

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 13Cpr/3/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2112210559
Dátum vydania rozhodnutia: 04. 11. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Pribulová
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2014:2112210559.9

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava samosudkyňou JUDr. Zuzanou Pribulovou v právnej veci navrhovateľa: J. J., nar. XX.XX.XXXX, H. XX, T., zastúpený: JUDr. Štefan Bugala, advokát, Fándlyho 32, Trnava, proti odporcovi: AX MERLIN, s.r.o., IČO: 36 533 033, Dlhé Lúky 4, 919 35 Hrnčiarovce nad Parnou, zastúpený: Mgr. Oldřich Vdoleček, advokát, Za uličkou 22, 962 61 Babiná, o zaplatenie náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru, takto

rozhodol:

I. Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy v sume 5.412,38 eura spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 5.412,38 eura od 22.06.2012 do zaplatenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Vo zvyšku sa návrh z a m i e t a .

III. Odporcovi sa právo na náhradu trov konania n e p r i z n á v a .

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa návrhom zo dňa 22.05.2012, doručeným tunajšiemu súdu dňa 23.05.2012, domáhal vydania rozhodnutia, ktorým by súd uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľovi sumu 81.185,70 eura brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne od 31.05.2012 do zaplatenia a povinnosť nahradiť mu trovy konania.

Navrhovateľ svoj návrh odôvodnil tým, že rozsudkom Okresného súdu Trnava č.k. 19C/284/2009-52 zo dňa 22.03.2010, ktorý nadobudol právoplatnosť dňom 04.01.2012 a vykonateľnosť dňom 10.01.2012, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č.k. 11Co/86/2010-114, bolo súdom určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce zo dňa 31.05.2009, dané odporcom navrhovateľovi, je neplatné. Po vyznačení právoplatnosti rozsudku navrhovateľ podáva žalobu o náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 01.11.2009 do 30.04.2012, čo predstavuje 30 mesiacov. Ďalej uviedol, že do podania návrhu odporca neskončil pracovný pomer s navrhovateľom platne. Náhradu mzdy za 30 mesiacov vyčíslil v sume 81.185,70 eura (30x 2.706,19 eura), keď vychádzal z hrubej mzdy v mesiacoch 1-3/2009 vo výške 2.573,55 eura mesačne, z odpracovaných hodín v mesiaci 1/2009 - 160 hodín, 2/2009 - 160 hodín, 3/2009 - 176 hodín, priemerného počtu pracovných dní v mesiaci - 21,74 dní, denného pracovného času navrhovateľa - 8 hodín. Zároveň si navrhovateľ uplatnil úrok z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy istiny od 31.05.2012 do zaplatenia, ako aj náhradu trov právneho zastúpenia. Ďalej na pojednávaní dňa 15.04.2014 uviedol, že navrhovateľ oznámil odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní podaním zo dňa 30.10.2009, keď pracovný pomer u odporcu naďalej trvá. Na pojednávaní dňa 04.11.2014 uviedol, že ku

skončení pracovného pomeru navrhovateľa u odporcu došlo výpoveďou zo dňa 25.10.2012. Majú za to, že nedošlo k dohode o skončení pracovného pomeru zo zákona, pretože odporca dal platnú výpoveď navrhovateľovi až v októbri 2012, čiže mal vedomosť o tom, že má navrhovateľovi pridelovať prácu. Právom záverečnej reči uviedol, že za oznámenie navrhovateľa o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní možno považovať doručenie návrhu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru odporcovi.

Odporca s návrhom nesúhlasil z dôvodu, že navrhovateľ neunesol dôkazné bremeno, pretože nepripojil k návrhu listinné dôkazy, ktoré majú preukázať jeho tvrdenia. Ďalej namietal proti požadovaniu náhrady mzdy vyčíslenej v hrubej mzde, keď zamestnávateľ zo zákona vypláca odmenu za odvedenú prácu zamestnancovi v čistej mzde a rovnako aj proti obdobiu 30 mesiacov, za ktoré navrhovateľ žiada náhradu mzdy, pričom zákon náhradu mzdy za takéto obdobie neumožňuje. Na pojednávaní dňa 04.11.2014 ďalej uviedol, že výpoveď zo dňa 25.10.2012 bola dôsledkom konania o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Súd rozhodol, že pracovný pomer nebol platne skončený, logicky museli pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru. Dovtedy boli toho názoru, že pracovný pomer bol už predtým platne skončený a z tohto dôvodu sa nepridelovala práca. Nemá vedomosť o tom, že by navrhovateľ oznámil odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Ďalej právom záverečnej reči uviedol, že podanie návrhu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nemusí automaticky znamenať, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní. Motívom podania takéhoto návrhu môže byť aj len to, aby zamestnanec nemal v rámci svojich kariérnych záznamov záznam o okamžitom skončení pracovného pomeru.

Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s návrhom zo dňa 22.05.2012, mzdovým listom navrhovateľa za mesiace 1-7/2009, Oznámením o trvaní pracovného pomeru zo dňa 27.03.2012, Výpoveďou zamestnávateľa zo dňa 25.10.2012, vyjadreniami navrhovateľa a odporcu, ako aj ostatným obsahom spisu, tiež obsahom spisu sp.zn. 19C/284/2009, z neho najmä rozsudkom Okresného súdu Trnava č.k. 19C/284/2009-52 zo dňa 22.03.2010, rozsudkom Krajského súdu v Trnave č.k. 11Co/86/2010-114 zo dňa 26.10.2011, a zistil nasledovný skutkový stav:

Z rozsudku Okresného súdu Trnava č.k. 19C/284/2009-52 zo dňa 22.03.2010, ktorý bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Trnave č.k. 11Co/86/2010-114 zo dňa 26.1.2011, bolo súdom určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce zo dňa 31.05.2009, dané odporcom navrhovateľovi, je neplatné. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 04.01.2012.

Z mzdového listu navrhovateľa vyplýva, že navrhovateľ odpracoval v mesiaci 1/2009 - 160 hodín s vyúčtovanou hrubou mzdou 2.573,55 eura, v mesiaci 2/2009 - 160 hodín s vyúčtovanou hrubou mzdou 2.572,53 eura a v mesiaci 3/2009 - 176 hodín s vyúčtovanou hrubou mzdou 2.572,53 eura.

Z pracovnej zmluvy zo dňa 31.12.2004 vyplýva, že týždenný pracovný čas navrhovateľa bol 40 hodín.

Z Oznámenia o trvaní pracovného pomeru zo dňa 27.03.2012 súd zistil, že ním navrhovateľ oznámil odporcovi, že z rozsudku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru vyplýva, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu stále trvá, preto odporcu opätovne žiada, aby umožnil zamestnancovi vykonávať práce podľa pracovnej zmluvy.

Z elektronickej lustrácie navrhovateľa v Sociálnej poisťovni vyplýva, že navrhovateľ bol od 12.10.2009 do 10.07.2011 zamestnancom spoločnosti F.S.P. s.r.o..

Navrhovateľ pri výsluchu účastníka uviedol, že po tom, ako bolo rozhodnuté právoplatne, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, odporcu písomne vyzýval viackrát, aby mu umožnil nastúpiť do práce, resp. aby mu pridelil nejakú prácu. Zo strany odporcu mu neprišlo žiadne vyjadrenie, a ani mu nebolo umožnené nastúpiť do práce. Pokiaľ ide o jeho pracovný pomer u odporcu, odpracoval ešte august, september 2009 a následne mu bolo dané spätné okamžité skončenie pracovného pomeru. Mzda za august a september mu zo strany odporcu vyplatená nebola. O jej zaplatenie požiadal podaním

návrhu na súd, ktorý sa viedol na tunajšom súde, bolo právoplatne rozhodnuté, mzda mu vyplatená nebola.

Podľa prechodného ustanovenia účinného od 01.09.2011 - § 252g Zákonníka práce (ďalej len „ZP“), ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.

Podľa § 79 ods. 1 veta prvá ZP (v znení platnom a účinnom od 01.09.2007 do 31.08.2011), 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.

Podľa § 79 ods. 2 veta prvá ZP (v znení platnom a účinnom od 01.09.2007 do 31.08.2011), 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.

Podľa § 79 ods. 3 písm. b) ZP (v znení platnom a účinnom od 01.09.2007 do 31.08.2011), ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 4 ZP (v znení platnom a účinnom od 01.09.2007 do 31.08.2011), v prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Podľa § 134 ods. 1 ZP (v znení platnom a účinnom od 01.01.2009 do 31.12.2011), 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 ZP (v znení platnom a účinnom od 01.01.2009 do 31.12.2011), 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 ZP (v znení platnom a účinnom od 01.01.2009 do 31.12.2011), 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.

Podľa § 488 Občianskeho zákonníka (ďalej len „OZ“), záväzkovým vzťahom je právny vzťah, z ktorého veriteľovi vzniká právo na plnenie (pohľadávka) od dlžníka a dlžníkovi vzniká povinnosť splniť záväzok.

Podľa § 489 OZ, záväzky vznikajú z právnych úkonov, najmä zo zmlúv, ako aj zo spôsobenej škody, z bezdôvodného obohatenia alebo z iných skutočností uvedených v zákone.

Podľa § 494 OZ, z platného záväzku je dlžník povinný niečo dať, konať, niečoho sa zdržať alebo niečo trpieť a veriteľ je oprávnený to od neho požadovať.

Podľa § 559 ods. 2 OZ, dlh musí byť splnený riadne a včas.

Podľa § 517 ods. 1 veta prvá OZ, dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní.

Podľa 517 ods. 2 OZ, ak ide o omeškanie s plnením 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.

Podľa § 3 ods. 1 nariadenia vlády č. 87/95 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka (platného a účinného v čase vzniku omeškania) výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Podľa § 563 OZ, ak čas splnenia nie je dohodnutý, ustanovený právnym predpisom alebo určený v rozhodnutí, je dlžník povinný splniť dlh prvého dňa po tom, čo ho o plnenie veriteľ požiadal.

Z vykonaného dokazovania dospel súd k záveru, že návrh je dôvodný len čiastočne.

Skutočnosť, že okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 ZP zo dňa 31.05.2009, dané odporcom navrhovateľovi, je neplatné, vyplýva z právoplatného rozsudku Okresného súdu Trnava č.k. 19C/284/2009-52 zo dňa 22.03.2010, pričom súd z neho vychádza. Navrhovateľ v konaní požaduje náhradu mzdy za obdobie 30 mesiacov. Je nepochybné, že návrhom v konaní sp.zn. 19C/284/2009 sa navrhovateľ domáhal výlučne určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, pričom sa ním nedomáhal aj nároku na náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru.

Predpokladom vzniku nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru je právoplatné rozhodnutie súdu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, pričom nároky zamestnanca na náhradu mzdy sú upravené zvlášť pre prípad, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní u zamestnávateľa (§ 79 ods. 1 ZP) a zvlášť pre prípad, že na ďalšom zamestnávaní u neho netrvá (§ 79 ods. 4 ZP).

Súd v prejednávanej veci vychádzal zo znenia uvedených ustanovení Zákonníka práce platných a účinných v období od 01.09.2007 do 31.08.2011, a to z dôvodu úpravy obsiahnutej v prechodnom ustanovení § 252g ZP, podľa ktorej sa právne úkony (tu okamžité skončenie pracovného pomeru) urobené pred 01.09.2011 a nároky, ktoré z nich vznikli (tu nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru), posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31.08.2011.

Pokiaľ ide o nárok zamestnanca na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 ZP, predpokladom jeho vzniku je skutočnosť, že zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. V tom prípade v zmysle § 79 ods. 1 ZP platí, že pracovný pomer zamestnanca sa nekončí (s výnimkou, ak tak rozhodne súd z dôvodu, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával) a zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy za obdobie odo dňa, keď zamestnanec 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.

Súd preto zisťoval, či navrhovateľ ako zamestnanec oznámil odporcovi ako zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, pričom dospel k záveru, že takéto oznámenie v konaní preukázané nebolo. K návrhu v tomto konaní bolo pripojené Oznámenie o trvaní pracovného pomeru zo dňa 27.03.2012, ktorým navrhovateľ žiada odporcu o umožnenie vykonávať práce podľa pracovnej zmluvy, toto oznámenie však urobil navrhovateľ až po právoplatnom skončení konania sp.zn. 19C/284/2009. Zároveň aj pri výsluchu účastníka navrhovateľ uviedol, že odporcu písomne vyzýval viackrát, aby mu umožnil nastúpiť do práce, a to „po tom, ako bolo právoplatne rozhodnuté, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné“. Ak má však mať oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní význam z hľadiska ustanovenia § 79 ods. 1 ZP, musí byť urobené najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (porovnaj napr. uznesenie NS SR sp.zn. 1Cdo/180/2009 zo dňa 27.10.2009).

Pokiaľ ide o odkaz navrhovateľa na oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 30.10.2009, skutočnosť doručenia takéhoto oznámenia odporcovi v konaní preukázaná nebola, keď uvedené oznámenie ani nebolo do spisu doložené, pričom sa nenachádza ani v spise sp.zn. 19C/284/2009, i keď sa v návrhu z uvedeného konania uvádza medzi dôkazmi. Z návrhu z konania sp.zn. 19C/284/2009, ani z celého obsahu spisu pritom nevyplýva, že by sa navrhovateľ počas konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vyjadril, že na ďalšom zamestnávaní trvá. Na dôvažok, navrhovateľ sa od 12.10.2009 zamestnal u iného zamestnávateľa, čo vyplýva z odpovede na elektronickú lustráciu v Sociálnej poisťovni.

K argumentácii navrhovateľa, že z toho, že odporca dal navrhovateľovi dňa 25.10.2012 výpoveď, vyplýva, že odporca mal vedomosť o tom, že má navrhovateľovi pridelať prácu, a preto nedošlo k dohode o skončení pracovného pomeru zo zákona, súd uvádza, že jej nemožno priznať úspech. Oznámenie zamestnanca o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní, je jednostranný právny úkon, pričom dôkazné bremeno o jeho vykonaní nesie zamestnanec a nemožno na neho usudzovať zo správania sa zamestnávateľa, ale zamestnanec musí jeho uskutočnenie preukázať. Za oznámenie navrhovateľa o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní, nemožno považovať ani doručenie návrhu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru odporcovi, nakoľko žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (ak jej súčasťou nie je aj žaloba o vyplatenie náhrady mzdy) neznamena automaticky, že navrhovateľ trvá na ďalšom zamestnávaní. Dôvodom navrhovateľa na podanie takejto žaloby môže byť aj keď len morálna satisfakcia a záujem zamestnanca nemať vo svojich záznamoch údaj o okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Podporne súd poukazuje na rozsudok NS SR sp.zn. 2Cdo/81/2010 zo dňa 31.01.2012, podľa ktorého oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ (po neplatnom skončení pracovného pomeru) ďalej zamestnával môže nahradiť len taká žaloba, ktorou sa zamestnanec domáha nielen určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ale tiež náhrady mzdy v zmysle § 79 Zákonníka práce. Ak totiž neoznámia zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a žalobou na súde sa domáha len určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bez náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného, netrvá na ďalšom zamestnávaní.“

Z uvedeného vyplýva, že navrhovateľ ako zamestnanec do skončenia dokazovania nepreukázal, že do právoplatného skončenia konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru kvalifikovane oznámil odporcovi ako zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, preto neplatí fikcia o neskončení pracovného pomeru a nie je možné navrhovateľovi priznať náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 ZP. V prejednávanom prípade preto platí, že pracovný pomer skončil neplatne a zároveň zamestnanec netrval na ďalšom zamestnávaní, čím nastúpila fikcia v zmysle § 79 ods. 3 písm. b) ZP, a síce že sa pracovný pomer skončil dohodou.

Vzhľadom k vyššie uvedenému, navrhovateľ nemá nárok na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 ZP, ale v zmysle § 79 ods. 4 ZP, a to v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 ZP za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Pri výpočte náhrady mzdy súd určil rozhodujúce obdobie na mesiace január až marec 2009, pričom vychádzal z hrubej mzdy zúčtovanej na výplatu zamestnancovi v rozhodujúcom období (v mesiaci január 2009 vo výške 2.573,55 eura, v mesiaci február 2009 vo výške 2.572,53 eura a v mesiaci marec 2009 vo výške 2.572,53 eura; spolu 7.718,61 eura) a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období (v januári 2009 - 160 hodín, vo februári 2009 - 160 hodín, v marci 2009 - 176 hodín; spolu 496 hodín). V danom prípade mal navrhovateľ v pracovnej zmluve dohodnutý 40 hodinový týždenný pracovný čas. Priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden 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 jeden 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 jeden mesiac sa vypočíta ako súčin priemerného počtu týždňov pripadajúcich v roku na jeden mesiac (4,348 hod.) a týždenného fondu pracovného času zamestnanca (40 hodín) - 4,348 x 40 hod. = 173,92 hod., čo znamená, že pri 40 hodinovom týždennom pracovnom čase je priemerný počet odpracovaných hodín, ktorý pripadá v roku na jeden mesiac, 173,92 hodiny. Priemerný hodinový zárobok navrhovateľa v rozhodujúcom období predstavuje 15,56 eura. Vynásobením priemerného hodinového zárobku 15,56 eura, priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden kalendárny mesiac 173,92 hodiny, vychádza priemerný hrubý mesačný zárobok navrhovateľa 2.706,19 eura. Náhrada mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov teda predstavuje sumu 5.412,38 eura brutto.

Súd priznal navrhovateľovi od odporcu právo na vyplatenie uvedenej náhrady mzdy brutto, pričom po právoplatnosti rozsudku bude povinnosťou odporcu, aby navrhovateľovi vyplatil náhradu mzdy netto, teda po zrážke dane zo mzdy a príslušných odvodov. Priznanie náhrady mzdy vyčíslenej v hrubom pritom vyplýva zo skutočnosti, že priemerný zárobok sa v zmysle § 134 ods. 1 ZP zisťuje zo zúčtovanej mzdy, ktorou je mzda pred zrazením preddavku na daň a povinných odvodov, t.j. hrubá mzda zamestnanca (por. napr. rozsudok KS v Trnave č.k. 9Co/420/2012 zo dňa 19.03.2013). Mzda je zúčtovaná v okamihu, keď prejde účtovníctvom zamestnávateľa, teda v okamihu, keď bol zamestnancovi pripísaný k dobru nárok mzdu obdržať. Tým, že súd vo výroku uvádza, že ide o povinnosť odporcu zaplatiť navrhovateľovi nie „sumu“, ale „náhradu mzdy“, je s poukazom na ustanovenie § 79 ods. 4 ZP v spojení s § 134 ods. 1 ZP jednoznačné, že ide o náhradu mzdy vyčíslenú v hrubom, ktorú odporca vyplatí navrhovateľovi po tom, čo vykoná potrebné zrážky preddavku na daň a odvodov.

Nakoľko z vykonaného dokazovania vyplýva, že navrhovateľ má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov, súd návrhu v časti zaplatenia sumy 5.412,38 eura ako náhrady mzdy vyhovel považujúc ho v tejto časti za dôvodný a navrhovateľovi vo výroku I. náhradu mzdy v sume 5.412,38 eura priznal a vo zvyšnej časti návrh zamietol.

Z obsahu spisu má súd za to, že odporca bol navrhovateľom na plnenie preukázateľne vyzvaný až doručením návrhu na vyjadrenie prostredníctvom súdu dňa 20.06.2012, preto bol odporca v zmysle § 563 OZ povinný plniť nasledujúci deň po doručení návrhu, t.j. dňa 21.06.2012, pričom do omeškania sa dostal nasledujúci deň po tom, čo mal plniť, t.j. dňa 22.06.2012, od ktorého súd priznal navrhovateľovi úrok z omeškania a vo zvyšnej časti návrh voči odporcovi zamietol. Uvedené podporuje aj judikatúra (porovnaj R 27/1977: „Úroky z omeškania možno žalobcovi priznať iba od toho času, keď sa dlžník dostal do omeškania. Keďže v Občianskom zákonníku pri nároku na náhradu škody nie je ustanovený čas splnenia, podľa ustanovenia § 78 (pozn. teraz § 563) treba vychádzať z toho, že škodca je povinný nahradiť škodu prvý deň po tom, čo ho veriteľ požiadala o splnenie. Ak nedošlo k požiadaniu dlžníka už skôr, treba za kvalifikované požiadanie považovať žalobu; dňom zročenosti pohľadávky uplatnenej v žalobe však nebude deň nasledujúci po podaní žaloby na súde, ale deň po doručení tejto žaloby žalovanému.“

Keďže odporca záväzok včas a riadne neuhradil, vznikol navrhovateľovi nárok požadovať od odporcu popri plnení istiny i úrok z omeškania, nakoľko ide o omeškание s plnením peňažného dlhu. V čase vzniku omeškania odporcu bola základná úroková sadzba určená ECB 1%, súd priznal navrhovateľovi úrok z omeškania vo výške 9% ročne a v prevyšujúcej časti návrh zamietol.

Podľa § 142 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „OSP“), ak mal účastník vo veci úspech len čiastočný, sú náhradu trov pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadny z účastníkov nemá na náhradu trov právo.

Podľa § 151 ods. 1 OSP, o povinnosti nahradiť trovy konania rozhoduje súd na návrh spravidla v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. Účastník, ktorému sa prisudzuje náhrada trov konania, je povinný trovy konania vyčísliť najneskôr do troch pracovných dní od vyhlásenia tohto rozhodnutia.

Podľa § 151 ods. 2 OSP, ak účastník v lehote podľa odseku 1 trovy nevyčísli, súd mu prizná náhradu trov konania vyplývajúcich zo spisu ku dňu vyhlásenia rozhodnutia s výnimkou trov právneho zastúpenia; ak takému účastníkovi okrem trov právneho zastúpenia iné trovy zo spisu nevyplývajú, súd mu náhradu trov konania neprizná a v takom prípade súd nie je viazaný rozhodnutím o prisúdení náhrady trov konania tomuto účastníkovi v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

Navrhovateľovi bola zo sumy 81.185,70 eura s príslušenstvom priznaná suma 5.412,38 eura s príslušenstvom, z čoho vyplýva hrubý úspech navrhovateľa 7% a hrubý úspech odporcu 93%, a teda konečný čistý úspech odporcu je 86% (93-7).

O náhrade trov konania rozhodol súd v zmysle § 142 ods. 2 OSP v spojení s § 151 ods. 1 a 2 OSP súd tak, že v konaní úspešnejšiemu odporcovi právo na náhradu trov konania nepriznal, nakoľko si toto právo v konaní síce uplatnil, avšak v lehote troch pracovných dní odo dňa vyhlásenia rozsudku nevyčísli, pričom zo spisu mu žiadne iné trovy nevyplývajú. Rozsudok bol pritom vyhlásený na pojednávaní dňa 04.11.2014, tri pracovné dni na vyčíslenie trov právneho zastúpenia uplynuli dňa 07. 11.2014, vyčíslenie trov právneho zastúpenia podal právny zástupca odporcu na poštovú prepravu dňa 20.11.2014. Súd v zmysle § 151 ods. 2 OSP nie je v tomto prípade viazaný výrokom o náhrade trov konania, tak ako ho vyhlásil na pojednávaní dňa 04.11.2014. Podporne súd poukazuje na uznesenie NS SR sp.zn. 5 Cdo 39/2010 zo dňa 12.10.2010, v zmysle ktorého „Vyčíslenie trov konania je predpokladom na to, aby boli účastníkovi priznané všetky trovy (§ 137 O.s.p.), ktoré v konaní účelne vynaložil. Občiansky súdny poriadok presne stanovuje lehotu, v ktorej je účastník povinný trovy konania vyčísliť. Vždy sa viaže na rozhodnutie, ktorým sa konanie končí. Ak sa rozhodnutie vyhlasuje, je účastník povinný vyčísliť trovy konania do troch pracovných dní odo dňa jeho vyhlásenia. Vyčíslenie trov musí urobiť účastník bez toho, aby ho súd musel vyzvať na splnenie tejto povinnosti. Súd je povinný vyzvať účastníka, aby vyčíslił trovy konania v zákonom stanovenej lehote troch pracovných dní od doručenia výzvy iba v prípade, že sa rozhodnutie nevyhlasuje (§ 168 ods. 1 a contrario).“

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia jeho písomného vyhotovenia cestou tunajšieho súdu ku Krajskému súdu v Trnave.

Odvolanie musí obsahovať nasledovné náležitosti :

Z podania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, musí byť podpísané a datované. Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis. Ďalej musí byť v odvolaní uvedené, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,

b) konanie má inú vadou, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne neplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na výkon exekúcie podľa osobitného zákona (zák. č. 233/1995 Z.z.), ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.