

Súd: Mestský súd Bratislava IV
Spisová značka: B3-11Cpr/10/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1316216114
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 09. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Silvia Gandelová
ECLI: ECLI:SK:MSBA4:2023:1316216114.17

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Bratislava IV v konaní pred sudkyňou JUDr. Silviou Gandelovou v právnej veci žalobcu : B.. Y. L., U. XX.XX.XXXX, R. E. V. Č.. X, R., zastúpená JUDr. Ctiborom Stachom, advokátom, so sídlom Košovská cesta č. 1, Prievidza, proti žalovanému : Slovenský pozemkový fond, so sídlom Búdkova č. 36, Bratislava, IČO : 17 335 345, o zaplatenie náhrady mzdy takto

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 23.943 eur a to do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalobkyňa má nárok voči žalovanému na náhradu trov konania vo výške 100 %.

odôvodnenie:

1. Žalobou, ktorá bola súdu doručená dňa 29.09.2016, sa žalobkyňa domáhala, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa XX.XX.XXXX je neplatné. Zároveň sa domáhala zaplatenia náhrady mzdy vo výške 1.041 eur mesačne, za obdobie od 10.03.2016 do právoplatného skončenia sporu. Neskôr spresnila, že sa domáha náhrady mzdy vo výške 1.041 eur mesačne za obdobie od XX.XX.XXXX N. XX.XX.XXXX a od XX.XX.XXXX N. XX.XX.XXXX.

2. Rozsudkom č.k. 11Cpr/10/2016-223 zo dňa 31.10.2019 súd žalobu zamietol. Rozhodnutie odôvodnil tým, že považoval za preukázané, že žalovaný vyzval žalobkyňu na podanie vysvetlenia, čo považoval za výzvu na nástup do zamestnania, žalobkyňa sa však aj napriek doručenej výzve do zamestnania nedostavila, čím porušila povinnosti vyplývajúce zo Zákonníka práce, jej konanie zakladá závažné porušenie pracovnej disciplíny odôvodňujúce okamžité skončenie pracovného pomeru.

3. Odvolací súd rozhodnutím č.k. 4CoPr/4/2020-278 zo dňa 26.02.2021 napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

4. Rozsudkom č.k. 11Cpr/10/2016-320 zo dňa 11.11.2021 súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa XX.X.XXXX je neplatné. Zároveň rozhodol o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 23.943 eur a to do troch dní od právoplatnosti rozsudku a priznal žalobkyni nárok na náhradu trov konania v plnej výške.

5. Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Bratislave rozhodnutím č.k. 4CoPr/6/2022-358 zo dňa 15.2.2023 rozsudok vo výroku, ktorým určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné potvrdil. Vo výroku, ktorým bola žalovanému uložená povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 23.943 eur a výroku o trovách konania bol rozsudok zrušený a v tomto rozsahu vrátený súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a rozhodnutie.

6. Odvolací súd svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že v časti náhrady mzdy rozsudok súdu prvej inštancie nespĺňa kritériá pre odôvodnenie rozhodnutí a preto ho nemožno považovať za preskúmateľný.

7. Po zrušení a vrátení veci súd nariadil pojednávanie, ale žalovaný zostal v spore nečinný.

8. V zmysle ustanovenia § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

9. Podľa ustanovenia § 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 zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

10. Podľa ustanovenia § 118 ods. 2 Zákonníka práce je mzda peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, 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.

11. Podľa ustanovenia § 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.

12. Podľa ustanovenia § 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.

13. Podľa ustanovenia § 134 ods. 4 Zákonníka práce sa priemerný zárobok 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.

14. Rozhodujúcim obdobím pre zistenie priemerného zárobku žalobkyne je druhý kalendárny štvrtrok roku XXXX, štvrtrok predchádzajúci pred skončením pracovného pomeru ku dňu XX.XX.XXXX. V tomto období žalobkyňa u žalovaného nevykonávala prácu, z dôvodu prebiehajúceho súdneho sporu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

15. Podľa ustanovenia § 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.

16. Súd považoval priemerný zárobok určený Okresným súdom Bratislava I v konaní vedenom pod sp.zn. 9C/178/2010 vo výške 1.041 eur za pravdepodobný zárobok a pri výpočte náhrady mzdy vychádzal z tejto sumy. Takto určený priemerný zárobok nenamietala ani jedna zo strán sporu a táto suma bola určená súdnym rozhodnutím.

17. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa XX.X.XXXX bolo žalobkyni doručené dňa XX.X.XXXX a listom zo dňa XX.X.XXXX oznámila žalovanému, že s ním nesúhlasí a žiadala o možnosť nástupu do práce, oznámila teda žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Žalovaný v liste zo dňa X.X.XXXX potvrdil, že mu bolo doručené oznámenie žalobkyne o tom, že nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru a trvá na ďalšom zamestnávaní a to konkrétne dňa XX.X.XXXX.

18. Žalobkyni teda patrí náhrada mzdy za obdobie od XX.X.XXXX až do času, keď súd rozhodol o skončení pracovného pomeru. Rozsudok, ktorým súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné nadobudlo právoplatnosť dňa XX.X.XXXX, čo je obdobie presahujúce 36 mesiacov.

19. Keďže v zmysle ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov, ale žalobkyňa sama požadovala náhradu mzdy iba za 23 mesiacov, súd jej priznal náhradu mzdy za takto žalované obdobie. Konkrétne náhrada mzdy predstavuje sumu 23.943 eur (t.j. 23 mesiacov x 1.041 eur).

20. Už odvolací súd v rozhodnutí uviedol, že predmetom konania je individuálny pracovnoprávny spor s ochranou žalobkyne, ako slabšej strany sporu, ktorá má nárok na náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku a ak celkový čas presiahne 12 mesiacov, je zamestnávateľ oprávnený žiadať moderáciu tejto náhrady za obdobie nad uvedenú dobu. Zároveň odvolací súd uviedol že ide o sporové konanie ovládané prejednávou zásadou, ktorá spočíva v tom, že tvrdenie skutočností a navrhovanie dôkazov k nim je zásadne vecou strán sporu.

21. V priebehu sporu žalovaný nevyužil svoje právo v zmysle ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce a to ani po zrušení a vrátení veci súdu prvého stupňa nepožiadaval o moderáciu náhrady mzdy presahujúcu 12 mesiacov, preto súd náhradu mzdy nemoderoval.

22. O trovách konania súd rozhodoval podľa ustanovenia § 255 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“), podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

23. Žalobkyňa mala vo veci plný úspech, preto jej súd voči žalovanému priznal právo na náhradu trov konania v plnej výške.

24. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v zmysle ustanovenia § 262 CSP po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia, na súde, proti ktorému rozhodnutiu smeruje.

Z odvolania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka - spisová značka tohto konania, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne, a čoho sa odvolateľ domáha. Odvolanie musí byť podpísané.

Ak povinný dobrovoľne neplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.