

Súd: Mestský súd Košice  
Spisová značka: K2-11Cpr/9/2023  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7223202735  
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 08. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Kubej  
ECLI: ECLI:SK:MSKE:2024:7223202735.8

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Košice, sudcom JUDr. Petrom Kubejom v spore žalobcu: A. B., narodená XX.XX.XXXX, trvale bytom C. XX, právne zastúpená: JUDr. Milanom Slobodnikom, advokátom, so sídlom Štúrova 20, Košice, proti žalovanej: Obec Cestice, IČO: 00 324 043, so sídlom Cestice 89, o náhradu mzdy, takto

### rozhodol:

I. Žalovaná je p o v i n n á zaplatiť žalobkyni titulom náhrady mzdy sumu 41.574,35 € spolu s úrokmi z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 1.243,50 € od 1.9.2020 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.10.2020 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.11.2020 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.12.2020 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.1.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.2.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.3.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.4.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.5.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.6.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.7.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.8.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.9.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.10.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.11.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.12.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.1.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.2.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.3.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.4.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.5.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.6.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.7.2022 do zaplataenia, vo výške 5,5% ročne zo sumy 1.243,50 € od 1.8.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.9.2022 do zaplataenia, vo výške 6,25% ročne zo sumy 1.243,50 € od 1.10.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.11.2022 do zaplataenia, vo výške 7% ročne zo sumy 1.243,50 € od 1.12.2022 do zaplataenia, vo výške 7,50% ročne zo sumy 1.243,50 € od 1.1.2023 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.2.2023 do zaplataenia, vo výške 8% ročne zo sumy 1.243,50 € od 1.3.2023 do zaplataenia, vo výške 8,50% ročne zo sumy 1.243,50 € od 1.4.2023 do zaplataenia, zo sumy 1.243,50 € od 1.5.2023 do zaplataenia, vo výške 8,75% ročne zo sumy 538,85 € od 1.6.2023 do zaplataenia a to všetko do 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalovaná je p o v i n n á nahradiť žalobkyni trovy konania v rozsahu 100%.

### odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa pôvodne žalobou doručenu pôvodne Okresnému súdu Košice II dňa 14.7.2020 pod č.k. 11Cpr/28/2020 domáhala určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na základe listu žalovanej zo dňa 5.3.2020 je neplatné. Zároveň sa domáhala náhrady mzdy vo výške 832,50 eur mesačne počnúc dňom 01.07.2020 až do právoplatnosti rozhodnutia, spolu so zákonným úrokom z omeškania platným v čase prvého dňa, kedy sa žalovaná dostala do omeškania so zaplatením náhrady mzdy za ten ktorý kalendárny mesiac a súčasne žiadala priznať náhradu trov konania v plnom rozsahu.

2. O žalobe Okresný súd Košice II (aktuálne Mestský súd Košice) rozhodol rozsudkom sp. zn. 11Cpr/28/2020 zo dňa 2.5.2022. Určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na základe listu žalovanej zo dňa 5.3.2020, je neplatné. Nárok na náhradu mzdy súd vylúčil na samostatné konanie. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 13.4.2023.

3. Vylúčená časť žaloby o náhradu mzdy na samostatné konanie je ďalej vedená na Mestskom súde Košice pod sp. zn. K2-11Cpr/9/2023.

4. Pôvodne v žalobe žalobkyňa k náhrade mzdy uviedla, že náhradu mzdy požaduje vo výške pravdepodobného zárobku, pri ktorého výpočte je potrebné vychádzať z rozhodujúceho obdobia - II. štvrťroka 2020, teda mesiace apríl, máj a jún roku 2020. Tento kalendárny štvrťrok predchádza štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, a ktorým je tretí štvrťrok roku 2020, nakoľko si náhradu mzdy uplatňuje v súlade s § 79 ods. 1 Zákonníka práce odo dňa 01.07.2020, čo spadá do tretieho štvrťroku roku 2020. V rozhodujúcom období, teda v druhom štvrťroku roku 2020, neodpracovala ani jednu hodinu z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Zo mzdových listov za mesiace apríl až jún roku 2020 je zrejmé, že žalobkyňa by dosiahla mzdu v sume tarifného platu vo výške 832,50 € s tarifným zvýšením 109,00 €.

5. Písomným podaním zo dňa 18.5.2023 žalobkyňa š p e c i f i k o v a l a výšku svojej mesačnej mzdy 1.243,50 € a výšku žalovanej náhrady spolu 41.574,35 €, ktorú žiadala priznať za obdobie od 1.7.2020 do 13.4.2023. Žalobkyňa pri stanovení mesačnej náhrady vychádzala zo svojich mzdových listov za mesiace apríl, máj a jún roku 2020 z ktorých je zrejماً hrubá mzda vo výške 832,50 € (tarifný plat 723,50 € + zvýšenie tarifného platu 109,00 €). Až do júna 2019 vrátane, jej bol žalovanou vyplácaný aj osobný príplatok vo výške 411 € mesačne, ktorý jej bol počnúc mesiacom júl 2019 bezdôvodne odňatý. Keďže od 27.6.2019 až do 25.7.2019 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 2019, 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. štvrťrok 2020, je podľa žalobkyne potrebné predpokladanú výšku hrubej mzdy navýšiť v každom mesiaci aj o sumu osobného príplatku vo výške 411,-€. Tým mesačná výška mzdy predstavuje žalovanú čiastku 1.243,50 €.

6. Žalobkyňa na preukázanie svojho nároku predložila listinné dôkazy, ktoré tvoria obsah súdneho spisu a to najmä: - výplatné pásky za obdobie apríl/2020 - jún/2020; - oznámenie o výške a zložení funkčného platu z 29.1.2019

7. Žalovaná sa k uplatnenému nároku vyjadrila písomným podaním zo dňa 7.7.2023 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. Právna úprava činná v čase rozhodovania žalovanej o odňatí osobného príplatku obsiahnutá v § 10 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení účinnom do 31.12.2019 neobsahovala kritérium odňatia osobného príplatku. Bolo výlučnou kompetenciou zamestnávateľa rozhodnúť o odňatí osobného príplatku, pričom mantinely rozhodovania, najmä pokiaľ ide o dôvody odňatia osobného príplatku, nebolo normotvorne upravené. Žalovaná mala v plnej kompetencii rozhodnutie o odňatí osobného príplatku prijať z dôvodov, ktoré sama v rozhodnom období považovala za dané. Na priznanie osobného príplatku zamestnanec nemá právny nárok. V čase rozhodovania žalovanej o odňatí osobného príplatku bolo bez právneho významu, z akého dôvodu k odňatiu došlo, pretože právna úprava tieto dôvody nijako nešpecifikovala ani nelimitovala.

8. Podľa žalovanej je pri výpočte pravdepodobného zárobku potrebné vychádzať z rozhodujúceho obdobia - III. štvrťroka 2020, v ktorom by žalobkyňa dosiahla mzdu v sume tarifného platu vo výške 723,50 € s tarifným zvýšením 109 €. Pravdepodobný zárobok za uvedené obdobie predstavuje 832,50 € a tento zárobok nie je podľa žalovanej možné zvyšovať o osobný príplatok, ktorý bol žalobkyňa 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. Sankčná povaha náhrady mzdy v trvaní 12 mesiacov značnou mierou zaťažuje rozpočet žalovanej a v plnej miere splní svoj účel. K rozhodnutiu o výpovedi pracovnej zmluvy so žalobkyňou, ktorá bola rozhodnutím súdu určená za neplatnú, došlo z dôvodu potreby finančnej optimalizácie, teda zníženia nákladov a racionalizácie hospodárenia žalovanej. Pracovná pozícia obsadená žalobkyňou bola zrušená a od jej zrušenia nedošlo k jej opätovnému vytvoreniu, resp. obsadeniu. Pracovné miesto žalobkyne nie je nahradené/obsadené už štvrtý rok (od 07/2019). Dôvody, ktoré viedli súd k určeniu neplatnosti skončenia pracovného pomeru boli rýdzo formálneho charakteru. Materiálne dôvody zrušenia pracovného miesta a skončenia pracovného pomeru sú prítomné aj naďalej. Nie je predpoklad opätovného vytvorenia a obsadenia pracovného miesta. V súčasnosti je pracovná činnosť žalobkyne v plnej miere nahradená činnosťou starostu žalovanej.

9. Žalobkyňa sa k vyjadreniu žalovanej vyjadrila písomným podaním zo dňa 7.8.2023 v ktorom uviedla, že žalovaný jej prestala osobný príplatok vyplácať bez toho, aby o tom rozhodla. Sporné sú teda nielen dôvody na odňatie osobného príplatku, ale aj samotné odňatia. Ak by aj žalovaná rozhodla o odňatí osobného príplatku, jej postup by bol v rozpore s dobrými mravmi, pretože skutočným dôvodom odňatia bol incident medzi štatutárnym zástupcom žalovanej, žalobkyňou a jej matkou, za ktorá bol štatutárny zástupca žalovanej právoplatne postihnutý súdom v trestnom konaní. Vo vzťahu k žalovanou navrhnutému nepriznaniu resp. zníženiu náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov žalobkyňa uviedla, že dôvody konštatovania neplatného skončenia pracovného pomeru neboli len formálne, súd jednoznačne konštatoval rozpor výpovede danej jej žalovanou s dobrými mravmi. Nie je pravdou, že pracovné miesto žalovanej je od júla 2019 neobsadené. Na strane žalovanej nenastali žiadne skutočnosti, ktoré by jej objektívne znemožnili, aby jej umožnila pokračovať v práci. Na strane žalovanej nenastali ani žiadne skutočnosti, ktoré by jej objektívne znemožnili uspokojiť jej mzdové nároky. Žalovaná má naďalej príjmy z miestnych daní, správnych poplatkov aj štátneho rozpočtu vo forme podielových daní. Žalovaná ani po právoplatnom rozhodnutí súdu o tom, že so žalobkyňou neplatne skončil pracovný pomer, jej neumožnil pokračovať v práci a radšej jej vypláca náhradu mzdy z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Za celé obdobie, počas ktorého trval spor o neplatnosť skončenia pracovného pomeru sa žalobkyni nepodarilo zamestnať. Štatutár žalovanej okrem toho, že so žalobkyňou neplatne skončil pracovný pomer, svojimi vyjadreniami spôsobil, že nemala šancu nájsť si iné vhodné zamestnanie.

10. Na nariadenom pojednávaní strany sporu zotrvali na svojich stanoviskách, ktoré prezentovali v rámci prípravu veci na pojednávanie.

11. 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:

12. Žalobkyňa pracovala u žalovanej od 1.5.2011 s druhom výkonu práce administratívny pracovník. Dňa 13.4.2023 nadobudol právoplatnosť rozsudok Okresného súdu Košice II č.k. 11Cpr/28/2020- 134, ktorým bolo určené, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na základe listu žalovanej zo dňa 5.3.2020 je neplatné. Krajský súd v Košiciach v potvrdzujúcom rozsudku sp. zn. 6CoPr/1/2023 zo dňa 21.03.2023 okrem iného uviedol, že „z vykonaného dokazovania súd správne uzavrel s poukazom na § 74 Zákonníka práce, že výpoveď daná žalobkyňou nebola prerokovaná zákonom predpísaným spôsobom a ohľadne splnenia tejto hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede žalovaná neuniesla dôkazné bremeno. Žalovaná nepreukázala prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov, ktorá mala byť daná žalobkyňou na základe rozhodnutia zamestnávateľa č. 27/2020 o zrušení pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti zo dňa 27.2.2020, keď v konaní predložila dva totožné zápisy z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou a D. E. zo dňa 8.1.2020 a 19.2.2020, pričom rozhodnutie o organizačnej zmene, na základe ktorého bola daná žalobkyňou výpoveď, je až zo dňa 27.2.2020. Pri neexistencii rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorá bola prijatá až dňa 27.2.2020, nemohla byť dňa 8.1.2020 a ani 19.2.2020 prerokovaná výpoveď žalobkyne, ktorá jej bola daná na základe rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 27.2.2020 o zrušení pracovných miest.

Prerokovanie výpovede, ktorá bola daná žalobkyni na základe rozhodnutia č. 27/2020 o zrušení jej pracovného miesta, teda v konaní preukázané nebolo, ako to správne uzavrel súd prvej inštancie a pokiaľ žalovaná predložila totožné rozhodnutie o organizačnej zmene so skorším dátumom, t.j. č. 2/2020 zo dňa 3.1.2020, ako aj zápis z prerokovania skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou zo dňa 8.1.2020, tieto listinné dôkazy sú bez právnej relevancie k predmetu konania, keďže výpoveď nebola daná žalobkyni na základe rozhodnutia zamestnávateľa o zrušení pracovných miest zo dňa 3.1.2020, ale až zo dňa 27.2.2020 a rovnako vychádzajú z obsahu výpovede, skončenie pracovného pomeru bolo prerokované so zástupcami zamestnancov až dňa 19.1.2020, ktorý dátum však rovnako predchádza prijatiu organizačnej zmeny, na základe ktorej malo dôjsť k zrušeniu pracovného miesta žalobkyne ako dôvodu uplatnenia výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Neušla pozornosť odvolacieho súdu ani tá skutočnosť, že prerokovanie výpovede dňa 19.2.2020 v zmysle výpovede sa malo uskutočniť so zástupcami zamestnancov - Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry, pričom však žalovaná predložila zápis z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov zo dňa 19.2.2020, podľa ktorého k prerokovaniu malo dôjsť so starostom obce, zástupkyňou zamestnancov F. F. E. a s ďalšími prítomnými osobami, zrejme zamestnancami obce. Pochybnosti o procese prijímania rozhodnutia o organizačnej zmene a o procese prerokovania výpovede danej žalobkyni so zástupcami zamestnancov vyplývajú aj zo skutočnosti, na ktorú poukazuje žalobkyňa v odvolaní, a to z časovej následnosti prerokovania skončenia pracovného pomeru. Ako totiž vyplynulo zo zápisu z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov zo dňa 8.1.2020, v tento deň malo dôjsť k prerokovaniu skončenia pracovného pomeru (aj) žalobkyne na základe žiadosti zo dňa 3.1.2020. Prítom v rovnaký deň, ako došlo k prerokovaniu, t.j. 8.1.2020, už mala byť zástupcom zamestnancom doručená ďalšia žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru, ako to vyplýva zo zápisu z prerokovania zo dňa 19.2.2020. Niet žiadneho logického dôvodu, ak už prerokovanie bolo uskutočnené dňa 8.1.2020, pričom išlo o rovnakú žiadosť, t.zn. týkajúcu sa rovnakých zamestnankýň a rovnakých pracovných pozícií, ako aj rovnakého výpovedného dôvodu, aby zástupcovia zamestnancov opätovne po uplynutí doby asi jeden a pol mesiaca prerokovávali výpovede už prerokované dňa 8.1.2020.“ (body 32. až 35. odôvodnenia)

Naviac odvolací súd uvádza, že „sa stotožňuje aj so záverom súdu prvej inštancie, v zmysle ktorého žalovaná sledovala výpoveďou danej žalobkyne podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce iný účel než zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Správne súd zdôraznil, že žalovaná nepreukázala, akým spôsobom zníženie počtu zamestnancov o dvoch malo zabezpečiť efektívnosť práce, keď plnenie administratívnych úloh, ktoré dovtedy vykonávala žalobkyňa, malo byť kumulované v osobe starostu obce, ktorý mal súčasne popritom efektívne vykonávať aj funkciu starostu obce. Samotná skutočnosť, že starosta obce sám zabezpečoval celoplošné testovanie na ochorenie Covid-19, nie je dôkazom o tom, že boli riadne plnené všetky úlohy obce, ktoré zabezpečuje. Zároveň žalovaná nepreukázala svoje tvrdenie o úspore finančných prostriedkov za súčasného riadneho plnenia všetkých úloh, ktoré žalovanej ako obci vyplývajú zo zákona. Rozsah úloh prislúchajúcich obci bol súdu známy už zo samotného jeho zákonného vymedzenia a tak aj za situácie, že nemal k dispozícii pracovnú náplň žalobkyne, mohol si utvoriť obraz o úlohách, ktoré žalobkyňa ako administratívna pracovníčka musela plniť a vzhľadom aj na úlohy, ktoré vyplývajú starostovi obce rovnako zo zákona, dôvodne konštatoval, že v jednej osobe tak bola kumulovaná nielen rozsiahla administratívna agenda, prislúchajúca obci, ale aj plnenie úloh starostu obce a v nadväznosti na to konštatoval nepreukázanie zvýšenia efektívnosti práce žalovanou ako podmienky prijatej organizačnej zmeny“

Pokiaľ žalovaná v odvolaní popiera existenciu osobných nezhôd štatutárneho zástupcu žalovanej so žalobkyňou, odvolací súd poukazuje na to, že minimálne z listinného dôkazu - oznámenie zamestnávateľa zo dňa 13.8.2019, adresovaného žalobkyni, vyplýva strata dôvery štatutárneho zástupcu žalovanej voči žalobkyni, ktorá viedla k zamedzeniu prístupu žalobkyne na pracovisko po skončení jej práceneschopnosti. Stratu dôvery prítom štatutárny zástupca žalobkyne oznámil po tom, čo v júni 2019 fyzicky napadol jej matku (táto skutočnosť v konaní nebola sporná), v dôsledku čoho bola neskôr na neho podaná obžaloba, ako to vyplynulo z upovedomenia Okresnej prokuratúry Košice - okolie zo dňa 12.6.2020 (č.l. 8). Žalobkyni nebolo od 25.6.2019, kedy malo dôjsť ku konfliktu medzi jej matkou a starostom žalovanej, umožnené vykonávať prácu, hoci práceneschopnosť ukončila 25.7.2019 a 27.7.2019 bola pripravená ďalej prácu vykonávať. Následne žalovaná rozhodla o tom, že je nadbytočná spolu aj s jej matkou a doručila jej výpoveď z pracovného pomeru. Nemožno pominúť tú skutočnosť, že tak žalobkyňa, ako aj jej matka sa stali nadbytočnými po tom, čo došlo k fyzickému útoku starostu žalovanej na matku žalobkyne, pričom v konaní nebolo tvrdené a ani preukázané zúženie úloh obce a ani agendy, ktorú vybavovala žalobkyňa, ktoré by odôvodňovali zrušenie jej pracovného miesta a kumuláciu jej funkcie s funkciou starostu.“ (body 37., 39. a 41. odôvodnenia)

13. V súvislosti s týmto neplatným skončením pracovného pomeru žalobkyňa listom zo dňa 26.3.2020 oznámila žalovanej, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 5.3.2020 považuje za neplatnú. Preto trvala na tom, aby ju aj naďalej zamestnávala.

14. 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 657,50 €
- osobný príplatok 411,00 €
- zvýšenie tarifného platu 99,00 €
- funkčný plat mesačne vo výške 1.167,50 €.

15. Podľa mzdového listu za mesiac jún 2019, boli žalobkyni priznané tieto zložky mzdy:

- tarifný plat 657,50 €
- zvýšenie tarifného platu 99,00 €
- osobný príplatok 411,00 € čo spolu predstavovalo 1.167,50 €.

16. Súd vec právne posúdil podľa nasledovných zákonných ustanovení:

17. 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.

18. 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 nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

19. Podľa ust. § 118 ods. 2 Zákonníka práce, mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 3 a 8, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

20. Podľa ust. § 134 ods. 1 Zákonníka 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. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

21. Podľa ust. § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, 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 štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

22. Podľa ust. § 134 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 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.

23. Podľa ust. § 134 ods. 4 Zákonníka práce, priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných 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 pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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.

28. 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.

29. Predmetom konania je peňažný nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, preto bolo potrebné sa v prvom rade vysporiadať s výškou pravdepodobnej priemernej mzdy žalobkyne v rozhodnom období, lebo táto výška bola v konaní sporná. Podľa žalobkyne mal byť jej funkčný plat za mesiace apríl, máj a jún roku 2020 vo výške 832,50 € (tarifný plat 723,50 € + zvýšenie tarifného platu 109,00 €), pričom predpokladanú výšku hrubej mzdy je potrebné navýšiť v každom mesiaci aj o sumu osobného príplatku vo výške 411 €. Tým mesačná výška mzdy predstavuje žalovanú čiastku 1 243,50 €, ale podľa žalovanej mal tento funkčný plat predstavovať sumu 832,50 €. Spornou medzi stranami nebola výška tarifného platu (732,50 €) ani výška zvýšenia tarifného platu (109,00 €). Spornou bola otázka, či žalobkyňa mala aj v období II. štvrťroka 2020 nárok na osobný príplatok, ktorý jej bol priznaný v sume 411 €.

30. Ako už bolo vyššie uvedené, žalobkyni vznikol nárok na osobný príplatok vo výške 411 € a podľa predložených výplatných pásov jej bol naposledy vyplatený za mesiac jún 2019. Z vyjadrenia žalovanej vyplynulo, že nakoľko žalobkyňa prácu nevykonávala, nemohla splniť podmienky pre vznik nároku na osobný príplatok, ktorý priamo zo zákona vyžaduje splnenie mimoriadnych osobných schopností dosahovaných pracovných výsledkov, alebo vykonávanie práce nad rámec bežných pracovných povinností. Čo sa týka zmeny má za to, že k tej zmene môže dôjsť kedykoľvek, čo vyplýva aj z povahy toho príplatku. Toto rozhodnutie je neformálne, rozhodnutie doručené bolo, žalobkyňa o ňom vedomosť mala. Uvedené vyplýva aj z výplatnej pásky, kde sa osobný príplatok nenachádza, tzn. je zrejme, že vedomosť o tom rozhodnutí, aj o jeho následkoch žalobkyňa mala. Čo sa týka osobného príplatku, má tiež za to, že v samotnej žalobe tento uvádzaný nebol. V tom podaní z mája 2019, resp. 2023 je uvedené, že bol odňatý v júli 2019, to podanie bolo v roku 2023. Preto vzniesla námietku premlčania, čo sa týka osobného príplatku, keďže k jeho odňatiu došlo v roku 2019, ako to potvrdzuje samotná žalobkyňa.

31. Žalobkyňa sa k vytýkanému vyjadrila vo svojej výpovedi, keď na otázku žalovanej či sa dozvedela o nevyplatení osobného príplatku uviedla: „Nie, nedostala som nič od zamestnávateľa“ .

32. 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.

33. Osobný príplatok ako nenárokovateľná zložka mzdy je charakterizovaná skutočnosťou, že bez rozhodnutia zamestnávateľa má fakultatívny charakter. „V prípade, ak sa osobný príplatok zamestnancovi prizná, stane sa nenárokovou položkou platu nárokovou práve týmto konštitutívnym rozhodnutím zamestnávateľa a zamestnanec má právo na jej vyplácanie po celú dobu, po ktorú splňa podmienky za ktorých bolo vyplácanie priznané.“

34. Nenároková - 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).

35. V prejednávanom spore žalobkyni vznikol na základe rozhodnutia zamestnávateľa nárok na osobný príplatok vo výške 411 € mesačne 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.“

36. Súd dospel k záveru, že zák. 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.

37. 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. Zo skutkových okolností zistených v tomto konaní i konaní, ktoré mu predchádzalo (o neplatnosť skončenia pracovného pomeru) vyplynulo, že po fyzickom incidente medzi starostom a matkou žalobkyne dňa 25.6.2019 už žalobkyňa nemohla vykonávať svoju prácu. V právoplatne skončenom súdnom spore sa preukázalo, že žalobkyňa nemohla pracovať z dvoch dôvodov: od 27.6.2019 až do 25.7.2019 bola práceneschopná a po ukončení práceneschopnosti nemohla vykonávať pre žalovanú prácu pre rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a pre neplatné skončenie pracovného pomeru (do 13.04.2023) a následne (až doposiaľ) pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa. 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 podľa názoru súdu možno chápať ako ďalší následok incidentu, po ktorom starosta obce zaujal k žalobkyni negatívny postoj. Starosta žalovanej ani v priebehu tohto súdneho konania neskrýval skutočnosť, že voči žalobkyni „stratil dôveru“. Na základe uvedeného súd dospel k záveru, že dôvodom odobratia osobného príplatku žalobkyni bol osobný, negatívny postoj starostu obce k žalobkyni, ktorý má svoje začiatky vo fyzickom incidente s 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. Osobný príplatok bol žalobkyni odobratý v nasledujúcom mesiaci po predmetnom incidente navyiac v čase kedy žalobkyňa bola práceneschopnou. V tomto období nemohlo dôjsť k nedostatočnému plneniu pracovných povinností zo strany žalobkyne a ani samotná práceneschopnosť nemôže byť podkladom pre tento postup. Žalovaná tak súdu neposkytla dostatočne preukázané zdôvodnenie oprávnenosti svojho postupu na odňatie osobného príplatku.

38. 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, zvýšenie, zníženie a prípadne aj odobratie rozhoduje zamestnávateľ. V prejednávanom prípade mala žalobkyňa rozhodnutím zamestnávateľa nárok na výplatu osobného príplatku priznaného v konkrétnej výške 411 €. 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.

39. 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.

40. 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.

41. Na základe uvedeného súd dospel k záveru, že správanie štatutárneho zástupcu žalovanej (starostu) voči žalobkyňi ako zamestnankyni, ktoré vyplynulo z vykonaného dokazovania, nemožno hodnotiť inak, ako konanie odporujúce dobrým mravom. Navyše účelovosť organizačnej zmeny, ktorá sa týkala aj žalobkyne v tomto konaní, bola preukázaná v inom konaní, vedenom na Okresnom súde Košice II pod sp.zn. 11Cpr/28/2020 a následne na Krajskom súde v Košiciach pod sp.zn. 6CoPr /1/2023, v ktorom stranou sporu bola žalovaná a predmetom posudzovania bolo rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré sa týkalo aj žalobkyne. Súd teda založil svoje rozhodnutia aj na skutočnostiach, o ktorých získal vedomosť z vlastnej rozhodovacej činnosti, tieto skutočnosti boli žalovanej (aj žalobkyňi) známe.

42. 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 žalobkyňi 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 411 € za opodstatnený, lebo k jeho odňatiu došlo konaním odporujúcim zákonu.

43. Súd prvej inštancie k vznesenej námietke premlčania uvádza, že túto súd vyhodnotil, ako nedôvodnú, keďže v dôsledku zmeny žaloby zostal zachovaný tzv. hmotnoprávny nárok uplatnený pôvodnou žalobou, došlo k spočívaniu premlčania už podaním pôvodnej žaloby a zmena žaloby nemá vplyv na plynutie premlčacej doby.

44. 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 pravdepodobného mesačného zárobku, ktorý súd ustálil vo výške 1.243,50 € mesačne.

45. V súvislosti s návrhom žalovanej, aby súd využil svoje moderačné právo a nepriznal žalobkyňi 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.

46. Od času, kedy žalobkyňa pre neplatné skončenie pracovného pomeru nepracovala u žalovanej do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom skončení jej pracovného pomeru (13.4.2023). 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.

47. 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:

- F. D. 12.2.2020 - 28.2.2020

- F. G. 17.5.2021 - 31.8.2021; 6.12.2021 - 31.12.2021; 30.5.2022 - 31.5.2022

- Mária Fedorová - 13.7.2022 - 28.10.2022.

48. Išlo výkon práce na základe dohody s nepravidelným príjmom, pričom toto obdobie výkonu práce uvedených zamestnankyň trvalo spolu cca 7 až 8 mesiacov. Uvedené zamestnankyne vykonávali prácu v archíve. Odo dňa 1.1.2023 žalovaná v pracovnom pomere zamestnáva D. A.. Táto zamestnankyňa podľa vyjadrenia starostu robí administratívnu prácu, teda kontakt s občanmi.

49. Ústavný súd SR v náleze sp. zn. I. ÚS 331/2019, v bode 48. uviedol: „Z ústavnoprávneho hľadiska preto neobstojí právny názor najvyššieho súdu, ktorý s dôrazom na sociálnu funkciu náhrady mzdy uviedol, že okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné. Súd je však oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväzovať na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb“.

50. Súdna prax i právna teória vychádzajú zo záveru, že náhrada mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru nie je náhradou ušlej mzdy, nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom (porovnaj R 90/1970). Náhrada mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, má teda satisfakčný a sankčný charakter, ale neplní sociálnu funkciu.

51. V okolnostiach prejednávaného prípadu neboli zistené a ani nevyšli najavo žiadne okolnosti, ktoré by bolo možné vyhodnotiť v neprospech žalobkyne. Samotné uplatnenie nároku na náhradu mzdy nie je konaním v rozpore s dobrými mravmi, lebo ide o zákonom predpokladaný nárok a žalobkyňa si ho uplatňovala v rámci zákonného limitu. Žalobkyňa mala záujem pracovať u žalovanej aj po doručení výpovede. Žalobkyňa sa do zamestnania dostavila po skončení práceneschopnosti avšak žalovaná jej prácu už neumožnila.

52. Na strane žalovanej neexistovali objektívne dôvody na to, aby žalobkyňa neumožnila pokračovať v práci po ukončení jej PN ako aj v čase do rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru. Žalovaná v čase po neplatnom skončení pracovného pomeru so žalobkyňou zamestnávala tieto osoby:

- F. D. 12.2.2020 - 28.2.2020

- F. G. 17.5.2021 - 31.8.2021; 6.12.2021 - 31.12.2021; 30.5.2022 - 31.5.2022

- Mária Fedorová - 13.7.2022 - 28.10.2022.

53. Išlo výkon práce na základe dohody s nepravidelným príjmom, pričom toto obdobie výkonu práce uvedených zamestnankyň trvalo spolu cca 7 až 8 mesiacov. Uvedené zamestnankyne vykonávali prácu v archíve. Odo dňa 1.3.2020 žalovaná v pracovnom pomere zamestnáva D. A.. Táto zamestnankyňa podľa vyjadrenia starostu robí administratívnu prácu, teda kontakt s občanmi. Vedenie účtovníctva žalovaná zabezpečovala prostredníctvom externej spoločnosti za odmenu. Z uvedeného vyplýva, že žalovaná práce samostatného odborného referenta potrebovala, tieto zabezpečovala externou firmou,

dohodami o výkone práce a od 1.3.2020 novou zamestnankyňou. Uvedené okolnosti je potrebné vyhodnotiť v neprospech zamestnávateľa.

54. Po neplatnom skončení pracovného pomeru žalobkyňa nevykonávala prácu v pracovnom pomere. Z výpovede žalobkyne na pojednávaní dňa 4.3.2024 vyplynulo, že pokiaľ bola evidovaná na Úrade práce nie raz, nie dvakrát sa zúčastnila výberových konaní a teda aktívne si hľadala prácu, alebo bola neúspešná. Hľadala si prácu v odbore administratívna pracovníčka, ekonomický smer. V inom odbore si prácu nehľadala. Nezvyšovala si vzdelania počas konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, nakoľko jej finančná situácia je to nedovoľovala. Nezúčastnila sa rekvalifikačných kurzov, nakoľko Úrad práce je takúto formu neponúkol.

55. Ako už bolo uvedené, povinnosťou súdu pri posudzovaní opodstatnenosti zníženia náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov je zohľadniť aktuálnu rozhodovaciu prax. 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 ústavne 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 SR vo veci sp. zn. 6Cdo/157/2010.

56. V prejednávanej veci z vykonaného dokazovania nevyšli najavo také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali zníženie náhrady. Žalobkyňa pri jej uplatnení nekonala v rozpore s dobrými mravmi. O pokračovanie v práci pre žalovanú prejavila opravdivý záujem.

57. 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 17.1.2024 bol disponibilný zostatok na všetkých účtoch 25.826,37 € a vlastné prostriedky predstavovali sumu 4.305,47 €

58. Žalovaná predložila faktúry za odber elektrickej energie a plynu. V auguste 2023 jej bola vyúčtovaná dodávka energií vo výške 4.460 €. V septembri 2023 jej bola dodávka týchto energií vyúčtovaná v sume 4.460 € a v januári 2024 mala žalovaná podľa predložených faktúr zaplatiť za dodanie energií 1.321,20 €.

59. 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 v dôsledku zlého ekonomického hospodárenia obce ukrátený na svojich právach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu, že jeho zamestnávateľ je v zlej finančnej kondícii a to bez ohľadu na to, čo ju spôsobilo. Navyiac v prejednávanom 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.

60. 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.“

61. Podľa ust. § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

62. Podľa ust. § 262 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

63. Podľa ust. § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

64. Súd poukazujúc na vyššie citované zákonné ustanovenia vo výroku tohto rozsudku rozhodol len o rozsahu nároku úspešnej žalobkyne na náhradu trov konania. Žalobkyňa bola úspešná v plnom rozsahu uplatňovaného nároku a preto súd úspešnej žalobkyňi priznal náhradu trov konania v tomto rozsahu. Súd nad rámec svojich povinností len poznamenáva, že žalobkyňi by právo na náhradu trov konania v plnom rozsahu prislúchalo aj v prípade krátenia uplatňovaného nároku využitím moderačného práva zo strany súdu, nakoľko tento závisí od voľnej úvahy súdu. O konkrétnej výške tejto náhrady bude po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením rozhodovať príslušný súdny úradník tunajšieho súdu.

65. Na základe uvedených skutočností súd rozhodol tak, ako je to uvedené v enunciiate tohto rozsudku.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Mestský súd Košice písomne v dvoch 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). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 363, § 364 CSP) Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné. (§ 358 CSP) Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. (§ 359 CSP)

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. (§ 365 ods. 1 CSP)

Ak žalovaný nesplní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov.