

Súd: Mestský súd Košice
Spisová značka: K2-42Cpr/9/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7223203171
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 11. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Slávka Petrovičová
ECLI: ECLI:SK:MSKE:2023:7223203171.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Košice v konaní pred sudkyňou JUDr. Slávkou Petrovičovou v právnej veci žalobkyne: A. B., nar. XX.X.XXXX, bytom C. XXX, právne zastúpená JUDr. Milanom Slebodníkom, advokátom v Košiciach, so sídlom Štúrova 20, proti žalovanej: Obec Cestice, IČO: 00 324 043, so sídlom Cestice 89, právne zastúpená Advokátskou kanceláriou GRABAN, TORMA & PARTNERS s.r.o., IČO: 36 730 564, so sídlom Kováčska 53, Košice, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru

r o z h o d o l :

I. Žalovaná je p o v i n n á zaplatiť žalobkyňi titulom náhrady mzdy sumu 27 180 € brutto a úroky z omeškania vo výške 5% ročne:

- zo sumy 1 132,50 € od 11.12.2020 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 1. 2021 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 2. 2021 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 3. 2021 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11.4.2021 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 5. 2021 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 6. 2021 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 7. 2021 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 8. 2021 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 9. 2021 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 10. 2021 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 11. 2021 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 12. 2021 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 1. 2022 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11.2. 2022 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 3. 2022 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 4. 2022 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 5. 2022 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 6. 2022 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11.7.2022 do zaplattenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5,5%:
- zo sumy 1 132,50 € od 11. 8. 2022 do zaplattenia,
 - zo sumy 1 132,50 € od 11. 9. 2022 do zaplattenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 6,25%:
- zo sumy 1 132,50 € od 11. 10. 2022 do zaplattenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 7% :
- zo sumy 1 132,50 € od 11. 11. 2022 do zaplattenia,
- všetko v lehote do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Vo zvyšku žalobu z a m i e t a .

III. Žalobkyňa má voči žalovanej nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

IV. Žalovaná je p o v i n n á zaplatiť štátu na účet tunajšieho súdu súdny poplatok vo výške 1 630,50 €, v lehote do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou doručenou súdu dňa 23.12.2020 sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy. Z opisu rozhodujúcich skutkových okolností v žalobe súd zistil, že žalobkyňa dňa 1.4.2020 uzatvorila so žalovanou pracovnú zmluvu, podľa ktorej bola zaradená na pracovnú pozíciu samostatnej odbornej referentky. Tento druh práce však nepretržite vykonáva pre žalovanú od 21.6.1976. Dňa 25.6.2019 ju fyzicky napadol starosta obce Ing. Róbert Grešo. Od toho času bola práceneschopná až do júna 2020. Dňa 24.6.2020 sa po skončení práceneschopnosti dostavila k budove Obecného úradu, kde jej zo strany starostu obce nebol umožnený vstup na pracovisko. Po skončení práceneschopnosti tak nemohla z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa vykonávať svoju doterajšiu prácu, pričom tento stav trval ešte aj v čase podania žaloby.

2. Rozsudkom zo dňa 13. júna 2022 č.k. 42Cpr/64/2020-137 Okresný súd Košice II v časti určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na základe listu žalovanej zo dňa 2.7.2020 je neplatné, návrhu žalobkyne vyhovel. Jej nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vylúčil na samostatné konanie. Tento rozsudok v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach sp.zn. 6CoPr/8/2022 zo dňa 28. februára 2023 nadobudol právoplatnosť dňa 4.4.2023. Tým bol vytvorený právny základ pre uplatnenie nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, o ktorom bolo následne vedené samostatné konanie pod predmetnou spisovou značkou K2-42Cpr/9/2023.

3. Písomným podaním zo dňa 18.5.2023 žalobkyňa špecifikovala výšku svojej mesačnej mzdy 1 132,50 € a výšku žalovanej náhrady spolu 32 955,75 €, ktorú žiadala priznať za obdobie od 1.1.2020 do 4.4.2023.

Žalobkyňa pri stanovení mesačnej náhrady vychádzala zo svojich mzdových listov za mesiace júl, august a september roku 2020 z ktorých je zrejماً hrubá mzda vo výške 955,50 € (tarifný plat 830,50 € + zvýšenie tarifného platu 125,00 €). Až do júna 2020 vrátane, jej bol žalovanou vyplácaný aj osobný príplatok vo výške 177 € mesačne, ktorý jej bol počnúc mesiacom júl 2020 bezdôvodne odňatý. Keďže od 25.6.2019 až do 24.6.2020 bola práceneschopná a po ukončení práceneschopnosti nemohla vykonávať pre žalovanú prácu z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa, nemohlo ani dôjsť k naplneniu dôvodov na odobratie osobného príplatku. Podľa názoru žalobkyne, pred odobratím osobného príplatku z objektívnych dôvodov a bez jej zavinenia, nevykonávala prácu a teda v období pred júlom 2020, sa u nej ani nemohla znížiť úroveň kvality plnenia pracovných úloh. Keďže je zjavné, že na odňatie osobného príplatku nebol objektívny dôvod a na zaplatenie osobného príplatku má nárok aj za III. štvrtrok 2020, je podľa žalobkyne potrebné predpokladanú výšku hrubej mzdy navýšiť v každom mesiaci aj o sumu osobného príplatku vo výške 177 €. Tým mesačná výška mzdy predstavuje žalovanú čiastku 1 132,50 €.

4. Žalobkyňa na preukázanie svojho nároku predložila listinné dôkazy, ktoré tvoria obsah súdneho spisu a to najmä:

- výplatné pásky za obdobie apríl/2020 – september/2020
- oznámenie o výške a zložení funkčného platu z 29.1.2019
- oznámenie o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa zo dňa 17.4.2023.

5. Žalovaná sa k uplatnenému nároku vyjadrila písomným podaním zo dňa 26.6.2023 v ktorom vo vzťahu k mesačnej výške mzdy poukázala na to, že žalobkyňa bol osobný príplatok rozhodnutím zamestnávateľa odňatý. Žalobkyňa preto na náhradu vo výške príplatku nemá akýkoľvek právny nárok. Dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k odňatiu osobného príplatku, spočívali v nedostatočnom plnení pracovných úloh v období pred práceneschopnosťou žalobkyne trvajúcou jeden rok. Odňatie príplatku po ukončení pracovnej neschopnosti má svoj praktický význam, a to práve z dôvodu, že žalobkyňa po skončení pracovnej neschopnosti prislúcha mzda, nie nemocenské platené Sociálnou poisťovňou. Odňatie osobného príplatku nebolo neodôvodnené, práve naopak, žalovaná pristúpila k odňatiu osobného príplatku vzhľadom na neuspokojivé plnenie pracovných úloh a opakované porušenie pracovnej disciplíny.

Podľa žalovanej je pri výpočte pravdepodobného zárobku potrebné vychádzať z rozhodujúceho obdobia – III. štvrťroka 2020, v ktorom by žalobkyňa dosiahla mzdu za mesiace júl, august a september 2020 v sume tarifného platu vo výške 830,50 € s tarifným zvýšením 125 €. Pravdepodobný zárobok za uvedené obdobie predstavuje 955,50 € a tento zárobok nie je podľa žalovanej možné zvyšovať o osobný príplatok, ktorý bol žalobkyni odňatý rozhodnutím zamestnávateľa.

Žalovaná navrhla náhradu mzdy v rozsahu väčšom ako 12 mesiacov nepriznať vôbec. S poukazom na § 79 ods. 2. Zákonníka práce sú podľa nej splnené podmienky na to, aby sa súd zaoberal možnosťou zníženia rozsahu náhrady mzdy, a to s prihliadnutím na:

- to, že žalovaná je subjektom verejnej správy,
- dôvody konštatovania neplatného skončenia pracovného pomeru,
- skutočnosť, že pracovné miesto žalobkyne je od júla 2019 neobsadené,
- sociálny charakter plnenia poskytovaného v čase po uplynutí 12 mesiacov.

6. Žalovaná na preukázanie svojich tvrdení predložila:

- písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 16.8.2019
- písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 22.7.2019
- zoznam účtov s uvedením zostatku a pohybov na účte
- faktúrami za odber elektrickej energie.

7. Súd vykonal dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi, ktoré predložili sporové strany, oboznámením sa s opisom skutkových okolností a dožiadaním Sociálnej poisťovni, na základe čoho zistil nasledovné:

8. Žalobkyňa pracovala u žalovanej od 21.6.1976 s druhom výkonu práce, naposledy dohodnutom ako samostatná odborná referentka. Dňa 4.4.2023 nadobudol právoplatnosť rozsudok Okresného súdu Košice II č.k. 42Cpr/64/2020-137, ktorým bolo určené, že výpoveď žalovanej zo dňa 2.7.2020 je neplatná. Podľa predmetnej výpovede sa mal pracovný pomer žalobkyne u žalovanej ukončiť dňom 30.10.2020.

9. V súvislosti s týmto neplatným skončením pracovného pomeru žalobkyňa listom zo dňa 16.7.2020, odoslaným na poštovú prepravu v ten istý deň, oznámila žalovanej, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 2.7.2020 považuje za neplatnú. Preto trvala na tom, aby ju aj naďalej zamestnávala.

10. Z lustrácie v registri Sociálnej poisťovne súd zistil, že žalobkyňa v rozhodnom období (1.11.2020 – 4.4.2023) vykonávala prácu na základe dohody pre spoločnosť Kaufland Slovenská republika vos a to v období marec 2022 – marec 2023, kedy sa jej vymeriavací základ pohyboval v rozmedzí od 40 € do 100 € mesačne.

11. Podľa oznámenia o výške a zložení funkčného platu zo dňa 29.1.2019 mala žalobkyňa s účinnosťou od 1.1.2019 priznaný funkčný plat v nasledovnom zložení:

- tarifný plat 755 €
- osobný príplatok 177 €
- zvýšenie tarifného platu 113,50 €
- funkčný plat mesačne vo výške 1 045,50 €.

12. Podľa výplatných pásov za mesiac apríl, máj a jún 2020, boli žalobkyni v tomto období vyplatené tieto zložky mzdy:

- tarifný plat 830,50 €
 - zvýšenie tarifného platu 125,00 €
 - osobný príplatok 177 €
- čo spolu predstavovalo 1 132,50 €.

Podľa výplatných pásov za obdobie júl, august a september 2020 boli žalobkyni vyplatené tieto zložky mzdy:

- tarifný plat 830,50 €
 - zvýšenie tarifného platu 125,00 €
- čo spolu predstavovalo 955,50 €.

13. Listom zo dňa 22.7.2019 žalovaná žalobkyňu písomne upozornila na porušenie pracovnej disciplíny na základe toho, že po vykonanej kontrole zo strany zamestnávateľa bolo zistené nesprávne vykázanie bankového úveru prijatého na zabezpečenie prefinancovania spoločných programov SR a EÚ v rámci výkazníctva subjektov verejnej správy. Nedôslednosťou žalobkyne a teda nedôsledným plnením pracovných povinností porušila ustanovenia Opatrenia MF SR č. MF/017353/2017-352 zo dňa 19. decembra 2017, na čo už obec upozornilo listom Ministerstvo financií SR.

14. Listom zo dňa 16.8.2019 došlo zo strany žalovanej k ďalšiemu písomnému upozorneniu žalobkyne na porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mala dopustiť tým, že sa pokúsila zmariť výberové konanie na riaditeľku školy tak, že bez vedomia starostu obce zavolała predsedovi Školskej Rady a jednému z členov, že konanie sa ruší a že konanie nebude.

15. Listom zo dňa 17.4.2023 žalovaná oznámila žalobkyňi prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Z jeho obsahu vyplýva, že v dôsledku zrušenia pracovného miesta žalobkyne bez náhrady jej obec Cestice ako jej zamestnávateľ nevie pridelovať prácu. V nadväznosti na vyššie uvedené vznikla prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa bude žalobkyňi podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce poskytnutá náhrada mzdy v sume jej priemerného mesačného zárobku. Súčasne bolo žalobkyňi oznámené, že v dôsledku uvedenej prekážky v práci na strane zamestnávateľa nemá povinnosť dostaviť sa počas trvania prekážky na pracovisko a zotrvať na ňom v rámci pracovného času, pokiaľ ju obec Cestice vopred nevyzve dostaviť sa na pracovisko v určitom čase.

16. Podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka 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 žiadať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada mzdy patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

17. Ako už bolo vyššie uvedené, predmetom konania je peňažný nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, preto bolo potrebné sa v prvom rade vysporiadať s výškou priemernej mzdy žalobkyne v rozhodnom období, lebo táto výška bola v konaní sporná. Podľa žalobkyne mal byť jej funkčný plat v III. štvrťroku 2020 vo výške 1 132,50 €, ale podľa žalovanej mal tento funkčný plat predstavovať sumu 955,50 €. Spornou medzi stranami nebola výška tarifného platu (830,50 €) ani výška zvýšenia tarifného platu (125,00 €). Spornou bola otázka, či žalobkyňa mala aj v období III. štvrťroka 2020 nárok na osobný príplatok, ktorý jej bol priznaný v sume 177 €.

18. Žalobkyňa je odmeňovaná podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej tiež zákon č. 553/2003 Z.z.), ktorý podľa § 1 ods. 1 upravuje odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľov, ktorými sú, o.i., aj vyššie územné celky a obce.

19. Podľa ust. § 4 ods. 1 písm. a) a písm. e) zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je tarifný plat, osobný príplatok.

20. Podľa ust. § 10 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. pred bodkočiarkou zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností, možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu.

21. Podľa ust. § 10 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z. veta prvá osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

22. Osobný príplatok podľa citovaného ust. § 10 zákona č. 553/2003 Z.z. je fakultatívnou, t.j. nenárokovateľnou zložkou mzdy a preto zamestnanec nemá právny nárok na jeho priznanie. O priznanie osobného príplatku, zvýšení, znížení a prípadne aj odobrať rozhoduje zamestnávateľ. V prejednávacom

prípade mala žalobkyňa rozhodnutím zamestnávateľa nárok na výplatu osobného príplatku priznaného v konkrétnej výške 177 €. Súd nie je oprávnený skúmať rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní osobného príplatku a jeho výšku a teda nie je oprávnený v tomto smere nahradiť jeho rozhodnutie. Avšak v prípade, že zamestnancovi rozhodnutím zamestnávateľa už vznikol nárok na osobný príplatok, je súd v prípade jeho odňatia oprávnený toto rozhodnutie, či už o úplnom odňatí alebo aj o znížení osobného príplatku, podrobiť prieskumu jeho zákonnosti tak z pohľadu splnenia podmienok podľa ust. § 10 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z. ako aj z pohľadu všeobecných ustanovení právnych predpisov o konaní v súlade s dobrými mravmi.

23. Osobný príplatok ako nenárokateľná zložka mzdy je charakterizovaná skutočnosťou, že bez rozhodnutia zamestnávateľa má fakultatívny charakter. „V prípade, ak sa osobný príplatok zamestnancovi prizná, stane sa nenárokovaná položka platu nárokovou práve týmto konštitutívnym rozhodnutím zamestnávateľa a zamestnanec má právo na jej vyplácanie po celú dobu, po ktorú spĺňa podmienky za ktorých bolo vyplácanie priznané. Nenárokovaná – fakultatívna zložka platu sa tak stáva v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní zložkou nárokovou – obligatórnou (pozri aj rozhodnutie NSČR sp.zn. 21Cdo/537/2004 z 08.11.2004). To znamená, že v prípade, ak zamestnávateľ zníži resp. odníme v tom čase už nárokovú položku platu, má právo sa zamestnanec domáhať prípadne aj súdnou cestou preskúmania dôvodnosti jej zníženia resp. odňatia.“ (z rozhodnutia KS Trnava sp.zn. 9CoPr/5/2018 z 23.10.2018)

24. Ako už bolo vyššie uvedené, žalobkyni vznikol nárok na osobný príplatok vo výške 177 € a podľa predložených výplatných pásov jej bol naposledy vyplatený za mesiac jún 2020. Z vyjadrenia žalovanej vyplynulo, že k odobratiu osobného príplatku došlo rozhodnutím zamestnávateľa z dôvodu nedostatočného plnenia pracovných úloh v období pred práceneschopnosťou žalobkyne trvajúcou jeden rok. K dôvodom odobratia osobného príplatku sa vo svojej výpovedi vyjadril starosta obce, ktorý uviedol: „Tak ako sme už uviedli vo vyjadrení žalobkyňa nevykonávala prácu celý rok. Ide o verejné zdroje a tak jej z uvedeného dôvodu, teda z dôvodu PN bol osobný príplatok odňatý.“

25. Zákon č. 553/2003 Z.z. neustanovuje pre rozhodnutie zamestnávateľa podľa § 10 ods. 2 žiadnu formu, preto k odobratiu osobného príplatku nemusí byť prijaté žiadne písomné rozhodnutie zamestnávateľa. Neexistencia písomnej formy rozhodnutia tak na platnosť odobratia osobného príplatku žalobkyne nemá žiadny vplyv. Žalobkyňa sa o tomto rozhodnutí dozvedela z výplatnej pásky. Pokiaľ ide o opodstatnenosť a tým aj zákonnosť tohto rozhodnutia, tieto otázky súd posudzoval z pohľadu dôvodnosti odobratia osobného príplatku i skutkových okolností, ktoré mu predchádzali.

26. Dňa 25.6.2019 v kancelárii Obecného úradu v obci Cestice po predchádzajúcom slovnom konflikte starosta žalovanej fyzicky napadol žalobkyňu tak, že ju jedenkrát udril dlaňou ľavej ruky na pravej strane tváre v oblasti ucha, čím jej spôsobil pomliaždenie tváre a zranenie vnútorného ucha v sluchovej a rovnovážnej časti a vnútroušnú stratu sluchu so sluchovou stratou vľavo 8,80% a vpravo 73% s dobou liečenia viac ako 42 dní a psychickou ujmu s dobou liečenia a práceneschopnosti v trvaní najmenej 14 dní. Za toto konanie bol starosta žalovanej trestne stíhaný a dňa 15.6.2020 bola okresným prokurátorom pre Košice – okolie na neho podaná obžaloba pre prečin ublíženia na zdraví. Starosta obce sa pred súdom k spáchaniu tohto skutku priznal.

27. Žalobkyňa bola z dôvodu tohto úrazu práceneschopná od 26.6.2019 do 24.6.2020. Po skončení práceneschopnosti žalobkyňa nemohla pracovať, lebo jej nebol umožnený vstup na pracovisko. Následne s ňou žalovaná listom zo dňa 2.7.2020 doručeným dňa 6.7.2020 neplatne skončila pracovný pomer.

28. Zo skutkových okolností zistených v tomto konaní i konaní ktoré mu predchádzalo (o neplatné skončenie pracovného pomeru) vyplynulo, že po fyzickom incidente medzi starostom a žalobkyňou 25.6.2019 už žalobkyňa nemohla vykonávať svoju prácu. V prvom roku (do 24.6.2020) tak nemohla pracovať pre následky úrazu a svoju práceneschopnosť. V nasledujúcom období nemohla pracovať pre rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a pre neplatné skončenie pracovného pomeru (do 4.4.2023) a následne (až doposiaľ) pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa.

29. Do uvedeného časového úseku spadá aj rozhodnutie zamestnávateľa o odobratí osobného príplatku ku ktorému došlo v júli 2020, t.j. v čase plynutia výpovednej doby. Toto konanie možno chápať ako ďalší

následok incidentu, po ktorom starosta obce zaujal k žalobkyni negatívny postoj. O jeho negatívnom postoji svedčia nasledujúce skutočnosti.

30. Starosta obce napriek tomu, že sám fyzicky napadol žalobkyňu urobil ešte v ten istý deň oznámenie, že zo strany žalobkyne došlo k útoku na neho ako na verejného činiteľa. Toto oznámenie sa v priebehu šetrenia nepotvrdilo. Starosta žalovanej následne až v priebehu trestného konania vo veci ublíženia na zdraví aj na hlavnom pojednávaní konanom dňa 10.1.2022 vyhlásil, že spáchal skutok, za ktorý je stíhaný.

31. Starosta žalovanej ani v priebehu tohto civilného súdneho konania neskrýval skutočnosť, že voči žalobkyni „stratil dôveru“. Vo výpovedi pred súdom dňa 18.9.2023 uviedol: „Som starostom obce a rozhodujem o týchto záležitostiach. Žalobkyňa je zamestnankyňa a preto ma musí počúvať. Stratili moju dôveru, všetko medializujú. Ako my môžeme spolu nažívať aj v dedine?“ Na základe uvedeného súd dospel k záveru, že dôvodom odobratia osobného príplatku je osobný, negatívny postoj starostu obce k žalobkyni, ktorý má svoje začiatky vo fyzickom incidente a jeho následným trestným pokračovaním. Starosta obce nielen neumožnil žalobkyni napriek trvaníu jej pracovného pomeru vykonávať prácu, ale rozhodol aj o znížení platu odobratím osobného príplatku.

32. Osobný príplatok bol žalobkyni odobratý nasledujúcim mesiacom po ukončení práceneschopnosti, ktorá trvala jeden rok. V tomto období nemohlo dôjsť k nedostatočnému plneniu pracovných povinností zo strany žalobkyne a ani samotná dlhodobá práceneschopnosť nemôže byť podkladom pre tento postup.

34. Podľa žalovaného išlo o reakciu na opakované porušenie pracovnej disciplíny v období pred práceneschopnosťou žalobkyne. V písomných upozorneniach na porušenie pracovnej disciplíny žalovaná vyčítala žalobkyni:

- nesprávne vykázanie bankového úveru v rámci výkazníctva subjektov verejnej správy
- pokus zmariť výberové konanie na riaditeľku školy.

33. Žalobkyňa sa k vytýkanému porušeniu pracovnej disciplíny vyjadrila vo svojej výpovedi. „Ja keď som pracovala na MNV a následne na obecnom úrade, ja som žiadne upozornenie súvisiace so svojou prácou nedostala. Bola som riešená pre porušenie pracovnej disciplíny až potom, čo ma udrel pán starosta. Dostala som prvé upozornenie, druhé upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny a tretíkrát prišla už výpoveď. K tomu chcem uviesť, že starosta ma udrel dňa 25.6.2019. Keď ušiel z úradu vykrikoval 3 vety. Idem vymeniť zámok. Už tu viac nevkročíte. Obidve vás odtiaľ dám preč.

Ja som prvýkrát dostala upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, keď z Ministerstva financií prišlo upozornenie na nesprávny zápis, ktorý som uviedla vo výkaze. Za I. kvartál vo výkaze došlo k tomu, že jeden riadok bol posunutý nižšie. K upozorneniu na porušenie pracovnej disciplíny z 22.7.2019 udávam, že ide práve o výkaz za I. kvartál 2019, kedy ja som pri jeho vyplňaní posunula jeden riadok. Tým pádom to potom v systéme Ministerstva financií ukázalo nesprávne. Na toto sme boli Ministerstvom financií upozornení, následne sme vykonali opravu a Ministerstvo následne nereagovalo, keďže výkaz bol opravený.

Pokiaľ ide o upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo 16.8.2019 bola som upozornená na to, že som vraj mala zmariť výberové konanie na riaditeľa školy. Ja som dostala telefonát z Inšpekcie školstva, ktorým mi oznámili, že sa výberového konania nemôžu zúčastniť. Túto informáciu ja som považovala za potrebné posunúť ďalej a tak som toto telefonicky oznámila predsedovi Rady školy. Ja som si iba splnila povinnosť a túto informáciu som oznámila predsedovi Rady školy, pričom nikomu inému som ju neoznámila.“

34. Vyššie uvedené konanie žalobkyne, ktoré žalovaná vyhodnotila ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, nenapĺňa podľa názoru súdu intenzitu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny. V prvom prípade išlo o formálnu chybu, kedy vo formulári výkazníctva bol správny údaj vyplývajúci z účtovníctva žalovanej, zapísaný do nesprávneho riadku. V druhom prípade išlo o odovzdanie informácie získanej z telefonického rozhovoru. Pracovnoprávna teória pod pojmom pracovná disciplína rozumie súhrn právnych noriem upravujúcich pracovnú disciplínu, ako aj súhrn povinností zamestnanca a dodržiavanie povinností zamestnancom. Vo všeobecnosti sú obsahovou náplňou pojmu pracovné povinnosti. Za porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca možno považovať zavinené porušenie povinností, ktoré zamestnancovi vyplývajú z právnych, pracovnoprávných

predpisov, pokynov zamestnávateľa, z Kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy, z Pracovného poriadku. Podľa názoru súdu však konanie žalobkyne nenapĺňa skutkovú podstatu porušenia pracovnej disciplíny a to práve z dôvodu charakteru vytýkaného konania žalobkyne. Išlo o formálnu vadu pri vyplňaní formulára o výkazníctve a išlo o odovzdanie prijatej informácie. Takýmto konaním žalobkyňa nemohla porušiť svoje pracovné povinnosti takou intenzitou, aby to bolo možno vyhodnotiť ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

35. Podľa ust. § 10 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z. je možné osobný príplatok odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Vo vzťahu k žalobkyne nebolo preukázané, že u nej došlo k zníženiu kvality práce a vytýkané porušenia neboli súdom hodnotené ako porušenia pracovnej disciplíny. Zo strany žalovanej došlo k odňatiu osobného príplatku bez existencie zákonného dôvodu pre takýto postup. Z časovej súvislosti s incidentom medzi starostom žalovanej a žalobkyňou a s následnou výpoveďou z pracovného pomeru možno dospieť k záveru, že išlo o konanie v rozpore s dobrými mravmi a tým o konanie v rozpore so zákonom (§ 3 Občianskeho zákonníka, § 13 ods. 3 Zákonníka práce). Takéto konanie žalovanej nemôže požívať právnu ochranu a preto súd považoval nárok žalobkyne na zaplatenie osobného príplatku ako časti jej funkčného platu v pôvodne priznanej výške 177 € za opodstatnený, lebo k jeho odňatiu došlo konaním odporujúcim zákonu.

36. Podľa ust. § 29 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1 obsahujú ustanovenia o mzde, je ňou plat podľa tohto zákona.

37. Podľa ust. § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z. ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1 obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

38. Podľa ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec neprizná. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

39. Rozhodnutie o nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vychádza z výšky priemerného zárobku zamestnanca a z obdobia, v ktorom pre neplatné skončenie pracovného pomeru nemohol pracovať. Pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z. sa na účel priemernej mzdy podľa pracovnoprávných predpisov považuje ich funkčný plat priznaný v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie. V prejednávanom prípade ide o funkčný plat žalobkyne, na ktorý mala nárok v III. kvartáli 2020. Ten predstavuje sumu 1 132,50 € tak, ako bol súdom ustálený. Pre rozhodnutie o rozsahu náhrady mzdy je následne potrebné vychádzať z § 79 ods. 2 Zákonníka práce.

40. V prejednávanom prípade bol právoplatným rozhodnutím súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru žalobkyne daný právny základ pre priznanie náhrady mzdy z takto (neplatne) skončeného pracovného pomeru. Žalobkyňa má nárok na náhradu mzdy vo výške svojho priemerného mesačného zárobku, ktorý súd ustálil vo výške 1 132,50 € mesačne.

41. Ako vyplýva z citovaného zákonného ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce horná hranica pre priznanie náhrady mzdy je 36 mesiacov, dolná hranica je 12 mesiacov. Aktuálna právna úprava umožňuje znížiť, prípadne vôbec nepriznať zamestnancovi náhradu mzdy, ak celkový čas, za ktorý by sa mu mala poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov. Predmetom zníženia a nepriznania teda môže byť len náhrada mzdy nad 12 mesiacov.

42. Od času, kedy žalobkyňa pre neplatné skončenie pracovného pomeru nepracovala u žalovanej (november 2020) do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom skončení jej pracovného pomeru (4.4.2023) ubehlo 29 mesiacov a 4 dni. Pri zohľadnení zákonom stanoveného minimálneho rozsahu náhrady mzdy 12 mesiacov sa súd v ďalšom zaoberal otázkou, či sú dané dôvody pre nepriznanie, prípadne zníženie náhrady mzdy pre žalobkyňu nad uvedenú minimálnu hranicu, čo v prejednávanom prípade predstavuje obdobie 17 mesiacov a 4 dni od novembra 2021 do apríla 2023.

43. V uvedenom období žalobkyňa nevykonávala prácu v pracovnom pomere. Na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru mala príjem vo výške 40 – 100 € mesačne brutto. Bola poberateľkou starobného dôchodku. Z výpovede žalobkyne na pojednávaní dňa 18.9.2023 vyplynulo, že: „Potom, čo som stratila príjem pre neplatné skončenie pracovného pomeru ja som si nemohla už dovoliť to čo predtým. Ja som sa musela viac uskromniť. Už nemám vyživovacie povinnosti, žijem spolu s manželom a spolu s nami byva aj dcéra, ktorá nemá dokončený dom.“

44. Z vykonaného dokazovania (správa Sociálnej poisťovne a vyjadrenie sporových strán) vyplynulo, že v čase po neplatnom skončení pracovného pomeru so žalobkyňou, žalovaná okrem pedagogických a nepedagogických zamestnancov školy zamestnávala tieto osoby:

- D. A. 12.2.2020 – 28.2.2020

- D. E. 17.5.2021 – 31.8.2021; 6.12.2021 – 31.12.2021; 30.5.2022 – 31.5.2022

- D. E. – 13.7.2022 – 28.10.2022.

Išlo výkon práce na základe dohody s nepravidelným príjmom, pričom toto obdobie výkonu práce uvedených zamestnankýň trvalo spolu cca 7 až 8 mesiacov. Uvedené zamestnankyne vykonávali práce v archíve.

Odo dňa 1.1.2023 žalovaná v pracovnom pomere zamestnáva A. F.. Táto zamestnankyňa podľa vyjadrenia starostu robí administratívnu prácu, teda kontakt s občanmi.

45. Podľa predloženého zoznamu žalovaná vedie niekoľko bankových účtov, ide o 4 bankové účty samosprávy, 2 bežné bankové účty samosprávy, 3 grantové účty a 1 bankový účet municipálneho úveru. Ku dňu 16.8.2023 bol disponibilný zostatok na všetkých účtoch 20 160,77 € a vlastné prostriedky predstavovali sumu +2 864,77 € -15 000 €. K 18.10.2023 predstavoval disponibilný zostatok na účtoch sumu 3 134,52 € a vlastné prostriedky +2 818,52 € - 32 000 €. Podľa pohybov na municipálnom účte – univerzál žalovaná z tohto kontokorentného účtu v období 6.6.2023 až 18.10.2023 čerpala spolu 84 000 € a na účet poukázala 10 000 €.

46. Žalovaná predložila faktúry za odber elektrickej energie a plynu. V júli 2023 jej bola vyúčtovaná dodávka energií vo výške 53 .53 €. V auguste 2023 jej bola dodávka týchto energií vyúčtovaná v sume 4 712 € a v septembri 2023 mala žalovaná podľa predložených faktúr zaplatiť za dodanie energií 4 746 €.

47. V súvislosti s návrhom žalovanej, aby súd využil svoje moderačné právo a nepriznal žalobkyni nárok na náhradu mzdy presahujúci 12 mesiacov, prípadne tento nárok znížil súd poukazuje na ustálenú súdnu prax vyšších súdnych autorít (napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 6Cdo 157/2010, sp.zn. 6Cdo 100/2016, čiastočne aj sp.zn. 3Cdo 2/2020). Bolo ustálené ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva požadovať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi. Súd pri rozhodovaní o náhrade mzdy na čas presahujúci 12 mesiacov v rámci svojej voľnej úvahy musí nájsť mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce tak, aby jeho rozhodnutie zásadným spôsobom neodporovalo nielen dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti.

48. Zároveň z odôvodnenia rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp.zn. 6Cdo 157/2010 vyplýva, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ust. § 79 ods. 1 zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle Čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je ústavné súladný z dôvodu, že rešpektuje najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu, a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. Správnosť záverov citovaného rozhodnutia potvrdil aj Ústavný súd SR vo svojom Náleze z 19. Novembra 2019 sp.zn. I. ÚS 331/2019 v ktorom o.i. uviedol, že v dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je však potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom, tak, ako už uviedol Najvyšší súd vo veci sp. zn. 6Cdo/157/2010.

49. S ohľadom na uvedenú ustálenú prax Najvyššieho súdu i Ústavného súdu bolo potrebné vyhodnotiť konanie žalovanej a z tohto pohľadu bolo potrebné vyhodnotiť konkrétny dôvod i okolnosti skončenia pracovného pomeru a so zreteľom na tento dôvod zistiť, prečo žalovaná neumožnila žalobkyni pokračovať v práci potom, ako jej oznámila, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnávala. Ďalej bolo potrebné zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby žalobkyni umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť jej mzdové nároky.

50. K ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou malo dôjsť na základe výpovede zo dňa 2.7.2020. V nej žalovaná oznámila žalobkyni, že ako jej zamestnávateľ dňa 27.2.2020 prijala rozhodnutie č. 27/2020 o zrušení pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, ktorým zrušila jej pracovné miesto: samostatná odborná referentka ku dňu 1.3.2020. Dňa 27.2.2020 žalovaná zastúpená starostom obce Ing. Róbertom Grešom rozhodla o zrušení pracovných pozícií: administratívna pracovníčka; samostatná odborná referentka. Rozhodnutie o zrušení pracovných miest bolo prijaté za účelom zabezpečenia väčšej efektívnosti práce a optimalizácia je nákladom obce Cestice s tým, že v dôsledku rozhodnutia dôjde k zníženiu počtu zamestnancov o dvoch zamestnancov.

51. Okresný súd Košice II rozsudkom sp.zn. 42Cpr/64/2020 určil neplatnosť skončenia tohto pracovného pomeru z dôvodu nesplnenia jednej hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede a to z dôvodu, že výpoveď nebola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, čím došlo k porušeniu ust. § 74 Zákonníka práce. Aj keď sa žalobkyňa v tomto konaní domáhala určenia neplatnosti z viacerých dôvodov, súd sa už ďalšími okolnosťami v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nezaoberal. Pre rozhodnutie vo veci totiž postačovalo zistenie, že výpoveď nebola prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Pokiaľ má však súd v konaní o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vyhodnotiť aj konkrétny dôvod a okolnosti skončenia pracovného pomeru, je potrebné v tomto konaní o náhradu mzdy sa zaoberať aj ďalšími žalobkyňou tvrdenými dôvodmi neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru.

52. Žalobkyňa v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru tvrdila v podstatnom, že žalovaná jej údajnú nadbytočnosť ako dôvod pre skončenie pracovného pomeru použila účelovo. Skutočným dôvodom výpovede bolo narušenie vzťahov medzi žalobkyňou a starostom obce ku ktorému došlo v dôsledku incidentu, kedy ju starosta obce dňa 25.6.2019 fyzicky napadol. Takýto postup považovala v rozpore s ust. § 13 ods. 3 vety prvej Zákonníka práce ako aj v rozpore s § 3 Občianskeho zákonníka. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že po incidente z 25.6.2019 žalobkyňa už nemohla v práci pokračovať a to ani po ukončení jej práceneschopnosti, ani po právoplatnom rozhodnutí súdu, že skončenie jej pracovného pomeru je neplatné. Konanie žalovanej voči žalobkyni bolo cielené k tomu, aby v práci už nepokračovala. A tento cieľ bol podľa názoru súdu aj motívom prijatých organizačných zmien z februára 2020. Dôvodom tohto postupu zo strany žalovanej bol osobný konflikt starostu obce a žalobkyne, ktorý sa vyhrotil fyzickým stretom.

53. Tento záver súdu je podporený aj závermi konania Okresného súdu Košice II sp.zn. 11Cpr/28/2020, v ktorom sa F. G. (dcéra žalobkyne a súčasne zamestnankyňa žalovanej s ktorou bol pracovný pomer neplatne ukončený z dôvodu identickej organizačnej zmeny) domáhala proti žalovanej neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ku ktorému rovnako ako u žalobkyne došlo výpoveďou z dôvodu organizačných zmien prijatých žalovanou rozhodnutím č. 27/2020. Podľa záverov prijatých v citovanom konaní žalovaná sledovala výpoveďou danou F. G. iný účel než zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Súd vyhodnotil postup žalovanej voči tejto zamestnankyni ako účelový.

54. S ohľadom na časovú následnosť konfliktu medzi žalobkyňou a starostom obce, ktoré viedlo k jeho trestnému stíhaniu, následným znemožnením pokračovať vo výkone práce, upozoreniami a porušením pracovnej disciplíny, bolo prijatie organizačnej zmeny vyústením cieleného postupu žalovanej voči žalobkyni, za účelom ukončiť s ňou pracovný pomer. Na základe uvedeného súd dôvod neplatného skončenia pracovného pomeru ako aj okolnosti za ktorých k nemu došlo vyhodnotil v neprospech žalovanej.

55. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že po doručení výpovede žalovaná zabezpečovala administratívne práce a účtovné práce externou firmou, prípadne tieto vykonával sám starosta a tiež zamestnanci na základe dohody o výkone práce. V konaní z dokazovania nevyplýval žiadny objektívny dôvod, pre ktorý by tieto práce aj naďalej nemohla vykonávať žalobkyňa.

56. Pokiaľ došlo zo strany starostu obce k strate dôvery k žalobkyni, ide o jeho osobný postoj, ktorý nemôže ovplyvňovať pracovnoprávne vzťahy. Pokiaľ žalovaná poukazovala na úspory finančných prostriedkov a nekvalitný výkon práce zo strany žalobkyne, tieto skutočnosti neboli v konaní preukázané. Ako už bolo vyššie uvedené, žalobkyni vytýkané porušenia súd nevyhodnotil ako porušenia pracovnej disciplíny. A úspora finančných prostriedkov sa nemôže rovnať prostriedkom, ktoré žalovaná nevyplatila žalobkyni na jej mzde. Je tomu tak z dôvodu, že žalovaná je povinná žalobkyni z dôvodu neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru uhradiť súdom určenú náhradu mzdy. Súčasne žalovaná za vedenie účtovníctva uhradila externej firme odmenu. Úspora finančných prostriedkov nebola zo strany žalovanej preukázaná a z vyššie uvedených dôvodov vyplýva, že k tejto ani nemohlo dôjsť.

57. Na základe uvedeného súd dospel k záveru, že na strane žalovanej neboli objektívne dôvody, ktoré by jej neumožňovali žalobkyňu naďalej zamestnávať. Toto kritérium je potrebné pri rozhodovaní o rozsahu nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zohľadniť v neprospech žalovanej.

58. Súd pri rozhodovaní nezohľadnil postavenie žalovanej ako subjektu verejnej správy, lebo uvedená okolnosť nemá na uplatnený nárok žiadny vplyv. Toto postavenie žalovanej nemôže byť dôvodom na to, aby v pracovnoprávných vzťahoch nemusela niesť zodpovednosť za porušenie zákona vo vzťahu k svojim zamestnancom. Takýmto dôvodom nemôže byť ani zlá finančná situácia na strane obce. Zamestnanec obce nemôže byť ukrátený na právach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu, že jeho zamestnávateľ je v zlej fyzickej kondícii a to bez ohľadu na to, čo ju spôsobilo. Navyiac v prejednávacom prípade iba zo žalovanou predložených dôkazov (faktúry za elektrickú energiu, zoznam účtov a stav na účte) nemožno vyvodiť jej nepriaznivú situáciu v takom rozsahu, aby ju to zbavovalo povinnosti plniť si záväzky vo vzťahu k zamestnancom.

59. Za takejto právnej a skutkovej situácie súd priznal žalobkyni náhradu mzdy v rozsahu 24-násobku jej priemernej mesačnej mzdy, čo predstavuje sumu 27 180 € brutto. Žaloba bola zamietnutá v rozsahu zodpovedajúcom 5 mesiacov a 4 dni. K zníženiu náhrady mzdy súd pristúpil k poukazom na charakter náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru.

60. Náhrada mzdy podľa § 72 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ale má povahu satisfakcie voči pracovníkovi a súčasne aj sankcie voči organizácii, ktorá bezdôvodne pristúpila k zrušeniu pracovného pomeru s pracovníkom. Pri náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov však nastupuje jej sociálna funkcia, ktorá sa odvíja od celkovej sociálnej situácii zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer.

61. Podľa názoru súdu je potrebné pri rozhodovaní o náhrade mzdy na čas presahujúci 12 mesiacov v rámci voľnej úvahy nájsť mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce tak, aby priznaná výška náhrady mzdy zásadným spôsobom neodporovala nielen dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti. Za primerané okolnostiam prejednávaneho prípadu súd považuje zníženie náhrady mzdy o 5 mesiacov a 4 dni. Vychádza z toho, že priznanie náhrady mzdy v rozsahu 24 mesiacov je dostatočným naplnením sankčnej a satisfakčnej funkcie náhrady mzdy. A s prihliadnutím na sociálnu funkciu náhrady mzdy sa jej zníženie o 5 mesiacov javí ako primerané. Žalobkyňa v období, kedy pre neplatné skončenie pracovného pomeru nemohla pracovať, mala svoje životné potreby zabezpečené. Ako vyplynulo z jej výpovede v sociálnej sfére žiadnu výraznejšiu ujmu neutrpeľa, v uvedenom období si však nemohla dovoliť to čo predtým. S ohľadom na všetky uvedené skutočnosti súd priznanú náhradu mzdy v rozsahu 24 mesiacov považoval primeranú okolnostiam prejednávaneho prípadu.

62. Súd priznal žalobkyni aj nárok na úroky z omeškania vždy v zákonnej výške vyplývajúcej z nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., pričom vychádzal zo záverov Ústavného súdu SR, ktorý vo svojom rozhodnutí sp.zn. III. ÚS 460/2017 zo dňa 4. júla 2017 konštatuje: „Zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania s peňažným plnením voči zamestnancovi, je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov; ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce nemožno vykladať tak, že by tomuto záveru bránilo. Zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy

pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy“.

63. Splatnosť mzdy žalobkyne 10. dňa nasledujúceho mesiaca nebola v konaní sporná. Preto súd priznal žalobkyni nárok na úroky z omeškania z každej mesačnej náhrady mzdy vždy od 11. dňa nasledujúceho mesiaca, až do jej úplného zaplatenia.

64. Podľa ust. § 255 ods. 1 C.s.p. súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

65. Žalobkyňa sa v tomto konaní o náhradu mzdy domáhala zaplatenia sumy 32 955,75 € s príslušenstvom, pričom bola úspešná vo výške 27 180 € s príslušenstvom. K prisúdeniu náhrady mzdy v nižšej, než žalobkyňou požadovanej výške došlo iba v dôsledku uplatnenia moderačného práva žalovanej ako zamestnávateľa zakotveného v §79 ods. 2 Zákonníka práce. Žalobkyňa bolo čo do nároku uplatneného v tomto konaní úspešná, lebo náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru jej priznaná bola. K zníženiu žalovanej sumy došlo iba z dôvodu voľnej úvahy súdu. Za takéhoto stavu možno konštatovať, že žalobkyňa bola úspešná v plnom rozsahu. Preto súd žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. Základ pre výpočet tarifnej odmeny predstavuje priznaná suma.

66. Podľa ust. § 4 ods. 1 písm. d) zákona č. 79/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z Registra trestov bola žalobkyňa od zaplatenia súdneho poplatku za podanie žaloby oslobodená. Preto je neúspešná žalovaná povinná zaplatiť súdny poplatok podľa položky 1 písm. a) Sadzobníka súdnych poplatkov vo výške 1 630,50 €, kedy za základ pre výpočet súdneho poplatku bola zobrať priznaná suma 27 180 €.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Mestský súd Košice písomne, v troch vyhotoveniach.

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).

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.

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