

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 9Co/420/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2612201818
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 03. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eva Barcajová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2013:2612201818.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Evy Barcajovej a členiek senátu JUDr. Márie Klepancovej a JUDr. Andrey Moravčíkovej, PhD., v právnej veci žalobcu: v právnej veci žalobcu: Ing. C. H., narodený XX. X. XXXX, bytom XXX XX P. XXX, proti žalovanému: VEKTOR - družstvo, so sídlom Senica, Kolónia - areál, IČO: 31 419 127, zastúpený advokátom Mgr. Milanom Trylčom, PhD., so sídlom Senica, J. Kráľa 738/12, o zaplatenie náhrady mzdy z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru a neuhradenej časti mzdy s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Senica č. k. 7C/44/2012 - 98 zo dňa 21. augusta 2012 takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej vyhovujúcej časti potvrdzuje.
Odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti trov prvostupňového konania mení tak, že žalobca je povinný zaplatiť žalovanému náhrada trov konania spočívajúcich v trovách právneho zastúpenia v sume 197,15 eura k rukám právneho zástupcu žalovaného do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.
Žalobcovi sa neprisúva náhrada trov odvolacieho konania.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume 1.268,32 eura netto s 9,5 % ročným úrokom z omeškania od 1.11.2011 do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku; vo zvyšku žalobu žalobcu zamietol a o trovách konania rozhodol tak, že žiadnemu z účastníkov ich náhradu nepriznal. Súd prvého stupňa dospel k záveru, že žaloba žalobcu bola v časti nároku o náhradu mzdy z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru podaná dôvodne, avšak v časti nároku na zaplatenie neuhradenej časti mzdy za mesiace február 2009 až august 2011 bola nedôvodná. Žalobca a žalovaný uzatvorili dňa 9.11.2007 pracovnú zmluvu, s dňom nástupu žalobcu do práce 12.11.2007 na pracovnú pozíciu manager pre výrobu a techniku. Žalovaný sa ako zamestnávateľ zaviazal vyplácať žalobcovi mzdu vo výške určenej jeho mzdovým poriadkom s tým, že počas skúšobnej doby dohodnutej v trvaní tri mesiace bude vyplácať žalobcovi mzdu v sume 896,24 eura brutto. Vykonaným dokazovaním mal súd prvého stupňa preukázať, že žalovaný svoju povinnosť riadne a včas plniť mzdu žalobcovi neporušil a túto mu vyplatil vždy včas vo výške dojednanej v pracovnej zmluve s odkazom na mzdový poriadok zo dňa 29.3.2005, pričom žalobcovi vyplácal nad rámec dohodnutej mzdy aj odmeny, ktoré boli súčasťou mzdy za konkrétny mesiac. Z tohto dôvodu žalobu žalobcu v časti, v ktorej sa domáhal doplatenia nedoplatku na mzde od februára 2009 do augusta 2011 zamietol. Pokiaľ ide o druhý uplatnený nárok žalobcu, a to na zaplatenie náhrady mzdy v súvislosti s okamžitým skončením pracovného pomeru žalobcom, v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov, prvostupňový súd mal preukázať, že žalobca listom doručeným žalovanému dňa 31.8.2011 ukončil s týmto okamžite pracovný pomer podľa § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ku dňu 31.8.2011. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru riadne skutkovo vymedzil, a to tak, že mzda za mesiac jún 2011, ktorá bola splatná dňa 31.7.2011, mu bola

uhradená len v sume 780 eur brutto, pričom podľa pracovnej zmluvy mu mala byť v skúšobnej dobe vyplatená mzda v sume 896,24 eura brutto a po jej uplynutí podľa mzdového poriadku v sume 1.095,40 eura. Žalovaný i napriek nesúhlasu s okamžitým skončením pracovného pomeru zamestnanca ku dňu 31.8.2011 nepodal v lehote 2 mesiacov odo dňa skončenia pracovného pomeru na súde žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce a vzhľadom na to, že ide o prekluzívnu lehotu, toto jeho právo zaniklo a pracovný pomer bol skončený okamžite podľa § 69 ods. 1 písm. b) ku dňu 31.8.2011. Žalobcovi vzniklo právo domáhať sa náhrady mzdy podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce, ktorú mzdu mu prvostupňový súd priznal, avšak nie v žiadanej sume 1.792,48 eura, ale len vo výške 1.268,32 eura. Pri výpočte tejto sumy súd prvého stupňa postupoval podľa § 134 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, pričom pre účely výpočtu priemerného mesačného zárobku vychádzal z rozhodujúceho obdobia - apríl, máj a jún 2011, kedy bola žalobcovi v súlade s pracovnou zmluvou a mzdovým poriadkom vyplatená v mesiaci apríl 2011 mzda 655,45 eura netto, v mesiaci máj 2011 mzda 622,52 eura netto a v mesiaci jún 2011 mzda 623,52 eura netto, teda priemerným mesačným zárobkom za toto obdobie je suma 634,16 eura, čo je za dva mesiace výpovednej doby - mesiace september a október 2011 suma 1.268,32 eura netto. Z uvedenej sumy súd prvého stupňa žalobcovi priznal i zákonné úroky z omeškania vo výške 9,5% ročne od 1.11.2011 do zaplatenia. O práve na náhradu trov konania prvostupňový súd rozhodol podľa § 142 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku tak, že žiadny z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania, pretože každý z účastníkov mal v konaní úspech len čiastočný.

Proti tomuto rozsudku súdu prvého stupňa v zákonom stanovenej lehote podal odvolanie žalovaný, a to proti výroku, ktorým súd prvého stupňa žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v súvislosti s okamžitým skončením pracovného pomeru za výpovednú dobu dvoch mesiacov a tiež proti výroku o náhrade trov konania. Žiadal, aby odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu žalobcu zamietne a žalovanému prizná náhradu trov prvostupňového i odvolacieho konania, resp. v prípade, ak by odvolací súd rozhodnutie súdu prvého stupňa vo veci samej potvrdil, žiadal, aby odvolací súd zmenil rozsudok súdu prvého stupňa vo výroku o náhrade trov konania tak, že žalovanému prizná náhradu trov prvostupňového a odvolacieho konania vo výške 227,40 eura, čo predstavuje 23,40 % úspech vo veci žalovaného. Žalobca skončil u žalovaného pracovný pomer okamžite z dôvodu nevyplatenia časti dohodnutej mzdy. Vykonaným dokazovaním ale bolo preukázané, že tento dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru neexistoval, pretože žalovaný žalobcovi počas trvania pracovného pomeru vždy sumu dohodnutej mzdy vyplatil riadne a včas. Napriek tomu prvostupňový súd žalobcovi priznal nárok na náhradu mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov, čo odôvodnil tým, že žalovaný neuplatnil svoje právo domáhať sa určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v dvojmesačnej prekluzívnej lehote, teda platí, že pracovný pomer zanikol okamžite a žalobcovi tým vznikol súdom priznaný nárok. S týmto právnym záverom žalovaný nesúhlasil. Podľa žalovaného žalobu na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru podá zamestnávateľ len v prípade, ak má záujem na tom, aby pracovný pomer trval ďalej, teda ak chce zamestnanca zamestnávať. Ak takýto záujem nemá, nebude podávať žalobu na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorým sa bude domáhať určenia trvania pracovného pomeru, len preto, aby sa vyhol povinnosti zaplatiť zamestnancovi náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru. Žalobu na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa podáva len v prípade, ak má zamestnávateľ záujem na tom, aby pracovný pomer neskončil a nie záujem na tom nevyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy. Vznik nároku na náhradu mzdy z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca je závislý od existencie dôvodu oprávňujúceho zamestnanca skončiť pracovný pomer okamžite. Ak tento dôvod neexistuje, tak hoci pracovný pomer skončil doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľovi, ak tento v zákonom stanovenej lehote nepodal žalobu na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, zamestnancovi nárok na zaplatenie náhrady mzdy nevznikne, ak zamestnávateľ preukáže, že zamestnanec nemal dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. Prvostupňový súd preto vec nesprávne právne posúdil, keď žalobcovi priznal nárok na náhradu mzdy z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcom len z tohto dôvodu, že pracovný pomer sa týmto úkonom žalobcu skončil, pričom bolo preukázané, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca nebol daný, pretože žalovaný žalobcovi mzdu vyplatil vždy riadne a včas.

K odvolaniu žalovaného sa žalobca vyjadril tak, že dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru existoval, pretože žalovaný mu nevyplácal dohodnutú časť mzdy. Pracovný pomer teda skončil platne

okamžitým skončením. Žalobcovi preto vznikol nárok na vyplatenie náhrady mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Predmetom odvolacieho konania je posúdenie nároku žalobcu na vyplatenie náhrady mzdy v súvislosti s okamžitým skončením pracovného pomeru žalobcu, za výpovednú dobu dvoch mesiacov a tiež rozhodnutie súdu prvého stupňa vo výroku o trovách konania. Vzhľadom na to, že proti výroku súdu prvého stupňa, ktorým bol žaloba v časti nároku žalobcu na zaplatenie neuhradenej časti mzdy s príslušenstvom za obdobie mesiacov február 2009 až august 2011 a tiež v časti prevyšujúcej súdom priznaný nárok na náhradu mzdy zamietnutý, je v tejto časti rozhodnutie súdu prvého stupňa právoplatné.

Podľa § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v znení účinnom v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru, zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti.

Podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce v znení účinnom v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru, zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Podľa § 77 Zákonníka práce v znení účinnom v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 78 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce v znení účinnom v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru, ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru, 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.

Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru, 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.

Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce v znení účinnom v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru, 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.

Žalovaný v odvolaní dôvodil, že žalobca nemá nárok na priznanie náhrady mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov podľa ustanovenia § 69 ods. 4 Zákonníka práce z dôvodu, že v konaní bolo preukázané a súd prvého stupňa uzavrel, že v danom prípade dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru na strane zamestnanca uvedený v skončení pracovného pomeru zo dňa 30.8.2011 neexistoval. Zamestnávateľ na ďalšom zamestnávaní žalobcu netrval a preto nepodal žalobu na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca. Hoci pracovný pomer bol skončený okamžite právnym úkonom zamestnanca zo dňa 30.8.2011, a to dňom 31.8.2011, zamestnávateľ nemôže byť zaviazaný na náhradu mzdy zamestnancovi, pretože zamestnanec dôvod na okamžité skončenia pracovného pomeru nemal.

Zamestnanec môže pracovný pomer skončiť okamžite len výnimočne z dôvodov výslovne uvedených v zákone. Jedným z týchto dôvodov je aj nevyplatenie mzdy, náhrady mzdy, cestovných náhrad, náhrady za pracovnú pohotovosť, náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti. Zamestnanec môže pracovný pomer skončiť okamžite len do jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel. Táto jednomesačná lehota je lehotou prekluzívnou a jej márnym uplynutím právo zamestnanca zaniká. Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Ak tento nárok zamestnávateľ neuspokojí dobrovoľne, musí si ho zamestnanec uplatniť na súde. Nárok na náhradu mzdy zamestnanec nemá, ak okamžité skončenie pracovného pomeru bolo určené za neplatné.

Ustanovenie § 77 Zákonníka práce priznáva účastníkom pracovnoprávneho vzťahu možnosť uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Právo účastníka domáhať sa určenia neplatnosti zrušovacieho prejavu uvedeného v ustanovení § 77 Zákonníka práce zaniká márnym uplynutím dvojmesačnej lehoty. Táto lehota je lehotou prekluzívnou. Ak nárok na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nebol uplatnený v tejto lehote, právo na určenie neplatnosti právneho úkonu smerujúceho k skončeniu pracovného pomeru zaniká a skončenie pracovného pomeru, aj v prípade, že by bolo neplatné, je účinné. Márne uplynutie dvojmesačnej lehoty má za následok, že súd sa už nemôže zaoberať posudzovaním otázky platnosti tohto právneho úkonu, a to ani formou predbežnej otázky. To znamená, že ak nebola neplatnosť právneho úkonu o skončení pracovného pomeru určená právoplatným rozhodnutím súdu, musí súd v prípadnom inom konaní medzi účastníkmi vychádzať z toho, že pracovný pomer účastníkov bol skončený platne.

Vzhľadom na vyššie uvedené teda platí, že pokiaľ neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce nebola vyslovená právoplatným rozsudkom súdu, treba vychádzať z toho, že pracovný pomer bol skončený platne, a to aj vo vzťahu k posudzovaniu nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce. O tom, že pracovný pomer sa skončil neplatne, musí vždy rozhodnúť súd, a to na základe žaloby podanej v dvojmesačnej prekluzívnej lehote. Nie je relevantné to, že právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru je neplatný. Až do právoplatného rozhodnutia súdu na základe žaloby podľa § 77 Zákonníka práce sa pracovný pomer považuje za platne skončený. Preto o neplatné skončenie pracovného pomeru ide len vtedy, keď jeho neplatnosť bola vyslovená v rozhodnutí súdu. Bez súdneho rozhodnutia vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa skončený pracovný pomer považuje za platne skončený.

V súvislosti s okamžitým skončením pracovného pomeru má zamestnanec podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce < nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Ak nedošlo k učeniu neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce, musí súd pri posudzovaní tohto nároku vychádzať z toho, že pracovný pomer bol skončený platne a nemôže ako predbežnú otázku skúmať, či dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca existoval alebo neexistoval.

V danom prípade súd prvého stupňa na základe vykonaného dokazovania síce uzavrel, že dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca nebol daný, pretože jeho zamestnávateľ mu vyplácal mzdu v predmetnom období vždy riadne a včas v súlade s pracovnou zmluvou a mzdovým poriadkom, avšak toto dokazovanie bolo vykonané v súvislosti s uplatneným nárokom zamestnanca na zaplatenie neuhradenej časti mzdy, preto súd prvého stupňa žalobu žalobcu zamietol a v tejto časti je toto jeho rozhodnutie právoplatné. Uvedené však nič nemení na skutočnosti, že hoci zamestnávateľ s okamžitým skončením pracovného pomeru žalobcom nesúhlasil, nepodal v zákonnej dvojmesačnej lehote žalobu o určenie neplatnosti tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca je neplatné len vtedy, ak bola neplatnosť tohto okamžitého skončenia určená právoplatným rozhodnutím súdu. Bez takéhoto rozhodnutia nemožno vôbec pojmovo hovoriť, že by išlo o neplatné skončenie pracovného pomeru a že by prípadne medzi stranami mohli vzniknúť práva a povinnosti z neplatného skončenia pracovného pomeru. Naopak, medzi zamestnancom a zamestnávateľom platí režim, ako pri platnom okamžitom skončení pracovného pomeru a zamestnanec má právo voči zamestnávateľovi uplatňovať s tým súvisiace nároky, teda aj nárok na náhradu mzdy podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce.

Neplatí teda právny záver žalovaného, že žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamestnávateľ podá len v prípade, ak chce zamestnanca naďalej zamestnávať a chce dosiahnuť, aby pracovný pomer medzi účastníkmi trval. Ak sa zamestnávateľ domnieva, že zamestnanec skončil pracovný pomer neplatne a netrvá na jeho ďalšom zamestnávaní, ak nechce, aby nastúpili právne následky právneho úkonu okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorými je aj nárok zamestnanca na náhradu mzdy, musí podať žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd v takomto prípade, ak sa preukáže, že pracovný pomer sa skončil neplatne, vo svojom rozsudku potvrdí, že pracovný pomer sa skončil neplatne. Ak zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu, podľa ustanovenia § 78 ods. 3 Zákonníka práce platí fikcia, že pracovný pomer sa skončil dohodou. Ak sa účastníci nedohodnú inak, resp. na inom dni, platí že ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, bol skončený dohodou dňom, keď mal pracovný pomer skončiť. Zamestnanec si už potom nemôže uplatňovať nárok na náhradu mzdy v súvislosti s okamžitým skončením pracovného pomeru. Len v prípade, ak zamestnanec neplatne skončil pracovný pomer okamžite a zamestnávateľ mu oznámi, že trvá na tom, aby ďalej vykonával svoju prácu a súd v rozsudku vysloví neplatnosť skončenia pracovného pomeru, pracovný pomer trvá naďalej. Ak zamestnávateľ v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca netrvá, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, musí pre vylúčenie právnych následkov okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce, podať na súde žalobu o neplatnosť tohto okamžitého skončenia, pričom právoplatným rozhodnutím súdu v tomto prípade nastane fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou, ak sa účastníci nedohodnú inak podľa § 78 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce.

Súd prvého stupňa preto rozhodol správne, ak žalobcovi priznal nárok na náhradu mzdy podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce. Pre výpočet tejto náhrady súd prvého stupňa správne určil rozhodujúce obdobie na mesiace apríl až jún 2011, avšak nesprávne vychádzal z čistej mzdy zamestnanca a nesprávne vypočítal priemerný mesačný zárobok zamestnanca. Pri výpočte priemerného zárobku sa totiž vychádza z hrubej mzdy zúčtovanej na výplatu zamestnancovi v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je v zásade predchádzajúci kalendárny štvrtrok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k 1. januáru, 1. aprílu, 1. júlu, 1. októbru kalendárneho roka, pričom zárobok za predchádzajúci štvrtrok sa používa vždy až do zistenia nového priemerného zárobku. Takto zistený priemerný zárobok sa používa počas celého štvrtroka, ak zákon neustanovuje inak. Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak je pre účely pracovnoprávných nárokov zamestnanca potrebné zistiť priemerný mesačný zárobok, priemerný mesačný zárobok sa zisťuje z priemerného hodinového zárobku vynásobením priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden kalendárny mesiac, nadväzujúc na týždenný pracovný čas zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa viaže na konkrétneho zamestnanca. V danom prípade mal žalobca v pracovnej zmluve dohodnutý pracovný čas od 7,30 do 16,00 hod. (vrátane obedňajšej prestávky), čiže 40 hodinový týždenný pracovný čas.

Priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac sa zisťuje z priemerného počtu dní v roku 365,25 dňa, z priemerného počtu týždňov v roku (365,25 dňa:7 dní) 52,179 týždňa, z priemerného počtu týždňov pripadajúcich v roku na 1 mesiac (52,179:12) 4,348 týždňa v mesiaci a z týždenného pracovného času zamestnanca, čo je v danom prípade 40 hodín. Priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac sa vypočíta ako súčin priemerného počtu týždňov pripadajúcich v roku na 1 mesiac (4,348 hod.) a týždenného fondu pracovného času zamestnanca 40 hod (4,348 x 40 hod. = 173,92 hod.), teda pri 40 hod. týždennom pracovnom čase je priemerný počet odpracovaných hodín, ktorý pripadá v roku na jeden mesiac, 173,92 hodiny. Priemerný mesačný zárobok zamestnanca sa vypočíta ako súčin priemerného počtu pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac a priemerného hodinového zárobku zamestnanca. V mesiaci apríl 2011 bola žalobcovi zúčtovaná hrubá mzda 854,05 eura a odpracoval 152 hodín, v mesiaci máj 2011 hrubá mzda 780 eur a odpracoval 176 hodín a v mesiaci jún 2011 bola žalobcovi zúčtovaná hrubá mzda 780 eur a odpracoval 176 hodín. Z toho priemerný hodinový zárobok žalobcu v rozhodujúcom období predstavuje 4,79 eura. Vynásobením priemerného hodinového zárobku 4,79 eura, priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden kalendárny mesiac 173,92 hodiny, vychádza priemerný mesačný zárobok žalobcu 833,08 eura. Náhrada mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov teda predstavuje sumu 1.666,16 eura.

Vzhľadom na rozsah podaného odvolania, ktoré podal žalovaný z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia pre neexistenciu nároku žalobcu na náhradu mzdy nezostalo odvolaciemu súdu nič iné, len

rozhodnutie súdu prvého stupňa v napadnutej vyhovujúcej časti ako vecne správne potvrdiť (§ 219 OSP).

Pokiaľ ide o odvolanie žalovaného proti výroku o náhrade trov konania, keď dôvodil tým, že súd mu mal priznať náhradu trov konania vo výške jeho úspechu 23,40 %, možno s dôvodmi jeho odvolania súhlasiť.

Žalobca sa žalobou vo veci samej domáhal zaplattenia mzdy celkom v sume 3.311,75 eura. Rozhodnutím vo veci samej mu bola priznaná suma celkom 1.268,32 eura. Úspech žalobcu teda predstavuje 38,30%. Úspech žalovaného predstavuje 61,70%. Odpočítaním úspechu žalobcu od úspechu žalovaného predstavuje čistý úspech žalovaného 23,40%. Súd prvého stupňa rozhodol, že žiadnemu z účastníkov právo na náhradu trov konania nepriznal, pretože každý z účastníkov mal v konaní úspech len čiastočný. V danom prípade však úspech žalovaného prevyšuje úspech žalobcu, preto mal súd prvého stupňa postupovať podľa § 142 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku a náhradu trov konania pomerne rozdeliť podľa miery úspechu účastníkov, teda úspešnejšiemu žalovanému priznať náhradu trov prvostupňového konania.

Trovy prvostupňového konania žalovaného predstavujú 198,50 eura za zaplattený súdny poplatok a 644 eur za trovy právneho zastúpenia, za 5 úkonov právnej pomoci (prevzatie a príprava veci, vyjadrenie k žalobe zo dňa 24.7.2012, 3x účasť na pojednávaní dňa 12.6.2012, 10.7.2012 a dňa 21.8.2012) po 121,17 eura - celkom 605,85 eura, 5x režijný paušál po 7,63 eura - celkom 38,15 eura. K úkonom právnej pomoci prvostupňového konania, na rozdiel od uplatneného nároku žalovaného, nebola pripočítaná náhrada za podané odvolanie spolu s paušálnou náhradou. Trovy prvostupňového konania žalovaného celkom predstavujú 842,50 eura, z čoho 23,40% je 197,15 eura. Preto odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti trov prvostupňového konania zmenil tak, že uložil žalobcovi povinnosť uhradiť žalovanému náhradu trov prvostupňového konania v sume 197,15 eura a to na účet právneho zástupcu žalovaného.

Pokiaľ ide o náhradu trov odvolacieho konania, žalovaný v časti svojho odvolania vo veci samej úspešný nebol a žalobca si náhradu trov odvolacieho konania neuplatnil, preto odvolací súd vyslovil, že žalobcovi sa náhrada trov odvolacieho konania nepriznáva.

Poučenie:

Tento rozsudok nemožno napadnúť odvolaním.