

Súd: Okresný súd Bratislava IV
Spisová značka: 11Cpr/1/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7612225048
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 06. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Fígerová
ECLI: ECLI:SK:OSBA4:2019:7612225048.27

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava IV v konaní pred sudcom JUDr. Janou Fígerovou v právnej veci žalobcu: T.. N. C.Č., G.. XX.XX.XXXX, E. K. A. XX, právne zastúpený: Advokátska kancelária Taragel a Počubayová, s.r.o., IČO: 50 413 091, so sídlom Spišská Nová Ves, Starosaská 11 proti žalovanému: KOVOHUTY, a.s., IČO: 36 200 867, so sídlom Krompachy, ul. 29. augusta 586, právne zastúpený: Bukovinský & Chlipala, s.r.o., IČO: 35 918 098, so sídlom Bratislava, Svätoplukova 30 o zaplatenie náhrady mzdy a trovách konania, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a iné takto

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy za obdobie od 16.11.2012 do 15.08.2013 sumu vo výške 23.696,67 eur brutto, spolu s úrokom z omeškania vo výške :
-8,75% ročne zo sumy 1.330,09 eur od 01.01.2013 do zaplatenia, zo sumy 2.629,56 eur od 01.02.2013 do zaplatenia, zo sumy 2.629,56 eur od 01.03.2013 do zaplatenia, zo sumy 2.629,56 eur od 01.04.2013 do zaplatenia, zo sumy 2.629,56 eur od 01.05.2013 do zaplatenia,
-8,5% ročne zo sumy 2.629,56 eur od 01.06.2013 do zaplatenia, zo sumy 2.629,56 eur od 01.07.2013 po zaplatenia, zo sumy 2.629,56 eur od 01.08.2013 do zaplatenia, zo sumy 2.629,56 eur od 01.09.2013 do zaplatenia, zo sumy 1.330,09 eur od 01.10.2013 do zaplatenia, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Vo zvyšku sa žalobný návrh zamietá.

III. Žalobcovi sa proti žalovanému v časti žalobného návrhu na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru priznáva nárok na náhradu trov prvoinštančného konania vo výške 100 %.

IV. Žalobcovi sa proti žalovanému v časti žalobného návrhu na zaplatenie náhrady mzdy priznáva nárok na náhradu prvoinštančného konania vo výške 87,1%.

V. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

odôvodnenie:

Žalobca sa žalobou došlou 21.12.2013 na Okresný súd Spišská Nová Ves, postúpenej na Okresný súd Bratislava IV domáhal:

- určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré dal žalovaný listom 05.11.2012 žalobcovi je neplatné,
- uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy od 16.11.2012 vo výške, ktorá bude vyčíslená na súdnom pojednávaní. Tiež žiadal priznať mu náhradu trov konania.

2. Okresný súd Bratislava IV čiastočným rozsudkom z 02.01.2017 č.k. 11Cpr/1/12013-343 rozhodol tak, že určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu, ktoré mu dal žalovaný listom 05.11.2012,

doručeným žalobcovi 07.11.2012 je neplatné. S tým, že o nároku na zaplatenie náhrady mzdy a o trovách konania súd rozhodne v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

3. Krajský súd v Bratislave ako odvolací súd, rozsudkom z 19.09.2018 č.k. 4CoPr/7/2017-388 napadnutý čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil. Súčasne rozhodol, že žalobca má nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. Rozsudok súdu prvej inštancie v spojení s rozsudkom odvolacieho súdu nadobudol právoplatnosť dňa 20.11.2018.

4. Súd pokračoval v konaní o nároku žalobcu na náhradu mzdy a o trovách konania.

5. Uznesením súdu prvej inštancie z 06.12.2018 č.k. 11Cpr/ 1/2013-400 súd pripustil zmenu žaloby v časti náhrady mzdy podľa podania žalobcu doručeného súdu 18.03.2013 a dňa 15.10.2015 tak, aby žalovanému bola uložená povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 25.328,55 eur s príslušenstvom.

6. Uznesením súdu prvej inštancie z 18.01.2019 č.k. 11Cpr/1/2013-421 súd pripustil zmenu žaloby v časti náhrady mzdy podľa podania žalobcu datovaného 15.01.2019 a doručeného súdu 16.01.2019 nasledovne:

„Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 25.328,55 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne: od 01.01.2013 zo sumy 1.428,83 eur do zaplatenia, od 01.02.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.03.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.04.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.05.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.06.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.07.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.08.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.09.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.10.2013 zo sumy 1.429,83 eur do zaplatenia.“

7. Žalobca v dôvodoch zmeny žaloby v časti náhrady mzdy uviedol, že v ostatnej zmene zmenil spôsob vyčíslenia náhrady mzdy tak, že správne vyčíslenie náhrady mzdy je nasledovné: uplatňuje si náhradu mzdy podľa § 79 ods.1,2 ZP, § 134 ods. 1,2,4 ZP. Priemerný hodinový zárobok žalobcu predstavuje 17,3192 eur, jedná sa o priemerný hodinový zárobok v mesiaci október 2012. Oznámenie žalobcu o tom, že trvá, aby ho žalovaný ako zamestnávateľ ďalej zamestnával bolo odoslané 15.11.2012. Priemerný mesačný zárobok vypočítal žalobca z priemerného hodinového zárobku vynásobením priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden kalendárny mesiac vyplývajúci z týždenného pracovného času zamestnanca, ktorý je 37,5 hodín. Priemerný počet kalendárnych týždňov pripadajúcich na jeden kalendárny mesiac je nemenný a predstavuje 4,3482. Priemerný počet pracovných hodín v mesiaci predstavuje súčin tohto koeficienta a týždenného pracovného času t.j. t.j. 4,3482 x 37,5 hodín = 163,1 hodín. Priemerný mesačný zárobok tak predstavuje 17,3192 eur x 163,1hodín =2.824,76 eur.

8. Na základe toho si uplatnil náhradu mzdy za 9 mesiacov v období : od 16.11.2012 do 30.11.2012 - 1.428,83 eur, od 01.12.2012 do 31.12.2012 - 2.824,76 eur, od 01.01.2013 do 31.01.2013 - 2.824,76 eur, od 01.02.2013 do 28.02.2013 - 2.824,76 eur, od 01.03.2013 do 31.03.2013 - 2.824,76 eur, od 01.04.2013 do 30.04.2013 - 2.824,76 eur, od 01.05.2013 do 31.05.2013 - 2.824,76 eur, od 01.06.2013 do 30.06.2013 - 2.824,76 eur, od 01.07.2013 do 31.07.2013 - 2.824,76 eur, od 01.08.2013 do 15.08.2013 - 1.428,83 eur. Za obdobie od 16.11.2012 do 15.08.2013 by teda žalobcovi patrila náhrada mzdy vo výške 25.455,74 eur.

Žalobca si v konaní uplatnil sumu náhrady mzdy vo výške pôvodne 25.328,55 eur, ale následne už nepristúpil ku rozšíreniu žaloby.

9. V doplňujúcom podaní z 31.01.2019 žalobca uviedol, že žalobca svoju povinnosť zaslať Oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnávaní, čo je podmienkou vzniku nároku na náhradu mzdy, zaslal žalovanému doporučené; predložil súdu aj doklad o odoslaní zásielky z pošty datovaný 15.11.2012. Nie je spravodlivé, aby iným spôsobom, dokladoval doručenie zásielky, keď žalovaný sa týmto začal zaoberať po 6 rokoch od začatia konania. Toto Oznámenie žalobca priložil aj ku žalobe z 18.12.2012 a teda najneskôr doručení žaloby mu bolo doručené aj oznámenie žalobcu, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru v zmysle ustálenej judikatúry nahrádza potrebu zaslania oznámenia zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

Rovnako považoval za nesprávny názor žalovaného, že v skutočnosti si žalobca uplatňuje náhradu mzdy za 10 mesiacov namiesto 9 mesiacov. Uplatňuje si náhradu za 9 mesiacov odo dňa, kedy oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

10. Pri uplatnení úroku z omeškania žalobca vychádzal z výšky 8,75 % ročne s poukazom na ust. § 10c nar. Vlády SR č. 87/1995 Z.z., nakoľko záväzkový vzťah sporových strán vznikol pred 31.01.2013 a jedná sa o omeškania aj za dobu po 31.01.2013. Právny vzťah medzi stranami vznikol 29.09.2000, výška percentuálnych bodov bola k 01.01.2013, kedy nastalo omeškание s náhradou mzdy za november 2012 bola 8% bodov, k výške úrokovej sadzby 0,75 %.

11. Žalovaný vo vyjadrení ku žalobe po pripustení jej zmeny v poslednom znení žiadal žalobu v celom rozsahu zamietnuť.

12. V dôvodoch žalovaný uviedol, že žalovaný neviduje žiadne doručenie oznámenia žalobcu z 15.11.2012, ktorým mal žalobca oznámiť, že trvá ďalšom zamestnávaní, preto žalobca nemôže požadovať náhradu mzdy úspešne od 16.11.2012, nakoľko mu nič doručené nebolo. Ďalej poukázal, že žalobca si v skutočnosti uplatňuje náhradu mzdy za 10 mesiacov, a nie za 9 mesiacov ako tvrdí, keďže pri tomto nároku treba prihliadať predsa aj na časť mesiaca, za ktorý sa má náhrada poskytnúť. Žalobca požaduje náhradu mzdy za mesiace 12/2012, 01/2013, 02/2013, 03/2013, 04/2013, 05/2013, 06/2013, 07/2013; a aj za časť mesiacov 11/2012 a 8/2013 - avšak pre účely náhrady mzdy sa tieto považujú za dva mesiace a nie za jeden ako tvrdí nesprávne žalobca. Taktiež poukázal, že žalobca postupoval pri výpočte PMZ nesprávne, a nepreukázal priemerný hodinový zárobok 17,3192 eur a teda ani priemerný mesačný zárobok 2.824,76 eur. Podľa žalovaného je rozhodným obdobím 4. štvrťrok teda 01.10.2012 do 31.12.2012. Žalobca si do náhrady mzdy pri jej výpočte zahrnul aj položky, ktoré sa nezarátavajú do výpočtu priemerného zárobku a to napr. za : služobná cesta, dovolenka, náhrada mzdy za sviatky, vreckové na zahraničnú služobnú cestu, položka dochádzka, položka plnenie výroby. Žalobca tak nesprávne vypočítal výšku priemerného mesačného zárobku a preto žalovaný rozporuje celú sumu, a aj výšku a obdobie úroku z omeškania. Mal tiež za sporné, či vôbec má žalobca nárok na úrok z omeškania za každú jednotlivú náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku samostatne. Poukázal na satisfakčnú a sankčnú povahu náhrady mzdy, ktoré žalovaný považuje za dostatočné zadostučinenie, ktoré sa ku dnešnému dňu javí ako vysoké samo osebe a to spočítaním náhrad mzdy. Preto žiadal, aby súd žalobcovi nepriznal úroky z omeškania ako akúsi majetkovú sankciu, pretože tieto by pri priznaní náhrady mzdy vzhľadom na jej výšku považoval za neprimerané. Dal do pozornosti Uznesenie ÚS SR sp.zn. II. 494/5013 z 09.10.2013 v súvislosti s nepriznaním nároku na zaplatenie úrokov z omeškania.

13. Súd vykonal vo veci dokazovanie dôkazmi navrhnutými / predloženými žalobcom a navrhnutými žalovaným. Strany boli riadne poučené o procesných právach a povinnostiach podľa § 161 CSP a § 391 CSP.

Skutkový stav

14. Vo veci je nesporné, že strany sporu dňa 29.09.2000, uzavreli pracovnú zmluvu na dobu neurčitú v znení jej zmeny. Dňa 05.11.2012 dal žalovaný listom žalobcovi okamžité skončenia pracovného pomeru z dôvodu podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zák. práce. Rozsudkom - čiastočným súdu prvej inštancie z 02.01.2017 v spojení s rozsudkom odvolacieho súdu z 19.09.2018 súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným žalobcovi dané listom z 05.11.2012 je neplatné. Rozsudok nadobudol právoplatnosť 20.11.2018.

15. Žalobca vo výsluchu ako strana uviedol, že oznámil žalobcovi listom 15.11.2012, že žiada o zrušenie výpovede a pridelenie práce.

16. Žalovaný sa v pôvodnom písomnom vyjadrení ku žalobe z 08.02.2013 ku samotnému nároku na náhradu mzdy nevyjadril.

17. Z Pracovnej zmluvy žalobcu z 29.09.2000 v znení Dohody o zmene pracovnej zmluvy z 09.06.2003 súd zistil, že si dohodli mzdové podmienky: tarifný stupeň zmluv.. Je nesporné, týždenný pracovný čas zamestnanca bol 37,5 hodín.

18. Z výplatných pásov žalobcu (tarifa 2.250 eur) súd zistil, že :

-za júl 2012 bola jeho hrubá mzda 2.934,34 eur (časová mzda vo фонде 2.141,73 eur, dochádzka 214,88 eur, plnenie výroby 529,75 eur, náhrada za sviatok 141,98 eur), odpracoval 157,5 hodín (žalovaný vykazoval priemerný zárobok 18,9309 eur),

-za august 2012 bola jeho hrubá mzda 2.509,48 eur (časová mzda vo фонде 2.152,17 eur, dochádzka 215,33 eur, náhrada za sviatok 141,98 eur), odpracoval 165 hodín (žalovaný vykazoval priemerný zárobok 18,9309 eur),

-za september 2012 bola jeho hrubá mzda 2.584,39 eur (časová mzda vo фонде 1.575 eur, dochádzka 157,50 eur, dovolenka 851,89 eur), odpracoval 105 hodín (žalovaný vykazoval priemerný zárobok 18,9309 eur),

-za október 2012 bola jeho hrubá mzda 2.564,15 eur (časová mzda vo фонде 1.320,65 eur, dovolenka 1.233,99 eur, iné náhrady - vreckové 9,51 eur,) odpracoval 101,25 hodín (žalovaný vykazoval priemerný zárobok 17.3192 eur),

-za november 2012 bola jeho hrubá mzda 538,98 eur (časová mzda vo фонде 409,09 eur, náhrada za sviatok 129,98 eur) odpracoval 30 hodín (žalovaný vykazoval priemerný zárobok 17,3192 eur).

19. Z listiny žalobcu Neplatné skončenie pracovného pomeru, datovanej 15.11.2012 adresovanej žalovanému, súd zistil, že dňa 07.11.2012 mu bolo doručené oznámenie žalovaného o okamžitom

skončení pracovního poměru, které považuje za neplatné. Podle § 79 Zák. práce tímto žádá, aby ho aj naďalej zamestnávali a prideliovali mu prácu podľa pracovnej zmluvy. Pripojil Podací hárok zo Slovenskej pošty Spišské Vlachy č. R RR 973811106 SJ z 15.11.20102.

20. Z Potvrdenia Slovenskej pošty, a.s. z 29.01.2019 súd zistil, že doklady a údaje o zásielke, osobné údaje odosielateľa, adresáta a nimi splnomocnených osobách, uchováva pošta tri roky odo dňa podania zásielky, ak ide o podacie doklady alebo tri roky odo dňa dodania, ak ide o dodacie doklady. Z uvedeného dôvodu nevedia poskytnúť informáciu o doručení listiny žalovanému.

21. Z Potvrdenia ÚPSVaR Spišská Nová Ves z 27.11.2012 súd zistil, že žalobca je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 08.11.2012 a evidencia trvá. Z Rozhodnutia Sociálnej poisťovne pob. Spišská Nová Ves z 29.11.2012 súd zistil, že žalobca má nárok na dávku v nezamestnanosti od 08.11.2012 na obdobie 6 mesiacov. Z Rozhodnutia ÚPSVaR Spišská Nová Ves z 10.05.2013 súd zistil, že žalobca bol dňom 01.05.2013 vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie.

22. Z Potvrdenia Sociálnej poisťovne z 25.03.2019 súd zistil, že žalobca bol nemocensky poistený od 02.10.2000 do 07.11.2012 u žalovaného, od 01.05.2013 do 31.10.2014 u Loacker Recycling, s.r.o., od 01.11.2014 - u PASS - SK, s.r.o..

23. Z Potvrdenia Sociálnej poisťovne z 02.03.2019 súd zistil, že v období od 01.11.2012 do 30.04.2013 boli žalobcovi vyplatené dávky v nezamestnanosti spolu 6.745 eur.

24. Z Potvrdenia Sociálnej poisťovne 29.03.2019 súd zistil, že v období od 16.11.2012 do 15.08.2013 nebol žalobca poberateľom dávok nemocenského poistenia, dávok dôchodkového poistenia, dávok úrazového poistenia a dávok garančného fondu.

25. Z Návrhu Dohody o urovaní podľa § 585 OZ - elektronicky z 07.06.2013 súd zistil, že právny zástupca žalovaného zaslal právnomu zástupcovi žalobcu návrh dohody ohľadom skončenia pracovního poměru. K uzavretiu dohody o urovaní nedošlo.

Právne posúdenie

26. Podľa § 79 ods. 1 Zák. práce, Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovního poměru.

27. Podľa § 134 ods.1,2,3,4 Zák. práce, Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. (2)Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak. (3)Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. (4)Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovního času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

28. Predmetom sporu v ďalšom konaní bol nárok žalobcu na náhradu mzdy počínajúc od 16.11.2012 do 15.08.2013 s prísl., t.j. za dobu 9 mesiacov, uplatnený vo výške 25.328,55 eur s prísl..

29. Vo veci boli sporné: či a kedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, výška nároku žalobcu na náhradu mzdy a či má žalobca nárok na zaplatenie príslušenstva istiny - úroku z omeškania.

30. Neplatnosť skončenia pracovního poměru nevyplýva z toho, že právny úkon, smerujúci k jeho skončeniu je neplatný. O neplatnosti musí rozhodnúť súd. Až do právoplatného rozhodnutia súdu sa pracovný pomer považuje za platne skončený. Preto o neplatné skončenie ide iba vtedy, keď jeho neplatnosť je vyslovená v súdnom rozhodnutí.

31. Nároky z neplatného skončenia pracovního poměru sa týkajú len prípadov skončenia pracovního poměru právnym úkonom - napr. výpoveďou, dohodou, okamžitým skončením.

32. V prípade, že zamestnávateľ skončí pracovný pomer napr. okamžitým skončením a zamestnanec je presvedčený, že ide o neplatné skončenie pracovného pomeru, až do rozhodnutia súdu sa musia obidve zmluvné strany spravovať osobitnými ustanoveniami ZP o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktoré majú povahu lex specialis vo vzťahu ku iným ust. ZP o pracovnom pomere.

K oznámeniu žalobcu žalovanému ako zamestnávateľovi

33. Oznámenie zamestnanca adresované zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, ak má písomnú formu, nadobudne účinky jeho doručením. Ak sa oznámenie zamestnanca uskutoční ústnou formou, nadobudne právne účinky dňom, keď sa zamestnávateľ o ňom dozvedel. Za oznámenie o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní treba považovať aj podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru voči zamestnávateľovi (R 48/1997) a je záväzná až doručením žaloby, alebo okamihom, ak sa onom zamestnávateľ dozvedel inak.

34. Po oznámení zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, zamestnávateľ zamestnancovi buď začne prideliť prácu až do právoplatného skončenia veci súdom a patrí mu mzda alebo mu prácu neprideliť a v takých situáciách zamestnávateľ zamestnancovi poskytuje náhradu mzdy. Tým, že mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci ešte neznamená, že súhlasí so zamestnancom v názore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Za čas práce až do vyriešenia súdneho sporu prislúcha zamestnancovi mzda. Na pracovnoprávne nároky zamestnanca tohto druhu nie je možné uplatniť všeobecné ust. ZP o náhrade mzdy. Vyššie uvedené právo na náhradu mzdy má zamestnanec v nadväznosti na vyššie uvedené len za predpokladu, že súd vysloví neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

35. V prejednávanej veci súd vyhodnotil dôkazy jednotlivo aj vo vzájomnej súvislosti a dospel k záveru, že nárok žalobcu na náhradu mzdy od 16.11.2012 za 9 mesiacov je dôvodný.

36. Podľa názoru súdu žalobca preukázal, že nárok na náhradu mzdy si u žalovaného riadne uplatnil počínajúc od 16.11.2012 a to písomným oznámením odposlaným poštou doporučené 15.11.2012, doručením uvedeného oznámenia žalovanému 16.11.2012 a teda, o vedomosti žalovaného, že žalobca trvá na ďalšom zamestnávaní od 16.11.2012 nemal súd žiadne pochybnosti. Žalovaný až po právoplatnosti rozsudku - čiastočného, (ktorým bola vyslovená neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného) začal v konaní namietat doručenie uvedeného oznámenia vôbec, vedomosť žalovaného o ňom a aj dátum nároku od 16.11.2012. Obranu žalovaného súd však považoval za nedôvodnú a účelovú a to z nasledovných dôvodov:

37. Žalobný návrh (s uvedením rozsudochného žalobného návrhu - kde si žalobca uplatňuje náhradu mzdy od 16.11.2012) bol žalovanému doručený dňa 25.01.2013, spolu s prílohami, s procesným poučením, s uznesením súdu na vyjadrenie sa. Žalovaný si následne podaním z 05.02.2013 na súde uplatnil námietku miestnej príslušnosti a vec bola postúpená na prejednanie na tunajší súd. Žalovaný sa dňa 08.02.2013 písomne vyjadril ku žalobe vo veci samej s prílohami, pričom vo vyjadrení nezaujal žiadne stanovisko ku uplatnenému nároku na náhradu mzdy od 16.11.2012, a ani v danej súvislosti nenavrhol a neoznačil žiadne dôkazy.

38. Na výzvu súdu žalobca dňa 18.03.2013 doplnil žalobný návrh v časti nároku na náhradu mzdy, (špecifikoval náhradu mzdy na sumu spolu 9.900,19 eur s úrokom z omeškania od 01.01.2013 do zaplatenia), a uviedol, že žalobca si uplatnil písomne oznámenie zamestnávateľovi, aby ho ďalej zamestnával, pričom žalovaný na uvedený list nereagoval a neumožnil žalobcovi ďalej pracovať. Žalobca pripojil kópie mzdových listov od 07/2012 do 11/2012 a písomné Oznámenie s Podacím lístkom. Uvedené podanie s prílohami bolo dňa 09.04.2013 doručené právnenému zástupcovi žalovaného, ktorý naň nereagoval a nenamietal.

39. Na pojednávaní dňa 29.05.2013 o.i. právny zástupca žalovaného v rámci prednesu vyjadrenia k nároku na náhradu mzdy uviedol, že tento považuje za nedodatočný z pohľadu výpočtu s tým, že ako žalobca dospel k uplatňovaným sumám, ako bola zohľadňovaná skutočnosť následne, či bol zamestnaný, dočasne práceneschopný, či mal a aký príjem a pod.. K oznámeniu žalobcu o ďalšom zamestnávaní a dátumu uplatnenia náhrady mzdy od 16.11.2012 sa vôbec nevyjadril, toto nenamietal, ani nenavrhol vykonať žiaden dôkaz. Na pojednávaní dňa 29.01.2014 bol žalobca vyslúchnutý ako strana sporu, kde o.i. uviedol, že poslal žalovanému list, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru a žiada o prácu. Právny zástupca žalovaného vo vyjadrení k jeho výsluchu toto nenamietal, nepoložil žalovanému v tejto časti výpovede žiadnu otázku. Žalobca podaním z 15.10.2015 rozšíril žalobu o náhradu mzdy, ktoré podanie bola na pojednávaní 04.11.2015 krátkou cestou doručené právnenému zástupcovi žalovaného. Na pojednávaní dňa 04.11.2015 súd vykonal dokazovanie listinami, o.i. oboznámil aj listinu žalobcu neplatné skončenie pracovného pomeru - oznámenie žalobcu - č.l. 62, pričom právny zástupca žalovaného k uvedenej listine nič nenamietal a nesporeval. Súd pripustil 07.12.2018 prvú zmenu žaloby v časti nároku na náhradu mzdy podľa návrhov žalobcu, aj návrhu

žalobcu z 15.10.2015. Uznesenie o zmene žaloby bolo doručené právnomu zástupcovi žalovaného 10.12.2019, a písomne sa k nemu nevyjadril.

40. Žalovaný vzniesol námietky ku nároku na náhradu mzdy až na pojednávaní dňa 16.01.2019 a následne v rámci doplňujúcich písomných vyjadrení z 25.01.2019 a vyjadrení na pojednávaniach 27.03.2019 a 21.05.2019. Odvolával sa o.i., že súd rozhodol vo veci čiastočným rozsudkom a nárok na náhradu mzdy ešte nebol predmetom posúdenia ani koncentrácie konania. Preto sa k týmto otázkam dovtedy nevyjadroval.

41. Posúdením vyššie uvedených skutočností súdu jednoznačne vychádza, že žalovaný mal reálnu vedomosť o oznámení žalobcu o tom, že tento trvá na ďalšom zamestnávaní a to podľa jeho listu z 15.11.2012, od 16.11.2012. Strany v priebehu sporu rokovali o dohode o urovnaní, kde sa riešila aj otázka priznania náhrady mzdy žalobcovi a žalovaným bola navrhovaná suma 9.900,19 eur s prísl.. Obrana, ktorú žalovaný prezentoval po správozaplatení čiastočného rozsudku súd v kontexte všetkých vyššie uvedených skutočností považoval za účelovú. Súd neuveril, že žalovaný nemal vedomosť a teda doručené oznámenie od žalobcu o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní a že si uplatňuje náhradu mzdy. V prípade, že by naozaj nemal vedomosť o oznámení, mal žalovaný od začiatku celého sporu dostatočnú reálnu možnosť a príležitosť danú skutočnosť namietat' a sporovat', čo nevyužil. Súd preto akceptoval nárok na náhradu mzdy uplatnený žalobcom od 16.11.2012.

Ku výpočtu náhrady mzdy

42. Náhrada mzdy podľa cit. ust. nemá charakter mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ umožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú by bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne okamžite skončil pracovný pomer so zamestnancom.

43. Rozhodným obdobím pre výpočet priemerného mesačného zárobku žalobcu tak bolo obdobie predchádzajúceho kalendárneho štvrťroka - júl, august, september 2012. Priemerný zárobok sa zisťuje výlučne ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný zárobok súd zisťoval k 01.10.2012. Žalobca v mesiaci júl, august, september 2012 odpracoval spolu 427,50 hodín. Spolu mu bola za 3. štvrťrok zúčtovaná hrubá mzda 2.934,34 eur + 2.509,48 eur + 2.584,39 eur, spolu 8.028,21 eur. Z uvedenej sumy predstavovala náhrada za sviatok v júli 2012 - 141,98 eur, náhrada za sviatok v auguste 2012 bola 141,98 eur, náhrada za dovolenku v septembri 2012 bola 851,89 eur, spolu: 1.135,85 eur, ktoré sa podľa § 118 ods. 2 ZP za mzdu nepovažujú. Priemerný hodinový zárobok za 3. štvrťrok 2012 bol : 8.028,21 eur - náhrady 1.135,94 eur = 6.892,36 eur : 427,5 hodín = 16,1224 eur. Žalobca v období od 16.11.2012 do 15.08.2013 nebol poberateľom nemocenských dávok.

44. Podľa pracovnej zmluvy žalobcu a jeho tvrdenia bol určený týždenný pracovný čas 37,5 hodín denne. Priemerný počet kalendárnych týždňov pripadajúcich na jeden kalendárny mesiac v roku predstavuje 4,3482. Priemerný počet pracovných hodín v mesiaci predstavuje súčin koeficienta 4,3482 eur x 37,5 hodín = 163,1 hodín. Priemerný mesačný zárobok je 16,1224 eur x 163,1 hodín = 2.629,56 eur. Nárok žalobcu potom za 8 plných mesiacov (12/2012, 01-07/2013) = 21.036,48 eur. Žalobca si uplatnil náhradu mzdy aj pomerne, a to za mesiac november 2012 (od 16.11.2012 do 30.11.2012 vo výške polovice jednej náhrady mzdy t.j. za 11 pracovných dní) a pomerne za mesiac august 2013 (od 01.08.2013 do 15.08.2013 vo výške polovice jednej náhrady mzdy t.j. za 11 pracovných dní), čo predstavuje spolu jeden mesiac. Výpočet za jeden pracovný deň : 16,1224 eur x 7,5 hodín = 120,91 eur x 11 pracovných dní = 1.330,098 eur x 2 = 2.660,196 eur. Spolu: 21.036,48 + 2.660,196 eur = 23.696,676 eur.

45. Súd priznal žalobcovi náhradu mzdy za 9 mesiacov spolu vo výške 23.696,676 eur a v prevyšujúcej uplatnenej časti do 25.328,55 eur žalobný návrh sčasti zamietol.

46. Priznanú sumu súd ustálil v brutto mzde a zamestnávateľ je povinný túto vyplatiť po zákonných zrážkach.

K úroku z omeškania pri náhrade mzdy

47. Žalobca si okrem náhrady mzdy mesačne uplatnil aj nárok na zaplatenie príslušenstva - úroku z omeškania od každej jednotlivej mesačnej náhrady mzdy nasledovne: s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne: od 01.01.2013 zo sumy 1.428,83 eur do zaplatenia, od 01.02.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.03.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.04.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.05.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.06.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.07.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.08.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.09.2013 zo sumy 2.824,76 eur do zaplatenia, od 01.10.2013 zo sumy 1.429,83 eur do zaplatenia.

48. Žalovaný namietal právny základ daného nároku, ako aj jeho výšku.

49. Podľa § 517 ods.1, 2 OZ, Dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškani. Ak ho nesplní ani v dodatočnej primeranej lehote poskytnutej mu veriteľom, má veriteľ právo od zmluvy odstúpiť; ak

ide o deliteľné plnenie, môže sa odstúpenie veriteľa za týchto podmienok týkať aj len jednotlivých plnení. (2) Ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

50. Podľa § 1 ods. 4 ZP, v znení účinnom od 01.01.2009, t.j. v čase relevantnom pre okamžité skončenie, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

51. Podľa § 1 ods. 4 ZP, platného do 31.12.2008, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.

52. Podľa § 129 ods. 1 ZP, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

53. Podľa 132 ods. 2 ZP, mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce.

54. Konanie o náhrade mzdy v súvislosti s neplatným rozviazaním pracovného pomeru je vždy uceleným konaním, a to i vtedy, ak zamestnanec zvolí spôsob uplatnenia nároku netradične, napr. aj osobitne za každý mesiac splatnosti mzdy.

55. NS SR vo veciach so sp.zn. 6Cdo/246/2010, 1Cdo /116/2008, 5Cdo /369/2007 dospel k záveru, že k omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza u jednotlivých náhrad mzdy za ten ktorý mesiac podľa termínu splatnosti mzdy. S právnym názorom žalobcu, že zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru patria okrem náhrady mzdy aj úroky z omeškania sa stotožňuje aj vyššie uvedené rozhodnutie NS SR, ktorý v uznesení z 17.12.2009 sp.zn. 1Cdo/116/2008 konštatoval, že povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z cit. ust. § 79 ods. 1 ZP, teda z hmotného práva. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie, s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške stanovenej pre občianskoprávne vzťahy. K omeškaniu zamestnávateľa teda dochádza okamihom, keď nárok zamestnanca na mzdu nespĺnil riadne a včas podľa ich vzájomnej dohody alebo kolektívnej zmluvy. Právo na náhradu mzdy možno prvýkrát uplatniť, keď sa táto stane splatnou, t.j. keď nastane čas jej plnenia. Splatosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom. V tomto smere je potrebné poukázať na ust. § 132 ZP, podľa ktorého sa ust. § 129 - § 131 ZP vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok. Za príjem možno teda považovať aj náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Rozsudok priznávajúci náhradu mzdy nemá konštitutívnu ale deklaratórnu povahu, nakoľko len potvrdzuje práva a povinnosti vzniknuté stranami v minulosti priamo na základe zákona.

56. Pri rozhodovaní o priznaní úroku z omeškania nie je rozhodujúce, či žalovaný zavinil omeškanie, resp. nie je dôležitý dôvod omeškania. Na vznik nároku stačí, že zákonom stanovená lehota na plnenie uplynula.

57. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote jej splatnosti má teda za následok omeškanie zamestnávateľa, pričom otázka nároku zamestnanca na úroky z omeškania vo vzťahu k pracovnoprávnym vzťahom zamestnanca je nedostatočne riešená. Za účinnosti Zák. práce č. 65/1965 Zb., bol nárok na úrok z omeškania jednoznačne vyjadrený v ust. § 256 ods. 2 ZP. Súčasne platný ZP č. 311/2001 Z.z., a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva jednoznačnú úpravu o úrokoch z omeškania.

58. Súd má názor, že nárok žalobcu na zaplatenie úrokov z omeškania z náhrady mzdy priznanej mu z neplatného skončenia pracovného pomeru, je potrebné posudzovať podľa § 517 ods. 2 OZ v spojení s § 1 ods. 4 ZP a že žalobcovi patria úroky z omeškania z náhrady mzdy za každý jednotlivý mesiac obdobia, za ktoré mu bola priznaná, odo dňa nasledujúceho po dohodnutej dobe splatnosti mzdy. Úrok z omeškania je v svojej podstate majetkovou sankciou, ktorá má veriteľa - zamestnanca odškodniť za to, že nemohol dlhovanú istinu náhrady mzdy, ktorej úžitky na druhej strane mohol za čas omeškania poberať dlžník - zamestnávateľ. Na uvedené právne posúdenie nároku zamestnanca na úrok z omeškania pri náhrade mzdy v rámci rozhodovacej činnosti súdov nemá vplyv ani zmena dikcie ust. § 1 ods. 4 ZP od 01.01.2009, týkajúca sa rozsahu, v ktorom OZ na pracovnoprávne vzťahy pôsobí, keď vývin rozhodovacej praxe je daný tým, že osobitná časť OZ obsahuje všeobecné ustanovenia.

59. Nebol dôvod odkloniť od uvedenej súdnej praxe a pri posudzovaní právnych následkov omeškania strán sporu pracovných vzťahov s plnením ich peňažných záväzkov je potrebné vychádzať z OZ ako lex generalis, a to v dôsledku absencie osobitnej úpravy právnej v ZP ako lex specialis a aplikovať § 517 ods. 2 OZ na prípady omeškania zamestnávateľa so zaplatením náhrady mzdy zamestnancovi. V

tomto prípade sa uplatňuje širší výklad všeobecných ust. OZ, na ktorých použitie odkazuje § 1 ods. 4 ZP. Uvedené ust. totiž výslovne neodkazuje výlučne na všeob. ust. prvej časti OZ a preto je potrebné za všeobecné ust. v zmysle dikcie § 1 ods. 4 ZP považovať nielen všeobecné ust. OZ uvedené v jeho 1. časti, ale aj všeob. ust. uvedené v jeho 8. časti označenej ako záväzkové právo, v ktorých strany vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a povinností stanovených normami pracovného práva.

60. Žalovaný v konaní o nároku na priznanie/nepriznanie úrokov z omeškania upriamil pozornosť na Uznesenie ÚS SR sp.zn. II. ÚS 494/2013. Uvedené uznesenie vychádza už z právneho stavu Zák. práce č. 311/2001 Z.z., pričom ústavný súd v danom rozhodnutí sa zaoberal aj otázkou úrokov z omeškania. Ústavný súd konštatoval, že všeobecné súdy v konaní týkajúceho sa sporu z neplatného skončenia pracovného pomeru výpovedou a priznania náhrady mzdy, ktoré posúdili okolnosti pre určenie pre určenie výšky náhrady mzdy a nepriznali úroky z omeškania, svojim postupom neporušili základné práva zamestnanca na súdnu ochranu, ani inú právnu ochranu a práva na spravodlivý proces. V danom konaní si žalobca uplatňoval nárok na náhradu mzdy za dobu 79 mesiacov a 18 dní. Zároveň ústavný súd nepovažoval rozhodnutie súdu nižšej inštancie v danom konaní za ústavne nekonformné a sťažnosť zamestnanca zamietol. Príslušný okresný súd nepriznal úroky z omeškania z dôvodu, že nárok na úroky z omeškania nemá oporu v zákone. Následne aj krajský súd nepriznal úrok z omeškania, pretože mal za to, že súdom už priznaná výška náhrady mzdy je dostatočne vysoká, a je tak v súlade so satisfakčnou funkciou pre zamestnanca, aj sankčnou funkciou pre zamestnávateľa, a aj sociálnou funkciou, ktorú má plniť náhrada mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru.

61. Ústavný súd však tiež konštatoval, že zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy. Náhrada mzdy a úrok z omeškania možno vnímať do istej miery oddelene, lebo úrok z omeškania je majetkovou sankciou za omeškanie zamestnávateľa. V konečnom dôsledku oba predstavujú pre zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, peňažné zadostučinenie vo svojom celku. Pri určení výšky plnenia titulom náhrady mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru musí súd zohľadniť všetky okolnosti prípadu a na základe ich preukázania určiť sumu, ktorej zaplatenie uloží zamestnávateľovi, resp. ustáliť, či celkovo priznaná suma zamestnancovi z hľadiska ústavných princípov zodpovedá účelu a funkciám inštitútu náhrady mzdy.

62. S prihliadnutím na vyššie uvedené je podľa názoru súdu otázne, či pre priznanie/nepriznanie úrokov z omeškania v pracovnom práve je podstatná neexistencia jednoznačnej právnej úpravy úrokov z omeškania v pracovnom práve alebo výška priznanej náhrady mzdy.

63. Súd v prejednávanej veci vyčíslil žalobcom uplatnený úrok z omeškania od uplatnenej splatnosti jednotlivých náhrad mzdy mesačne ku dňu 26.06.2019 nasledovne : zo sumy 1.330,98 eur na 755,05 eur, zo sumy 2.629,56 eur na 1.473,18 eur, zo sumy 2.629,56 eur na 1.455,53 eur, zo sumy 2.629,56 eur na 1.435,99 eur, zo sumy 2.629,56 eur na 1.417,08 eur, zo sumy 2.629,56 eur na 1.357,60 eur, zo sumy 2.629,56 eur na 1.339,23 eur, zo sumy 2.629,56 eur na 1.320,25 eur, zo sumy 2.629,56 eur na 1.301,27 eur, zo sumy 1.330,98 eur na 648,91 eur, spolu 12.504,09 eur. Súdom priznaná náhrada mzdy v istine je 23.696,67 eur, teda spolu suma: 36.200,76 eur.

64. Súd nárok žalobcu na priznanie úroku z omeškania v súvislosti s výškou priznanej náhrady mzdy v istine posudzoval komplexne, aj s poukazom na právny názor žalobcu, právny názor a vyjadrenie žalovaného, súdnu prax NS SR a závery vyššie uvedeného uznesenia ÚS SR. Súd následne dospel k záveru, že zamestnanec, resp. žalobca v prejednávanej veci má jednoznačne nárok aj na zaplatenie úrokov z omeškania. Súd v konkrétnej veci nezistil okolnosti, ktoré by boli relevantné pre nepriznanie tohto nároku.

65. Okolnosti daného prípadu, ktoré naopak súd vzal do úvahy v prospech žalobcu sú tieto: Súd na základe vykonaného dokazovania má predovšetkým za to, že žalobca svojim konaním nespôsobil daný stav. Žalovaný ako zamestnávateľ si v rozpore s ust. ZP vložil plnenie pracovných povinností žalobcu ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, žalobcovi preto bez jeho zavinenia vznikol nárok na náhradu mzdy, ktorá má povahu satisfakcie za neplatne skončený pracovný pomer a súčasne ide i o prostriedok voči zneužitiu postavenia zamestnávateľa voči zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, kde zamestnávateľ musí postupovať s odbornou starostlivosťou, čo v prejednávanej veci dodržané nebolo. Žalobca si svoj mzdový nárok uplatnil v súlade s ust. § 79 ods. 1 ZP len za 9 mesiacov, žalobca bol dlhodobým zamestnancom žalovaného od r. 2000, pričom počas danej doby mu nebolo zamestnávateľom do 05.11.2012 vytknuté porušenie pracovnej disciplíny, negatívny vzťah k plneniu pracovných povinností, v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru bol v produktívnom pracovnom veku (49 rokov) s dohodnutou mzdou za prácu vo výške zodpovedajúcej jeho pozícii

prokuristu obchodnej spoločnosti a vedúceho obchodného úseku. Následne po okamžitom skončení pracovného pomeru bol žalobca evidovaný na úrade práce od 08.11.2012 do 30.04.2013. Počas evidencie na úrade práce mu boli vyplácané dávky v nezamestnanosti vo výške cca 1.124 eur mesačne, čo bolo viac ako o polovicu menej ako bol jeho priemerný zárobok. Žalobca bol od 01.05.2013 úspešný v snahe sa zamestnať. Od 01.05.2013 bol vyradený z dôvodu, že uzavrel pracovný pomer u inej spoločnosti. Mal aj záujem sa so žalovaným dohodnúť - dohodou o urovnaní s návrhom na sumu 11.000 eur, k čomu nedošlo.

66. Súd považuje tiež za potrebné uviesť, že žalobca sa nemôže čudovať a úspešne poukazovať na skutočnosť, že už len uplatnená náhrada mzdy vo výške 25.328,55 eur žalobcom je dostatočná, primeraná satisfakčnej funkcii náhrady mzdy. Je to z dôvodu, že sám žalovaný zavinil daný stav - vedenie pracovnoprávneho sporu, jeho trvanie - nedošlo k mimosúdnej dohode, hoci strany sa o to pokúsili, kde predmetom bola nižšia sumy náhrady mzdy. Žalovaný mal vedomosť tak v čase úkonu okamžitého skončenia pracovného pomeru, aj v priebehu vedenia pracovnoprávneho sporu, o výške priemerného zárobku žalobcu, ktorý vzhľadom k pozícii, ktorú zastával u žalovaného nebol príjmom radového zamestnanca; mohol tak reálne očakávať, že výška mzdových nárokov žalobcu sa bude odvíjať z daného základu. V prípade, ktorý bol posudzovaný v uznesení ústavného súdu, bola uplatnená náhrada mzdy až za 79 mesiacov, kde celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presiahol zákonom určenú dobu a ustupuje tak sankčná, satisfakčná funkcia tohto nároku a zvyrazňuje sa jeho sociálna funkcia. Ide tiež o to, či správanie sa zamestnanca žalobcu pri zabezpečovaní si ďalšieho zárobku je korektné, čo zo strany žalobcu bolo.

67. Súdom priznaná náhrada mzdy spolu s úrokom z omeškania je primeraná, má a spĺňa predovšetkým satisfakčnú funkciu pre žalobcu a má aj dostatočnú sankčnú funkciu pre žalovaného.

68. Súd preto priznal žalobcovi nárok na príslušenstvo - úrok z omeškania vo výške tak, ako je uvedené vo výroku z omeškania: 8,75 % úrok z omeškania ročne platný od 11.07.2012 a vo výške 8,5% úrok z omeškania platný od 08.05.2013 do zaplatenia, a vo zvyšnej časti žalobný návrh zamietol.

69. O trovách konania súd rozhodol podľa § 262 ods.1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP a § 255 ods. 2 CSP.

70. Žalobca bol v prvom uplatnenom nároku - určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru plne úspešný v prvoinštančnom konaní. Súd mu preto priznal nárok na náhradu trov v danej časti v plnej výške nároku 100%.

71. Žalobca si uplatnil nárok na náhradu mzdy v istine vo výške 25.328,55 eur, súd mu priznal sumu 23.696,67 eur. Žalobca bol v druhom uplatnenom nároku - náhrada mzdy na prvoinštančnom konaní úspešný čiastočne vo výške 93,55 % nároku, žalovaný bol úspešný vo výške 6,45 % nárok. Celkový úspech žalobcu :93,55 % - 6,45 % = 87,1 %. Súd mu preto priznal v druhom uplatnenom nároku - náhrady mzdy nárok na náhradu trov konania vo výške 87,1 %.

72. O výške trov konania súd rozhodne súd prvej inštancie podľa § 262 ods.2 CSP samostatným uznesením, vydaným súdnym úradníkom.

73. O povinnosti žalovaného zaplatiť súdny poplatok za žalobné návrhy rozhodne vyšší súdny úradník.

Poučenie:

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorého rozsudku smeruje.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

a) neboli splnené procesné podmienky,

b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,

c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,

d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Exekúciu vykoná ten exekútor, ktorého v návrhu na vykonanie exekúcie označí oprávnený (§ 38 zák. č. 233/1995 Z.z.) a ktorého jej vykonaním poverí súd, ak osobitný predpis alebo tento zákon neustanovuje inak (§ 29 zákona č. 233/1995 Z.z.).