

Súd: Mestský súd Košice
Spisová značka: K2-41Cpr/1/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7223202697
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 09. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Beáta Oreničová
ECLI: ECLI:SK:MSKE:2023:7223202697.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Košice sudcom JUDr. Beátou Oreničovou v spore žalobkyne : JUDr. Marcela Košová, MPH. , nar. XX.X.XXXX , bytom A. XX, XXX XX B. C. D., zastúpená JUDr. Annou Lacovou, advokátkou, so sídlom Pražská 4, 040 11 Košice, proti žalovanej : Univerzitná nemocnica L. Pasteura Košice, štátna príspevková organizácia, so sídlom Rastislavova 785/43, 041 90 Košice – mestská časť Juh, IČO: 00 606 707, zastúpená Alena Zadáková & spol, advokátska kancelária, so sídlom Kováčska 32, 040 01 Košice, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

I. Žalovaná je p o v i n n á zaplatiť žalobkyni 41.083,45 eur brutto s úrokom z omeškania :

-vo výške 5 % ročne zo sumy 3.030,23 eur od 1.4.2022 do zaplataenia, zo sumy 3.030,23 eur od 1.5.2022 do zaplataenia, zo sumy 3.030,23 eur od 1.6.2022 do zaplataenia, zo sumy 3.030,23 eur od 1.7.2022 do zaplataenia,
-vo výške 5,5 % ročne zo sumy 3.030,23 eur od 1.8.2022 do zaplataenia, zo sumy 3.030,23 eur od 1.9.2022 do zaplataenia,
-vo výške 6,25 % ročne zo sumy 3.030,23 eur od 1.10.2022 do zaplataenia, zo sumy 3.030,23 eur od 1.11.2022 do zaplataenia,
-vo výške 7 % ročne zo sumy 3.030,23 eur od 1.12.2022 do zaplataenia,
-vo výške 7,5 % ročne zo sumy 3.030,23 eur od 1.1.2023 do zaplataenia, zo sumy 3.030,23 eur od 1.2.2023 do zaplataenia,
-vo výške 8 % ročne zo sumy 3.030,23 eur od 1.3.2023 do zaplataenia,
-vo výške 8,5 % ročne zo sumy 2.240,23 eur od 1.4.2023 do zaplataenia, zo sumy 990,23 eur od 1.5.2023 do zaplataenia, zo sumy 1.490,23 eur od 1.6.2023 do zaplataenia,
v lehote troch dní od právoplatnosti rozsudku.

II. V prevyšujúcej časti žalobu z a m i e t a .

III. Žalobkyňa m á proti žalovanej nárok na náhradu trov konania zo súdom priznanej sumy v rozsahu 100 %- O výške trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti rozsudku vyšším súdnym úradníkom samostatným uznesením.

IV. Žalovaná je p o v i n n á zaplatiť na účet Mestského súdu Košice súdny poplatok vo výške 2.465 eur v lehote 30 dní od právoplatnosti rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa pôvodne žalobou doručenu bývalému Okresnému súdu Košice II dňa 8.3.2021 pod č.k. 41Cpr/2/2021 domáhala určenia, že výpoveď z pracovného pomeru pre nadbytočnosť zo dňa 22.9.2020, s účinnosťou od 1.10.2020, ktorú žalobkyňa prevzala dňa 1.10.2020,

je neplatná a pracovný pomer žalobkyne so žalovanou trvá. Zároveň sa domáhala náhrady mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku 3.184 eur odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, od 1.2.2021 do dňa, od ktorého jej začne prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 3.184 eur, počnúc odo dňa nasledujúceho po splatnosti tej ktorej mesačnej náhrady mzdy, pričom deň splatnosti mzdy je najneskôr v posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca .

2. O žalobe bývalý Okresný súd Košice II rozhodol rozsudkom sp.zn. 41Cpr/2/2021 zo dňa 24.2.2023 . Určil, že výpoveď žalovanej pre nadbytočnosť zo dňa 22.9.2020 s účinnosťou od 1.10.2020, ktorú žalobkyňa prevzala dňa 1.10.2020, je neplatná, pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trvá. Nárok na náhradu mzdy súd vylúčil na samostatné konanie. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 31.3.2023.

3. Vylúčená časť žaloby o náhradu mzdy na samostatné konanie je ďalej vedená na Mestskom súde Košice pod sp.zn. KJ2-41Cpr/1/2023.

4. Pôvodne v žalobe žalobkyňa k náhrade mzdy uviedla, že náhradu mzdy požaduje vo výške priemernej mesačnej mzdy vyplácanej jej žalovanou za 4.Q.2020. Žalovaná v mesiaci október 2020 jej vyplatila mzdu vo výške 3.128 eur , za mesiac november vo výške 3.105 eur a za mesiac december 2020 vo výške 3.319 eur (3.128 + 3.105 + 3.319 = 9.552 : 3 = 3.184 eur). Náhrady mzdy sa domáha od mesiaca február 2021 vo výške 3.184 eur , spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne, vždy počnúc odo dňa nasledujúceho po splatnosti tej ktorej mesačnej náhrady mzdy, pričom deň splatnosti mzdy je najneskôr v posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca v súlade s čl. 38.2 Kolektívnej zmluvy, až do dňa, kým jej žalovaná umožní pokračovať v práci alebo do rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru.

5. Následne žalobkyňa špecifikovala nárok na náhradu mzdy v podaní zo dňa 3.5.2023. Uviedla, že náhrady mzdy sa domáha v súlade s ust. § 134 ZP počas celého obdobia, .tj. od 02/2020 do 04/2023 spolu s úrokom z omeškania, a to vo výške , ktorá jej prináleží po úprave na základe platnej a účinnej kolektívnej zmluvy, keď v súlade s Dodatkom č. 16 bola mesačná mzda od 1.1.2022 do 31.12.2022 valorizovaná o 3 % a v súlade s Dodatkom č. 17 bola mesačná mzdy od 1.1.2023 valorizovaná o 15 % . Žalovaná sa domáha aj náhrady príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré jej ako zamestnancovi prináleží na základe článku 40 Kolektívnej zmluvy.

Výpočet náhrady mzdy vyčíslila nasledovne :

-02/2021 : priemer pre náhrady 18,58, fond pracovného času : 150 hodín, priemerná mesačná mzda : 2787 eur, DDS 2% 55,74 eur, spolu : 2.842,74 eur,
-03/2021 : priemer pre náhrady 18,58 eur, fond pracovného času : 172,5 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.205,05 eur, DDS 2 % : 64,10 eur, spolu : 3.269,15 eur,
-04/2021 : priemer pre náhrady 18,58 eur, fond pracovného času : 165,0 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.065,70 eur, DDS 2 % : 61,31 eur , spolu : 3.127,01 eur,
-05/2021 : priemer pre náhrady 18,58 eur, fond pracovného času : 157,5 hodín, priemerná mesačná mzda : 2.926,35 eur, DDS 2 % : 58,53 eur, spolu : 2.984,88 eur,
-06/2021 : priemer pre náhrady 18,58 eur, fond pracovného času : 165 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.065,70 eur, DDS 2 % : 61,31 eur, spolu : 3.127,01 eur,
-07/2021 : priemer pre náhrady 18,58 eur, fond pracovného času: 165 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.065,70 eur, DDS 2 %: 61,31 eur, spolu : 3.127,01 eur,
- 08/2021 : priemer pre náhrady 18,58 eur, fond pracovného času : 165 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.065,70 eur, DDS 2 % : 61,31 eur, spolu : 3.127,01 eur,
-09/2021 : priemer pre náhrady : 18,58 eur, fond pracovného času : 165 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.065,70 eur, DDS 2 % :61,31 eur, spolu : 3.127,01 eur,
-10/2021 : priemer pre náhrady : 18,58, fond pracovného času : 157,5 hodín, priemerná mesačná mzda : 2.984,88 eur,
-11/2021 : priemer pre náhrady : 18,58 , fond pracovného času : 3.065,70 eur, DDS 2 % _ 61,31 eur, spolu : 3.127,01 eur,
-12/2021 : priemer pre náhrady : 18,58, fond pracovného času : 172,5 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.205,05 eur, DDS 2 % : 64,10 eur, spolu 3.269,15 eur.

Valorizácia nezdrav. zamestnanci 3 % :

-01/2022 : priemer pre náhrady : 19,14, fond pracovného času : 157,5 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.014,55 eur, DDS 2 % : 60,29 eur, spolu : 3.074,84 eur,
-02/2021 : priemer pre náhrady : 19,14, fond pracovného času : 150 hodín, priemerná mesačná mzda : 2.871,00 eur, DDS 2 % : 57,42 eur, spolu : 2.928,42 eur,
-03/2021 : priemer pre náhrady : 19,14, fond pracovného času : 172,5 hodín, priemerná mesačná mzda : 172,5 hodín, DDS 2 % : 66,03 eur, spolu : 3.367,68 eur,
-04/2021 : priemer pre náhrady : 19,14, fond pracovného času : 157,5 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.014,55 eur, DDS 2 % : 60,29 eur, spolu : 3.074,84 eur,
-05/2021 : priemer pre náhrady : 19,14, fond pracovného času : 165,0 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.158,10 eur, DDS 2 % : 63,16 eur, spolu : 3.221,26 eur,
- 06/2021 : priemer pre náhrady : 19,14 , fond pracovného času : 165,0 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.158,10 eur, DDS 2 % : 63,16 eur, spolu : 3.221,26 eur,
-07/2022 : priemer pre náhrady : 19,14, fond pracovného času : 157,5 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.014,55 eur, DDS 2 % : 60,29 eur, spolu : 3.074,84 eur,
-08/2022 : priemer pre náhrady : 19,14, fond pracovného času : 172,5 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.301,65 eur, DDS 2 % : 66,03 eur, spolu : 3.367,68 eur,
-09/2022 : priemer pre náhrady : 19,14 , fond pracovného času : 165,0 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.158,10 eur, DDS 2 % : 63,16 eur, spolu : 3.221,26 eur,
-10/2022 : priemer pre náhrady : 19,14, fond pracovného času : 157,5 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.014,55 eur, DDS 2 % : 60,29 eur, spolu : 3.074,84 eur,
-11/2022 : priemer pre náhrady : 19,14, fond pracovného času : 165,0 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.158,10 eur, DDS 2 % : 63,16 eur, spolu : 3.221,26 eur,
-12/2022 : priemer pre náhrady : 19,14, fond pracovného času : 165,0 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.158,10 eur, DDS 2 % : 63,16 eur, spolu : 3.221,26 eur.

Valorizácia nezdrav. zamestnanci 15 % :

-01/2023 : priemer pre náhrady : 22,01, fond pracovného času : 165,0 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.631,65 eur, DDS 2 % : 72,63 eur, spolu : 3.704,28 eur,
-02/2023 : priemer pre náhrady : 22,01 eur, fond pracovného času : 150,0 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.301,50 eur, DDS 2 % : 66,03 eur, spolu : 3.367,53 eur,
-03/2023 : priemer pre náhrady : 22,01, fond pracovného času : 172,5 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.796,73 eur, DDS 2 % : 75,93 eur, spolu : 3.872,66 eur,
-04/2023 : priemer pre náhrady : 22,01, fond pracovného času : 150,0 hodín, priemerná mesačná mzda : 3.301,50 eur, DDS 2 % : 66,03 eur, spolu : 3.367,53 eur.

Žalobkyňa žiadala, aby súd na prípadnú žiadosť žalovanej o nepriznanie či zníženie náhrady mzdy neprihliadal, a to aj s poukazom na bod 65 odôvodnenia rozsudku bývalého OS Košice II. sp.zn. 41Cpr/2/2021. Uviedla, že mala snahu sa zamestnať, ale nepodarilo sa jej nájsť vhodnú prácu. Jedným z dôvodov, pre ktoré nemohla nájsť vhodné zamestnanie, žalobkyňa považuje skutočnosť, že v priebehu trvania súdneho sporu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru bola v spoločnosti ťaživá situácia v dôsledku trvania protiepidemických opatrení v dôsledku pretrvávania pandemických proticovidových opatrení, kedy bol znížený záujem o nových zamestnancov a presun práce na home office. Žalobkyňa mala aj zdravotné problémy a predkladá súdu lekárske správy, ktoré potvrdzujú, že sa dňa 14.3.2022 podrobila chirurgickému zákroku – riešenie ERM + sekundárnej katarakty v pravo v CA. Súčasne predkladá lekárske správy, ktoré potvrdzujú absolvovanie lekárskeho kontrol po týchto chirurgických zákrokoch. Žalobkyňa pravidelne sledovala aj ponuky práce prostredníctvom webovej stránky profesia a reagovala na každú ponuku. Ako dôkaz predkladá reakcie kontaktovaných zamestnávateľov na svoje žiadosti za posledný kvartál 2023, keď ostatné žiadosti a odpovede na ne nemá uschované pre poruchu počítača. Na základe predloženej špecifikácie žalobkyňa žiada priznať náhradu mzdy vo výške 86.494,34 eur spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 5 % zo sumy 2.842,74 eur od 1.4.2021 do zaplatenia, zo sumy 3.269,15 eur od 1.5.2021 do zaplatenia, zo sumy 3.127,01 eur od 1.6.2021 do zaplatenia, zo sumy 2.984,88 eur od 1.7.2021 do zaplatenia, zo sumy 3.127,01 eur od 1.8.2021 do zaplatenia, zo sumy 3.127,01 eur od 1.9.2021 do zaplatenia, zo sumy 3.127,01 eur od 1.10.2021 do zaplatenia, zo sumy 3.127,01 eur od 1.11.2021 do zaplatenia, zo sumy 2.984,88 eur od 1.12.2021 do zaplatenia, zo sumy 3.127,01 eur od 1.1.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.269,15 eur od 1.2.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.074,84 eur od 1.3.2022 do zaplatenia, zo sumy 2.928,42 eur od 1.4.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.367,68 eur od 1.5.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.074,84 eur od 1.6.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.221,26 eur od 1.7.2022 do zaplatenia, spolu

s ročným úrokom vo výške 5,5 % zo sumy 3.221,26 eur od 1.8.2022 do zaplata, zo sumy 3.074,84 eur od 1.9.2022 do zaplata, spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 6,25 % zo sumy 3.367,68 eur od 1.10.2022 do zaplata, zo sumy 3.221,26 eur od 1.11.2022 do zaplata, spolu s ročným úrokom vo výške 7 % zo sumy 3.074,84 eur od 1.12.2022 do zaplata, spolu s ročným úrokom vo výške 7,5 % zo sumy 3.221,26 eur od 1.1.2023 do zaplata, zo sumy 3.221,26 eur od 1.2.2023 do zaplata, spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 8 % zo sumy 3.704,28 eur od 1.3.2023 do zaplata, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,5 % zo sumy 3.367,53 eur od 1.4.2023 do zaplata, zo sumy 3.875,66 eur od 1.5.2023 do zaplata, zo sumy 3.367,53 eur od 1.6.2023 do zaplata.

6. K podaniu zo dňa 3.5.2023 (špecifikácii uplatneného nároku) žalobkyňa predložila súdu Lekársku správu zo dňa 14.3.2022 očná ambulancia – jednodňová chirurgia E. F. G., zo dňa 27.6.2022 očná ambulancia – jednodňová chirurgia E. H. A., B. A. I. B. zo dňa 29.9.2011, E-mailovú komunikáciu vo veci Potvrdenia reakcie na ponuku HR Generalist zo dňa 6.10.2022, Emailovú komunikáciu so spoločnosťou Personel efekt, s.r.o. so sídlom Werferova 1, Košice zo dňa 6.10.2022, E-mailovú komunikáciu žalobkyne so spoločnosťou Dr.Max Holding SK, a.s. zo dňa 6.10.2022, E-mailovú komunikáciu - Potvrdenie reakcie na ponuku Plant HR Specialist Ref.č.5228 zo dňa 8.11.2022, E-mailovú komunikáciu žalobkyne so spoločnosťou Grafton zo dňa 10.11.2022, Emailovú komunikáciu so spoločnosťou na pozíciu HR Koordinátor zo dňa 8.11.2022, Emailovú komunikáciu so spoločnosťou Edgar Baker s.r.o. zo dňa 8.11.2022, Emailovú komunikáciu so Slovenskou sporiteľňou zo dňa 15.11.2022, Emailová komunikácia - Odpoveď spoločnosti Edgar Baker s.r.o. zo dňa 24.11.2022,

7. Žalovaná sa ku žalobkyňou uplatnenému nároku vyjadrila v podaní zo dňa 6.6.2023. Namieta výpočet mesačnej mzdy zo strany žalobkyne. Priemerný mesačný zárobok žalobkyne za mesiac 10-12/2020, t.j. kvartál predchádzajúci kvartálu, v ktorom bola podaná výpoveď, je vo výške 3.030,20 eur a to na základe priemernej hodinovej mzdy vo výške 18,5838 eur x priemerný počet odpracovaných pracovných dní za predchádzajúci kvartál, ktorý bol 21,741 dňa x priemerný počet hodín 7,5. Rozhodným obdobím pre výpočet priemernej mesačnej mzdy je tak 4.kvartál 2020 a priemerná mesačná mzda je vo výške 3.030,23 eur. Rovnako namietala uplatnenú valorizáciu mzdy a v tejto časti považuje nárok žalobkyne za nedôvodný. Poukázala na Uznesenie NS SR č.k. 3Cdo/36/2019 z 23.5.2019, podľa ktorého „náhrada mzdy patrí vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo do času, keď skončí pracovný pomer. Táto náhrada však nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, ale má charakter satisfakcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so zamestnancom. Podľa žalovanej valorizáciu náhrady mzdy nemožno priznať, pretože náhrada mzdy je istým druhom satisfakcie pre neplatne skončený pracovný pomer, nie reparáciou ujmy v úplnom zmysle slova. Žalobkyni preto patrí náhrada mzdy vo výške vypočítanej spôsobom uvedeným v § 134 ZP, teda v sume priemerného zárobku resp. pravdepodobného zárobku, pričom rozhodujúcim obdobím je štvrtrok predchádzajúci neplatnému skončeniu pracovného pomeru, t.j. v danom prípade 4Q2020. Takto určená náhrada mzdy v sume priemerného zárobku sa vzťahuje na celé posudzované obdobie (Uznesenie KS Košice č.k. 3Co/185/2012 z 28.6.2013, Uznesenie NS SR č.k. 6Cdo/82/2020 z 29.3.2022). Ustanovenie § 71 ods. 1 ZP o poskytovaní náhrady mzdy v sume priemerného zárobku a ustanovenia § 134 Zákonníka práce o určení priemerného zárobku na pracovnoprávne účely sú kogentné a nie je možné sa od nich odkláňať. K úrokom z omeškania uviedla, že Zákonník práce neupravuje inštitút úrokov z omeškania. Podľa žalovanej podľa súčasnej právnej úpravy nemožno priznávať úrok z omeškania pre náhradu mzdy vyplývajúcu z neplatného skončenia pracovného pomeru. V tejto súvislosti žalovaná poukázala na Uznesenie Ústavného súdu SR II ÚS 494/2013.

K PN žalobkyne žalovaná uvádza, že disponuje informáciou, že žalobkyňa bola dlhodobo PN. Hneď po skončení výpovednej doby mala nastúpiť na PN a táto mala trvať cca 1 rok. Ak zamestnanec nie je schopný napr. pre PN (keď mu patrí nemocenské) vykonávať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na náhradu mzdy (R 90/1970). S odkazom na ust. § 5 ods. 1 zák.č. 462/2003 Z.z. o náhradách príjmu pri dočasnej PN zamestnanca, nárok na náhradu príjmu nemá zamestnanec, ak počas obdobia dočasnej PN má nárok na nemocenské. Za predpokladu, že sa preukáže, že žalobkyňa bola PN, za mesiace počas PN jej náhrada mzdy nepatrí.

Žalovaná ďalej poukázala na ust. § 79 ods. 2 ZP, podľa ktorého 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 zamestnancovi primerane znížiť , prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov vôbec nepriznať. Žalovaná žiadala, aby konajúci súd vykonal moderáciu a zohľadnil pri priznávaní náhrady mzdy tie doby, kedy by zamestnanec nemal od zamestnávateľa náhradu mzdy a to v prípade PN. Tiež je potrebné zohľadniť skutočnosť, že žalobkyňi bolo vyplatené odstupné vo výške 9.090,72 eur za 3 mesiace. V dôsledku neplatne skončeného pracovného pomeru nemá žalobkyňa na odstupné nárok a tento nevrátila. Žalovaná preto navrhuje, aby tento bol započítaný na náhradu mzdy. Žalovaná v tejto súvislosti navrhuje vykonať dokazovanie , a to výsluchom žalobkyne, dopytom na Sociálnu poisťovňu ohľadom PN žalobkyne v období od 2/2021 a dopytom na Sociálnu poisťovňu ohľadom iného zamestnania žalobkyne v období od 1/2021 do 4/2023.

8. V replike zo dňa 17.7.2023 žalobkyňa vyjadrila nesúhlas s právnym názorom žalovanej ohľadom nepriznávania úrokov z omeškania z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, k aplikácii ust. § 79 ods. 2 ZP - zníženia náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, k výške mesačnej mzdy a valorizácii mzdy, PN žalobkyne. Má za to, že dočasnú práceneschopnosť žalobkyne jednoznačne spôsobila žalovaná, keď zamestnávateľ svojim konaním umelo vykonštruoval nadbytočnosť 4 zamestnancov, medzi ktorými bola aj žalobkyňa. Táto neštandardná situácia sa premietla aj do zdravia žalobkyne, ktorý si od 1.2.2021 vyžiadalo uznanie dočasnej PN a bolo to v období prvých 12 mesiacov, počas ktorých súdu neprislúcha obmedziť zákonodárcom nastavenú satisfakčnú funkciu náhrady mzdy. Žalobkyňi náhrada mzdy za prvých 12 mesiacov potom, ako s ňou žalovaný neplatne skončil pracovný pomer, patrí vo výške priemernej mesačnej mzdy bez možnosti zníženia, či úplného nepriznania na základe voľnej úvahy súdu. K úrokom z omeškania poukázala na uznesenie ÚS SR sp.zn. III. ÚS 460/2017 zo dňa 4.7.2017, v ktorom sa okrem iného hovorí, : „Zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania s peňažným plnením voči zamestnancovi, je povinný platiť od vzniku omeškania podľa § 517 ods.2 OZ a § 3 nar. vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia OZ v znení neskorších predpisov. Ustanovenie § 4 ods. I ZP 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“ ,.

K nepriznaniu mzdy s odkazom na ust. § 79 ods. 4 ZP uviedla, že sa nestotožňuje s dôvodmi, pre ktoré žalovaná navrhuje súdu nepriznať náhrady mzdy, ani nesúhlasí so započítaním za vyplatené odstupné. Má za to, že je potrebné vychádzať z konkrétneho dôvodu skončenia pracovného pomeru, zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca. U žalovanej takáto situácia nastala. V tejto súvislosti poukazuje na odôvodnenie rozsudku OS KE II 41Cpr/2/2021 zo dňa 24.3.2023.

9. K replike žalobkyňa predložila Zmluvu o poskytovaní právnych služieb s AK Hopferová, Zmluvu o poskytovaní právnych služieb s AK JUDr. Zadáková, advokátka AK Zadáková a spol. , Zmluvu o poskytovaní právnych služieb – zastupovaní v konaniach s Grand Oak Legal,s .r.o. Zmluvu o poskytovaní právnych služieb s AK Hopferová s.r.o.

10. Sociálna poisťovňa listom zo dňa 26.6.2023 súdu oznámila, že žalobkyňa je v období od 1.1.2021 až doposiaľ vedená v evidencii Sociálne poisťovne, ako :
-zamestnanec v pracovnom pomere od 28.12.2005 a trvá, Univerzitná nemocnica L.Pasteura Košice,
-zamestnanec – dohoda o pracovnej činnosti :
--od 5.1.2021 do 31.12.2021 Asociácia štátnych nemocníc Slovenskej republiky
--od 14.1.2022 do 31.1.2022 Asociácia štátnych nemocníc Slovenskej republiky
--od 9.8.2022 do 31.12.2022 Asociácia štátnych nemocníc Slovenskej republiky
--od 1.1.2023 a trvá Asociácia štátnych nemocníc Slovenskej republiky-

-zamestnanec – dohoda o pracovnej činnosti – nepravidelný príjem :
-- od 22.2.2022 do 23.2.2022 Asociácia štátnych nemocníc Slovenskej republiky
-- od 8.3.2022 do 9.3.2022 Asociácia štátnych nemocníc Slovenskej republiky
-- od 12.4.2022 do 13.4.2022 Asociácia štátnych nemocníc Slovenskej republiky
-- od 17.5.2022 do 18.5.2022 Asociácia štátnych nemocníc Slovenskej republiky

-- od 21.6.2022 do 22.6.2022 Asociácia štátnych nemocníc Slovenskej republiky
-- od 13.7.2022 do 14.7.2022 Asociácia štátnych nemocníc Slovenskej republiky.

-zamestnanec – dohoda o vykonaní práce :

-- od 7.3.2023 do 30.4.2023 Univerzita veterinárskeho lekárstva v Košiciach

-- od 4.5.2023 do 30.6.2023 Univerzita veterinárskeho lekárstva v Košiciach.

Na základe údajov evidovaných Sociálnou poisťovňou z mesačných výkazov poistného a príspevkov (MVPaP) a výkazov poistného a príspevkov (VPP) zamestnávateľov UNLP Košice, vymeriavacie základy žalobkyne sú nasledovné:

Univerzitná nemocnica L. Pasteura Košice :

-obdobie 01/2021 – 13.844,11 eur,

-obdobie 04/2023 – 1.533,16 eur.

Menovaná je registrovaná u zamestnávateľa Univerzitná nemocnica L.Pasteura Košice od 28.12.2005 a trvá. Z dôvodu rozhodnutia súdu o neplatne skončenom pracovnom pomere bola odhláška menovanej ku dňu 31.1.2021, dňa 3.5.2023 na základe žiadosti zamestnávateľa stornovaná. Prípadný príjem plynúci z neplatne skončeného pracovného pomeru nebol menovanej zúčtovaný a vykázaný vo výkazoch poistného a príspevkov. Menovaný mala zúčtovaný a vykázaný vymeriavací základ naposledy za obdobie 01/2021 vo výške 13.844,11 eur a následne až za obdobie 04/2023 vo výške 1.533,16 eur. Za obdobie od 02/2021 do 03/2023 menovaná nie je vykázaná v mesačných výkazoch poistného a príspevkov.

Asociácia štátnych nemocníc Slovenskej republiky :

obdobie 01/2021 - 715 eur, obdobie 02/2021 - 715 eur, obdobie 03/2021 - 715 eur,

obdobie 04/2021 - 715 eur, obdobie 05/2021 - 715 eur, obdobie 06/2021 - 715 eur,

obdobie 07/2021 - 715 eur, obdobie 08/2021 - 715 eur, obdobie 09/2021 - 715 eur,

obdobie 10/2021 - 715 eur, obdobie 11/2021 - 715 eur, obdobie 12/2021 - 715 eur,

obdobie 01/2022 - 715 eur, obdobie 02/2022 - 200 eur, obdobie 03/2022 - 200 eur,

obdobie 04/2022 - 200 eur, obdobie 05/2022 - 200 eur, obdobie 06/2022 - 200 eur,

obdobie 07/2022 - 200 eur, obdobie 08/2022 - 715 eur, obdobie 09/2022 - 715 eur,

obdobie 10/2022 - 715 eur, obdobie 11/2022 - 715 eur, obdobie 12/2022 - 715 eur,

obdobie 01/2023 - 790 eur, obdobie 02/2023 - 790 eur, obdobie 03/2023 - 790 eur,

obdobie 04/2023 - 790 eur, obdobie 05/2023 - 790 eur.

Univerzita veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach :

Obdobie 03/2023 - 1.250 eur, obdobie 04/2023 – 750 eur, obdobie 05/2023 – 20 eur.

11. Z Potvrdenia Sociálnej poisťovne, pob. Košice zo dňa 22.6.2023 o nemocenských dávkach vyplatených Sociálnou poisťovňou za obdobie od 1.1.2021 do 31.12.2022 vyplýva, že nemocenská dávka bola žalobkyňi vyplatená od 1.2.2021 do 27.1.2022, teda žalobkyňa bola PN od 1.2.2021 do 27.1.2022. Nemocenské bolo vyplatené nasledovne : za 02/2021 v sume 1.041,20 eur dňa 23.3.2021, za 03/2021 v sume 1.224,30 eur dňa 14.4.2021, za 04/2021 v sume 1.184,80 eur dňa 13.5.2021, za 05/2021 v sume 1.124,30 eur dňa 15.6.2021, za 06/2021 v sume 1.184,80 eur dňa 14.7.2021, za 07/2021 v sume 1.224,30 eur dňa 13.8.2021, za 08/2021 v sume 1.224,30 eur dňa 14.9.2021, za 09/2021 v sume 1.184,80 eur dňa 13.10.2021, za 10/2021 v sume 1.224,30 eur dňa 12.11.2021, za 11/2021 v sume 1.184,80 eur dňa 13.12.2021, za 12/2021 v sume 1.224,30 eur dňa 13.1.2022, za 01/2022 v sume 1.066,30 eur dňa 15.2.2022. Spolu suma dávok vyplatených v EUR 14.192,50 eur.

12. Zistený skutkový stav súd posúdil podľa Zákonníka práce zák.č. 311/2001 Z.z. nasledovne :

13. Podľa ust. § 79 ods. I Zákonníka práce, ak dal zamestnávateľ zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi

poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

14. 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.

15. 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. 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 časť neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

16. Podľa ust. § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

17. 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 pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

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

19. Podľa ust. § 132 Zákonníka práce, ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

20. Podľa ust. § 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka, dlžník ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ide o omeškanie so splnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania. Výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

21. Podľa ust. § 3 nar. vlády SR č. 87/1995 Z.z. v znení účinnom od 1.2.2013, výška úrokov z omeškania je o 5 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba ECB platná k prvému dňu omeškania.

22. Z výkladu vyššie citovaných ustanovení vyplývajú nasledovné úvahy súdu :
Ustanovenie § 79 ZP má kogentnú povahu a preto sa účastníci právneho vzťahu od jeho znenia nemôžu odchýliť. Zmyslom tohto ustanovenia je upraviť práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v dobe, začínajúcej dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť na základe neplatného skončenia pracovného pomeru najneskôr do dňa, keď súd svojim právoplatným rozhodnutím určil neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo iným zákonom ustanoveným spôsobom je neplatné, len ak bola jeho neplatnosť určená právoplatným súdnym rozhodnutím.

Zamestnanec môže oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, kedykoľvek potom, ako s ním zamestnávateľ neplatne skončí pracovný pomer, najneskôr však do

rozhodnutia súdu , ktorým bolo konanie o žalobe zamestnanca o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru právoplatne skončené a ktorým bola určená neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Náhrada mzdy, ktorá zamestnancovi podľa tohto ustanovenia ZP patrí, je vyvolaná tým, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe prestal prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, i napriek tomu, že zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Poskytnutie náhrady mzdy je teda dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy.

Pre náhradu mzdy je stanovená mesačná splatnosť, rovnako ako u mzdy. Rozsudok priznávajúci náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru má povahu deklaratórneho rozsudku, t.j. iba potvrdzuje už jestvujúce hmotné práva a povinnosti (priznaním náhrady mzdy sa nekonštituje žiadny právny stav, ale hmotnoprávnemu vzťahu sa iba procesne dodáva kvalita vykonateľného práva). Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru - a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady - teda nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z ustanovení hmotného práva. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy.

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

Žiadosť zamestnávateľa o zníženie , prípadne nepriznanie náhrady mzdy podľa ust. § 79 ods. 2 ZP predstavuje z procesného hľadiska obranu proti žalobe, ktorou sa zamestnanec domáha zaplatenia náhrady mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 ZP. Súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie náhrady mzdy požaduje. Požiadavka zamestnávateľa, aby zamestnancovi nebola náhrada mzdy vôbec priznaná, v sebe zahŕňa tiež žiadosť o primerané zníženie náhrady mzdy. K zníženiu, poprípade k nepriznaniu náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 ZP môže súd pristúpiť, len ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu je možné dôvodiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než aké by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy , keby si zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideľovať mu dohodnutú prácu. Pri rozhodovaní o tom, či na žiadosť zamestnávateľa súd zníži , poprípade neprizná zamestnancovi náhradu mzdy za dobu presahujúcu 12 mesiacov, súd prihliadne najmä k tomu, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný, akú prácu tam vykonával, aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce v mieste dohodnutom pracovnou zmluvou pre výkon práce alebo v mieste, ktoré je možné z hľadiska daného účelu považovať za rovnocenné mieste dohodnutému pre výkon práce, či zamestnanec vykonával alebo mohol vykonávať takúto prácu, ktorá zodpovedá druhu práce podľa pracovnej zmluvy alebo práci, ktorá je dohodnutému druhu práce rovnocenná alebo prácu, ktorej výkon je pre zamestnanca výhodnejší než v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce, a akú mzdu za vykonanú prácu dosiahol alebo by mohol (keby takú prácu vykonával) dosiahnuť.

23. Na základe vykonaného dokazovania a citovaných zákonných ustanovení súd uzavrel, že boli splnené hmotnoprávne podmienky postupu podľa ust. § 79 Zákonníka práce. Bol daný základ nároku na náhradu mzdy právoplatným rozhodnutím súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru žalobkyne u žalovanej, a to právoplatným rozsudkom bývalého Okresného súd Košice II č.k. 41Cpr/2/2021 zo dňa 24.2.2023, právoplatným 31.3.2023.

24. Predmetom tohto konania je teda nárok žalobkyne vyplývajúci z neplatného skončenia pracovného pomeru v zmysle ust. § 79 ods. 1 ZP – t.j. náhrada mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru žalobkyne u žalovanej , v okolnostiach prípadu si žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy za obdobie od 01.02.2021 do 30.04.2023.

25. Uplatnený nárok súd posúdil podľa ust. § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy , pričom táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil

zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní (t.j. v danom prípade 31.12.2020 žalobkyňa oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní) až do času, keď jej zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. V okolnostiach prípadu súd konštatuje, že boli splnené aj hmotnoprávne podmienky ust. § 79 ods. 2 ZP, podľa ktorého na žiadosť zamestnávateľa môže súd jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať. V okolnostiach prípadu žalovaná vo vyjadreniach k náhrade mzdy predložila súdu argumentáciu a dôvody pre zníženie náhrady mzdy. Na druhej strane aj žalobkyňa predložila svoju argumentáciu a dôvody pre nevyhovenie žiadosti žalovanej.

26. Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce súd vykladá tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípade, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ust. § 79 ods. 2 ZP, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Podľa názoru súdu platí, že každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. Súd ďalej dodáva, že i súdna prax v otázke náhrady mzdy nie je tiež jednoznačná, niektoré rozhodnutia NS SR sú už prekonané a v okolnostiach prípadu súd poukazuje na jeden z posledných rozsudkov NS SR sp.zn. 4Cdo/125/2018, z ktorého rozhodnutia pri rozhodovaní vo veci súd tiež vychádzal. Výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže byť v žiadnom prípade zneužitím práva. Účelom ust. § 79 ods. 2 ZP je zabrániť tomu, aby zamestnávateľ bol za svoj nesprávny postup postihnutý tým, že zamestnancovi zaistí rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával, ale má zabrániť i neodôvodnenému zvýhodňovaniu zamestnanca. Súd sa snažil v okolnostiach prípadu pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov v rámci svojej úvahy nájsť mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce tak, aby toto rozhodnutie neodporovalo dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti.

27. V žalobe pôvodne žalobkyňa vychádzala z priemerného mesačného zárobku 3.184 eur a žiadala zaviazat žalovanú k náhrade mzdy od 1.2.2021 (keďže sa mal pracovný pomer skončiť 31.1.2021) spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 3.184 eur, počnúc odo dňa nasledujúceho po splatnosti tej ktorej mesačnej náhrady mzdy. V špecifikácii uplatneného nároku – v podaní zo dňa 3.5.2023 žalobkyňa žiadala žalovanej uložiť povinnosť zaplatiť jej náhradu mzdy vo výške 86.494,34 eur spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 5 % (resp. 5,5 %, 7 %, 7,5 %, 8 % a 8,5%) z jednotlivých mesačných náhrad tak, ako to vyplýva z bodu 5 tohto rozhodnutia. Súd konštatuje, že žalobkyňa uplatnila náhradu mzdy za každý mesiac osobitne, vychádzajúc v období od 02/2021-12/2021 z priemeru pre náhrady 18,58 eur, fondu pracovného času v hodinách, priemernej mesačnej mzdy (ako súčin priemeru pre náhrady a fondu pracovného času v mesiaci) + DDS 2 %, ako aj z valorizácie u nezdravotníckych zamestnancov vo výške 3%. Obdobne postupovala žalobkyňa aj v období od 01/2023 do 04/2023, s tým rozdielom, že si uplatnila valorizácia, ktorá u nezdravotníckych zamestnancov činila 15%.

28. Žalovaná namietala výpočet mesačnej mzdy zo strany žalobkyne. Podľa žalovanej priemerný mesačný zárobok žalobkyne (za predchádzajúci kvartál) za mesiac 10-12/2020 (pracovný pomer žalobkyne u žalovanej výpoveďou skončil 31.1.2021), je vo výške 3.030,23 eur, a to na základe priemernej hodinovej mzdy vo výške 18,5838 eur x priemerný počet odpracovaných dní za prechádzajúci kvartál, ktorý bol 21,741 dňa x priemerný počet hodín 7,5. Rozhodným obdobím pre výpočet priemernej mesačnej mzdy je tak 4.kvartál 2020 a priemerná mesačná mzda je vo výške 3.030,23 eur. Rovnako žalovaná namietala uplatnenú valorizáciu, náhradu na doplnkové dôchodkové poistenie, ako aj uplatnené úroky z omeškania. Súd sa stotožňuje s právnym názorom žalobkyne, pokiaľ ide o uplatnené úroky z omeškania.

29. Súd sa nestotožňuje pre účely náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou predloženým výpočtom priemerného mesačného zárobku, ani s uplatnenou valorizáciou, ani s uplatnenou náhradou na doplnkové dôchodkové poistenie. Práve naopak, súd sa stotožnil s výpočtom priemerného mesačného zárobku žalobkyne, tak, ako to vyčíslila žalovaná, t.j. z priemerného mesačného zárobku vo výške 3.030,23 eur (priemerná hodinová mzda vo výške 18,5838 x priemerný počet odpracovaných pracovných dní za predchádzajúci IV. kvartál 2020, ktorý bol 21,741 dňa x priemerný počet hodín 7,5).

30. Súd vychádzal z nasledovnej úvahy : Vychádzajúc z ust. § 79 ods. I Zákonníka práce, ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá aj naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy v prípade, že mu neprideluje prácu podľa pracovnej zmluvy. Táto náhrada mu patrí vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo do času, keď skončí pracovný pomer. To, ako sa vypočíta priemerný mesačný zárobok, vyplýva z ust. § 134 ods. I a ods. 4, Zákonníka práce. Súd zhodne s názorom žalovanej konštatuje, že v súlade s ust. § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodným obdobím je 4.kvartál 2020. Žalovanou vyčíslená priemerná hodinová mzda 18,5838 nebola sporná a z tejto priemernej hodinovej mzdy súd vychádzal počas celého obdobia (žalobkyňa vyčísliła priemernú hodinovú mzdu v roku 2021 vo výške 18,58 eur, avšak vyčísliła aj priemernú hodinovú mzdu v roku 2022 vo výške 19,14 eur a v roku 2023 vo výške 22,01 eur. Okrem náhrady mzdy sa žalobkyňa domáha aj náhrady príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zmysle Kolektívnej zmluvy a valorizácie. Súd konštatuje, že ustanovenie § 79 ods. I Zákonníka práce o poskytovaní náhrady mzdy v sume priemerného zárobku a ustanovenia § 134 o určení priemerného zárobku na pracovnoprávne účely sú kogentného charakteru a nemožno sa od nich odchýliť. Táto špeciálna právna úprava vylučuje, aby pri neplatnom skončení pracovného pomeru mohla byť za dobu, počas ktorej boli vzťahy medzi účastníkmi v dôsledku skončenia pracovného pomeru sporné a počas ktorej zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi konať, priznaná náhrada mzdy z iného dôvodu. Súd tak uzavrel, že priemerný mesačný zárobok žalobkyne pre pracovnoprávne účely činí 3.030,23 eur (18,5838 x priemerný počet odpracovaných dní za IV.kvartál 2020 21,71 dňa x priemerný počet hodín 7,5).

31. V pôvodnej žalobe sa žalobkyňa domáhala náhrady mzdy od mesiaca február 2021 až do dňa, kým jej žalovaná umožní pokračovať v práci. V špecifikácii - v podaní zo dňa 3.5.2023 uvádza, že sa domáha náhrady mzdy od 02/2020 (správne má byť 02/2021) do 04/2023. Medzi stranami nie je sporné, že žalobkyňa oznámila žalovanej, že trvá na tom, aby ju ďalej zamestnávala, dňa 31.12.2020.

32. Z obsahu spisu – oznámenia Sociálnej poisťovne pob.Košice zo dňa 26.6.2023 mal súd preukázané, že žalobkyňa bola vyplatená nemocenskú dávku od 1.2.2021 do 27.1.2022, teda žalobkyňa bola práceneschopná od 1.2.2021 do 27.1.2022. Žalobkyňa bola vyplatená nemocenskú dávku za toto obdobie v celkovej výške 14.192,50 eur. Výška nemocenských dávok za každý mesiac je popísaná pod bodom 11 tohto rozhodnutia. Súd poznamenáva, že pracovný pomer výpovedou mal u žalovanej skončiť 31.1.2021. Teda odo dňa nasledujúceho, kedy žalobkyňa skončil pracovný pomer, bola žalobkyňa práceneschopná.

33. Ak pracovník nie je schopný (napr. pre práceneschopnosť, keď mu patrí nemocenskú) alebo ochotný vykonávať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. I ZP (R 10/1969). Keďže žalobkyňa bola práceneschopná od 1.2.2021 do 27.1.2022, za toto obdobie podľa názoru súdu nemá nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Dobu, za ktorú pracovník z tohto dôvodu nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy, podľa názoru súdu nemožno započítať do doby 12-tich mesiacov podľa § 79 ods. I ZP.

34. Zákonník práce vychádza z priemerného zárobku zamestnanca, pričom tento sa určuje podľa § 134 ZP. Žalobkyňa v špecifikácii náhrady mzdy uplatnila valorizáciu s odôvodnením, že keby pracovala, jej mzda by sa vyvíjala. Súd uvádza, že ustanovenia Zákonníka práce o náhrade mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru sú kogentného charakteru a nemožno sa od nich odchýliť. Ustanovenie § 134 ZP upravuje úpravu priemerného zárobku vo väzbe na zvýšenie minimálnej mzdy a minimálnych mzdových nárokov. Podľa názoru súdu v prípade žalobkyne valorizácia nárokov na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru preto nie je prípustná. Či je prípustná valorizácia nárokov na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, otázkou sa zaoberal NS ČR spzn. 21Cdo/3191/2018 v rámci dovolania, keď uzavrel, že „prípadnú valorizáciu priemerného zárobku pripúšťa zákonná úprava len pri náhrade škody, nie pri nárokoch na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Z toho istého dôvodu z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru nepatrí žalobkyne ani náhrada na doplnkové dôchodkové poistenie, ktorý nárok sa v špecifikácii náhrady mzdy uplatnila.

35. S poukazom na vyššie uvedenú úvahu súdu, súd priznal žalobkyne náhradu

mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru v celkovej výške 41.083,45 eur. Výpočet náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru :

Súd vychádzal z priemeru pre náhrady za IV. kvartál 2020 v sume 18,5838, priemerného počtu odpracovaných pracovných dní za IV. kvartál 21,741 a priemerného počtu hodín 7,5 a teda z priemerného zárobku vo výške 3.030,23 eur (18.5838 x 21,741 x 7,5).

Žalobkyňa bola PN od 1.2.2020 do 27.1.2021. Za obdobie PN žalobkyne náhrada mzdy žalobkyni nepatrí. Žalobkyňa za obdobie svojej práceneschopnosti poberala nemocenské dávky v celkovej výške 14.192,50 eur.

Dobu, za ktorú žalobkyňa ako PN nebola schopná vykonávať prácu, súd nezapočítal do doby 12-tich mesiacov v zmysle ust. § 79 ods. 1 ZP. Následne po dobu 12-tich mesiacov súd priznal žalobkyni za obdobie od 1.2.2022 do 31.1.2023 náhradu mzdy vo výške 36.362,76 eur, t.j. 12 mesiacov x 3.030,23 eur.

Za obdobie od 1.2.2023 do 30.4.2023 súd priznal žalobkyni náhradu mzdy vo výške 4.720,69 eur (vychádzajúc z priemerného zárobku vo výške 3.030,23 eur), pričom prihliadol na príjem žalobkyne v 02/2023 vo výške 790 eur (Asociácia nemocníc) , v 03/2023 vo výške 2.040 eur (z toho v sume 790 eur Asociácia nemocníc a suma 2.040 eur Univerzita veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach) a v 04/2023 vo výške 1.540 eur (790 eur Asociácia nemocníc a suma 750 eur Univerzita veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach). Pri náhrade mzdy za zostávajúce obdobie od 1.2.2023 do 30.4.2023 na návrh žalovanej náhradu mzdy súd znížil. Prihliadol k tomu, že žalobkyňa bola v uvedenom období zamestnaná, dosiahla príjem za tri mesiace v celkovej výške 4.370 eur (790 + 2.040 + 1540). Súd preto priznal žalobkyni rozdiel medzi dosiahnutým príjmom 4.370 eur a sumou 9.090,69 (t.j. 3x 3.030,23), čo predstavuje sumu 4.720,69 eur. Náhradu mzdy vo výške 41.083,45 eur tak tvorí suma 36.362,76 eur (12 x 3.030,23) + 4.720,69 eur. Súd uvádza, že výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže byť v žiadnom prípade zneužitím práva. Účelom § 79 ods. 2 ZP je zabrániť tomu, aby zamestnávateľ bol za svoj nesprávny postup postihnutý tým, že zamestnancovi zaistí rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával, ale má zabrániť i neodôvodnenému zvýhodňovaniu zamestnanca. Súd sa snažil v okolnostiach prípadu pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov v rámci svojej úvahy nájsť mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1,2 ZP tak, aby toto rozhodnutie neodporovalo dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti. Táto náhrada nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, ale má charakter satisfakcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so žalobkyňou.

36. Súd tak priznal žalobkyni náhradu mzdy v celkovej výške 41.083,45 eur brutto , pozostávajúcej z náhrady mzdy za obdobie od 1.2.2022 do 31.1.2023 vo výške 36.362,76 eur (3.030,23 x 12) a z náhrady mzdy za obdobie od 1.2.2023 do 30.4.2023 vo výške 4.720,69 eur. V prevyšujúcej časti žalobu zamietol. Žalobkyni bude vyplatená náhrada mzdy po odpočítaní odvodových a daňových povinností v zmysle platných právnych predpisov.

37. Žalobkyňa žiadala, aby súd zaviazal žalovanú popri istine aj k úhrade úrokov z omeškania z jednotlivých mesačných náhrad mzdy. Otázka priznania úrokov z omeškania pri náhrade mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru bola medzi stranami sporná. Súd poukazuje na uznesenie Ústavného súdu SR sp.zn. III.ÚS SR č.460/2017 a uznesenie Ústavného súdu SR sp.zn. II. ÚS 494/2013.

Podľa Uznesenia ÚS SR sp.zn. III. ÚS 460/2017 „zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania s plnením voči zamestnancovi, je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 2 a § 3 nar. vlády SR č. 87/1995 Zb. Zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom období, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy“. Ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce nemožno vykladať tak, že by tomuto záveru bránilo. S poukazom na sociálnu funkciu mzdy neudržateľným by bol záver, podľa ktorého by práve zamestnávateľa nestihala sankcia v podobe úroku z omeškania, pokiaľ sa dostane do omeškania s plnením mzdy, náhrady mzdy a obdobných záväzkov voči zamestnancovi. V bode 19 tohto uznesenia Ústavný súd SR dodáva, že k opačnému názoru nedospel ani ústavný súd vo veci sp.zn. II. ÚS 494/2013 , kde dôvodom nepriznania úroku z omeškania zamestnancovi z náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru všeobecnými súdmi nebol záver o tom, že zamestnancovi právo na úroky z omeškania vo všeobecnosti

nepatrí (resp. že ustanovenie § 517 ods. 2 OZ na vec nedopadá), ale konkrétne okolnosti veci, keď všeobecné súdy úroky z omeškania z náhrady mzdy zamestnancovi nepriznali s ohľadom na výšku priznanej náhrady mzdy, ktorú považovali za primerané zadosťučinenie a dostatočnú sociálnu ochranu pre zamestnanca a zároveň i dostatočnú sankciu pre zamestnávateľa.

38. Vychádzajúc z naznačených úvah súd priznal žalobcovi popri istine i úroky z omeškania podľa ust. § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a ust. § 3 nar. vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktoré priznanie súd považuje za zákonné a dôvodné. Žalovaná sa dostala do omeškania márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcim kalendárnom období. V danom prípade žalobkyňa požadovala úroky z omeškania od prvého dňa nasledujúceho mesiaca po splatnosti mzdy (napr. pri náhrade mzdy za mesiac február 2022 sa žalovaná dostala do omeškania 1. apríla 2022). O úrokoch z omeškania súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti rozsudku, t.j. po ukončení PN žalobkyne z náhrady mzdy od 1. dňa nasledujúceho mesiaca z výšky náhrady mzdy za jednotlivé mesiace až do zaplatenia. Čo sa týka úrokovej sadzby, súd priznal úroky z omeškania v súlade s ust. § 3 nar. vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov.

39. Súd nevyhovel návrhu žalovanej na započítanie odstupného s priznanou náhradou mzdy. K dôvodom uvádza, že práva a povinnosti z pracovno-právnych vzťahov zanikajú spôsobmi uvedenými v ust. § 32 a nasl. Zákonníka práce a to dohodou o sporných nárokoch, upokojením nároku, uplynutím doby, na ktorú boli obmedzené, smrťou zamestnanca, prípadne neuplatnením práva v stanovenej lehote – preklúziou. Výpočet spôsobov zániku práv a povinností je v Zákonníku práce uvedený taxatívne, čo znamená, že iným v Zákonníku práce neuvedeným spôsobom, práva a povinnosti z pracovno-právnych vzťahov nezanikajú, a to ani vtedy, kedy zamestnanec a zamestnávateľ prejavili v tomto smere súhlasnú vôľu. Pohľadávky z pracovno-právnych vzťahov predstavujú také pohľadávky, ktoré nemožno započítať sa ani proti nim nie je možné namietat' započítanie jednostranným úkonom. Pretože Zákonník práce nepozná inštitút započítania (kompenzácie), ako to upravuje Občiansky zákonník v ust. § 580, z toho vyplýva záver, že zamestnávateľ svoje pohľadávky voči zamestnancovi musí uplatniť samostatnou žalobou a nie započítacou námietkou (pokiaľ pracovník nevráti dobrovoľne odstupné). Taktiež žalobkyňa so započítaním nesúhlasila. Uvedené vyplýva aj z rozhodnutia staršieho dáta: RČ 60/2002: „Nárok z pracovnoprávnych vzťahov nemožno účinne započítať ani voči pohľadávke, ktorá by sama osebe mohla z dôvodov započítania zaniknúť“, ako aj R 14/1979: „Zákonník práce nepozná inštitút započítania (kompenzácie), ako ju upravuje § 96 Občianskeho zákonníka (poznámka: teraz § 580). Svoje pohľadávky voči pracovníkovi musí teda organizácia uplatniť samostatnou žalobou a nie započítaním“. Z uvedeného tak vyplývalo, že pokiaľ započítanie v pracovnom práve nie je možné uplatniť. Ak má zamestnávateľ voči zamestnancovi nárok, musí ho uplatňovať na súde samostatnou žalobou.

40. Podľa ust. § 262 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku, o nároku na náhradu trov konania rozhodne súd aj bez návrhu v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

41. Podľa ust. § 255 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Ak mala strana úspech vo veci len čiastočný, súd náhradu trov pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

42. V okolnostiach prípadu o náhrade trov konania súd rozhodol v súlade s ust. § 262 ods. 1, 2 v spojení s § 255 ods. 2 Civilného sporového poriadku a to tak, že (i keď žalobkyňa nebola v celom rozsahu úspešná), súd jej priznal plný nárok na náhradu trov konania zo sumy priznanej náhrady trov konania, t.j. zo sumy 41.083,45 eur. Dôvodom je skutočnosť, že základ nároku (t.j. neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobu u žalovanej je daná) a výška priznanej náhrady mzdy závisela od výsledkov dokazovania a úvahy súdu. Preto súd o nároku na náhradu trov konania rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti rozhodnutia.

43. O výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

44. O povinnosti žalovanej zaplatiť na účet Mestského súdu Košice súdny poplatok o výške 2.465 eur v lehote troch dní od právoplatnosti rozsudku, súd rozhodol v súlade s ust. § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch, podľa ktorého od súdneho poplatku je žalobca oslobodený v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a pri uplatnení nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru, a to v spojení s ust. § 2 ods. 2 citovaného zákona o súdnych poplatkoch, podľa ktorého ak je poplatník od poplatku oslobodený a súd jeho žalobe alebo návrhu vyhovel, zaplatí podľa výsledku konania súdny poplatok alebo jeho pomernú časť žalovaný, ak nie je tiež od poplatku oslobodený. V okolnostiach prípadu bola žalobkyňa v konaní o náhradu mzdy oslobodená v súlade s ust. § 4 ods. 2 písm. d) zákona o súdnych poplatkoch, súd jej návrhu vyhovel, preto v súlade s ust. § 2 ods. 2 zákona o súdnych poplatkoch súd zaviazal k zaplateniu súdneho poplatku žalovanú, a to v súlade s Položkou 1a Sadzovníka súdnych poplatkov, podľa ktorého výška poplatku činí 6 % (6 % zo sumy 41.083,45 eur).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Mestský súd Košice v 2 písomných vyhotoveniach (§ 362 ods. 1 CSP). V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania (§127 ods. 1) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za a nesprávne a čoho sa odvolateľ domáha (§363 CSP). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§364 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 neprávym 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).

Odvolanie proti rozsudku vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej (§ 365 ods. 2 CSP). Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 365 ods. 3 CSP).

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

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

V prípade, ak povinný dobrovoľne nesplní to, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.