

Súd: Okresný súd Bratislava III
Spisová značka: 9Cpr/2/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1313205253
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 02. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dáša Onuferová
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2015:1313205253.13

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III, v konaní pred sudkyňou JUDr. Dašou Onuferovou, v právnej veci navrhovateľa: R.. F. O., nar. XX.XX.XXXX, bytom B. Z., O. XX/X, zastúpená Mgr. Radimom Kubicom, advokátom so sídlom Frýdek - Místek, O. Lysohorského 702, Česká republika, proti odporcovi: Slovenská sporiteľňa, a. s., so sídlom v Bratislave, Tomášikova 48, IČO: 00 151 653, zastúpený JUDr. Ľubošom Frolkovičom, advokátom, so sídlom v Bratislave, Aupark Tower, Einsteinova 24, o určenie neplatnosti výpovede a vyplatenie náhrady mzdy, takto

r o z h o d o l :

I. Súd určuje, že výpoveď odporcu, doručená navrhovateľke listom odporcu zo dňa 20.12.2012, je n e p l a t n á.

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy v sume 35.021,20 Eur, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Vzájomný návrh odporcu, aby súd vyslovil, že nie je možné od odporcu spravodlivo požadovať, aby navrhovateľku ďalej zamestnával, sa zamietá.

Súd priznáva navrhovateľke 100% náhradu trov konania.

o d ô v o d n e n i e :

Návrhom na začatie konania, doručeným súdu 28.03.2013, navrhovateľka žiadala, aby súd určil, že výpoveď odporcu zo dňa 20.12.2012 je neplatná. Odporca svoju výpoveď zo dňa 20.12.2012 odôvodnil ustanovením § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce na základe tých skutkových okolností, že sa navrhovateľka v deň nástupu do zamestnania po skončení materskej dovolenky, t.j. 22.10.2012, nedostavila na pracovisko zamestnávateľa OM Tesco, SNP 429 v Považskej Bystrici, ktoré bolo v súlade s miestom výkonu práce definované v jej pracovnej zmluve v znení neskorších dodatkov. Zamestnávateľ ju niekoľkokrát vyzýval k nástupu do práce, ale napriek tomu do dňa výpovede, t.j. do 20.12.2012, tak neurobila, ani svoju dlhodobú neprítomnosť a zameškanie práce nijakým spôsobom neospravedlnila, ani zamestnávateľovi nepreukázala a neoznámila existenciu alebo trvanie prekážky v práci na jej strane, týmto konaním opakovane porušila ustanovenie § 81 písm. b) Zákonníka práce, t. j., že sa na pracovisko opakovane nedostavila včas a ustanovenie § 144 ods. 2 Zákonníka práce, t.j. porušila svoju povinnosť preukázať zamestnávateľovi existenciu alebo trvanie prekážky v práci. Toto konanie považuje zamestnávateľ za opakované neospravedlnené zameškanie práce v súlade s ustanovením § 144a ods. 6 Zákonníka práce a v zmysle Pracovného poriadku Slovenskej sporiteľne, a. s., bod 8.6, je takéto konanie klasifikované ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, čím podľa odporcu vznikol výpovedný dôvod na skončenie pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Odporca vo svojej výpovedi ďalej uviedol, že právne účinky skončenia pracovného pomeru navrhovateľky výpoveďou

nastanú doručením tejto písomnosti do jej rúk, výpovedná doba je dvojmesačná a začne plynúť 1. dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede.

Navrhovateľka uviedla, že odporca tvrdí nepravdivo a účelovo, že dohodnutým miestom výkonu práce je OD Tesco, respektíve obchodné miesto Slovenskej sporiteľne, a.s. v OD Tesco a nepravdivo uvádza, že vytvoril pracovnú pozíciu zodpovedajúcu dohodnutému druhu práce a pracovnej pozícii, čím sa snaží tvoriť mylný dojem, že prekážky v práci sú na strane navrhovateľky. Okrem toho odporca odmieta vydať navrhovateľke výplatné pásky, neoznámil jej skutočnosť, že prestal za ňu hradiť zdravotné a sociálne poistenie a navrhovateľku z tohto poistenia odhlásil, jeho postup je v rozpore s platnými právnymi predpismi.

Odporca sa k návrhu vyjadril písomne svojim podaním doručeným súdu 27.05.2013, v ktorom uviedol, že návrh považuje za účelový a neopodstatnený, keď navrhovateľka až do dňa doručenia výpovede i napriek výzvam odporcu nenastúpila do práce ani na obchodné miesto Tesco v Považskej Bystrici, ani sa nedostavila na obchodné miesto v Novej Dubnici, na ktoré ju odporca mal podľa jej tvrdení po ukončení rodičovskej dovolenky ako riaditeľku pobočky zaradiť. Navrhovateľka teda nijakým spôsobom nepreukázala svoju pripravenosť vykonávať pre odporcu prácu ani v jednej pracovnej pozícii.

Súd vykonal dokazovanie oboznámením sa s obsahom predložených listinných dôkazov: pracovná zmluva navrhovateľky vrátane jej dodatkov, manažérska zmluva, oznámenie o zmene názvu pracovnej pozície, zrušenie poverenia, mailová komunikácia účastníkov, reakcia na ponuku, výzva odporcu k nástupu do zamestnania, potvrdenie o pravdepodobnom zárobku, výpoveď, vyjadrenie navrhovateľky k výpovedi, vypočul navrhovateľku a zistil nasledovný skutkový stav :

Na pojednávaní dňa 19.09.2013 odporca svojim podpisom do zápisnice potvrdil, že vzhľadom na priebeh sporu a interné vyšetrenie u odporcu došlo k zmene jeho postoja a prehlásil, že odporca uznáva predmetný nárok uplatnený žalobou, čo sa týka neplatnosti výpovede navrhovateľky, náhrady mzdy, tak, ako si ju uplatnila v žalobe, t.j. od 01.03.2013 a náhrady trov konania. Zároveň predložil súdu potvrdenie o výške pravdepodobného zárobku navrhovateľky, pričom pri tomto určení vychádzal z poslednej pracovnej pozície navrhovateľky, t.j. z manažérskej pracovnej zmluvy. Na základe tohto uznania nároku žiadal súd o rozhodnutie rozsudkom pre uznanie predmetného nároku.

Na pojednávaní dňa 08.10.2014 odporca predniesol vzájomný návrh, odôvodnený ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce a žiadal, aby súd určil, že nemožno od odporcu spravodlivo požadovať, aby navrhovateľku ďalej zamestnával. Tento vzájomný návrh odôvodnil tým, že predložil súdu zápisnicu z pojednávania v právnej veci vedenej na tunajšom súde pod sp. zn. 11Cpr 5/2013, zo dňa 07.10.2014, kde sa navrhovateľka vyjadrovala na adresu odporcu spôsobom, ktorý preukazne osvedčuje vylúčenie akýchkoľvek predpokladov dôvery a lojality, vyžadovaných pre vzťah zamestnanca a zamestnávateľa v postavení bankovej inštitúcie. Zároveň požiadal súd, aby náhradu mzdy v prípade, že by rozhodnutie o náhrade mzdy malo presahovať 12 mesiacov, túto s ohľadom na uvedenú argumentáciu odporcu nepriznal.

Navrhovateľka žiadala vzájomný návrh zamietnuť, keď v uvedenej výpovedi v právnej veci vedenej na tunajšom súde pod sp. zn. 11Cpr 5/2013, zo dňa 07.10.2014, v rámci výsluchu uviedla len svoje výhrady voči konkrétnym zamestnancom pracujúcim na personálnom oddelení vedenia odporcu, ktoré podľa nej stoja za pozadím tohto sporu, a jej postoje voči zmieňovaným zamestnankyniam personálneho oddelenia odporcu boli len jej reakciou voči nezákonnému postupu odporcu, a preto považuje za absurdné, aby relevantná a právom uznaná obrana voči nezákonnému postupu odporcu uplatnená pred zákonným súdom bola nakoniec účelovou dezinterpretáciou jej tvrdení napokon na príťaž. Rovnako nesúhlasila ani s návrhom zamietnuť náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov, keď navrhovateľke, ktorá si chránila svoje práva súdnou cestou a použila procesné prostriedky v súlade so zákonom, nemôže byť na ťarchu, že dôjde k predĺženiu dĺžky trvania súdneho sporu. Navrhovateľka len využila svoje zákonné právo na rozšírenie žaloby, administratívnou chybou aparátu súdu nedošlo k založeniu jej podania zo dňa 03.09.2013 zo spisu, čo spôsobilo odročenie pojednávania. Objektívna skutočnosť, že zákonný sudca pôsobiaci v tomto spore odišiel na stáž k súdu vyššieho stupňa, a ďalšie pojednávanie určené na deň 26.08.2014 bolo odročené na žiadosť odporcu len objektívne dokazuje, že navrhovateľka žiadnym spôsobom nezavinila dĺžku trvania tohto súdneho sporu, keď navyše zákon umožňuje poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy na dobu až 36 mesiacov.

Navrhovateľka vzala späť návrh na rozšírenie návrhu týkajúci sa povinnosti zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku vo výške 8.628,80 Eur za obdobie od 21.10.2012 do 28.02.2013 a zároveň zobrala späť návrh na vydanie medzitýmneho rozsudku, uvedeného v podaní zo dňa 26.09.2013, pretože obsah tohto návrhu je už súčasťou návrhu vo veci samej.

Vo svojom vyjadrení doručenom súdu 09.02.2015 odporca uviedol, že uznal svoj nárok na pojednávaní dňa 19.09.2013, t.j. necelých 6 mesiacov po doručení žaloby navrhovateľky na súd, z čoho vyplýva, že ak by súd vtedy rozhodol, zaviazal by odporcu povinnosťou nahradiť navrhovateľke náhradu mzdy maximálne za obdobie od 01.03.2013 do 19.09.2013. Skutočnosť, že na predmetnom pojednávaní nedošlo k vyhláseniu rozsudku v súlade s ustanovením § 153a O.s.p., je spôsobené konaním navrhovateľky, ktorá trvala na zmene návrhu na začatie konania tak, aby jej súd priznal náhradu mzdy za obdobie trvania pracovného pomeru, čo si následne vyžadovalo realizáciu procesných úkonov zo strany súdu. Je preto logické, vzhľadom na povahu inštitútu uznania nároku, že odporca vychádzal pri zohľadnení obdobia priznania nároku na náhradu mzdy z iných predpokladov, za akých rozhoduje teraz. Odporca zdôraznil, že z výpovede navrhovateľky na pojednávaní 08.10.2014 jasne vyplýva, že si počas obdobia uplatňovania náhrady mzdy prácu aktívne nehľadala, naposledy sa uchádzala o pracovnú pozíciu v banke v období roku 2013, čiže v čase podania žaloby v predmetnej veci. Navrhovateľka ani inak nepreukázala, že by skutočne vyvíjala snahu o získanie nového zamestnania, aj preto by rozhodnutie súdu priznaním náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov bolo nespravodlivé a nezákonné, v príkrom rozpore so základnou zásadou občianskeho súdneho konania, pokiaľ ide o spravodlivú ochranu práv a oprávnených záujmov odporcu so všetkými z toho rezultujúcimi dôsledkami. Odporca je presvedčený, že ním doložené potvrdenie o pravdepodobnom zárobku je v súlade s ustanovením § 134 ods. 3 Zákonníka práce, keď rozhodným obdobím pre výpočet pravdepodobného zárobku je 4. štvrtrok roku 2012. Odporca zároveň v súlade s ustanovením § 79 ods. 2 Zákonníka práce požiadal súd, aby rozhodol, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby navrhovateľku ďalej zamestnával. Ako dôkaz predložil súdu zápisnicu z pojednávania v právnej veci vedené na tunajšom súde pod sp. zn. 11Cpr 5/2013, zo dňa 07.10.2014, kde sa navrhovateľka vyjadrovala na adresu odporcu spôsobom, ktorý preukazne osvedčuje vylúčenie akýchkoľvek predpokladov dôvery a lojality, vyžadovaných pre vzťah zamestnanca a zamestnávateľa v postavení bankovej inštitúcie, a preto nie je určite spravodlivé, aby odporca za takýchto okolností naďalej zamestnával navrhovateľku. Z obsahu spisu je zrejmé, že odporca skončil pracovný pomer navrhovateľky výpoveďou z dôvodu neospravedlnenej absencie navrhovateľky v práci v čase od 22.10.2012, kedy navrhovateľka po skončení rodičovskej dovolenky do práce nenastúpila, respektíve sa ani nedostavila na pracovisko odporcu. Navrhovateľka zdôvodňovala svoje konanie tým, že jej má byť ponúknutá pozícia riaditeľky pobočky, túto však bola oprávnená vykonávať len na dobu určitú do 15.06.2009, čo osvedčuje dokumentácia tvoriaca obsah spisu. V danom prípade zamestnanec z dôvodov zamestnávateľovi nepričítateľných už nepredstavuje prínos očakávaný v čase vzniku pracovného pomeru, ide preukazne o prípad nemožnosti spravodlivo od odporcu požadovať ďalšie zamestnávanie navrhovateľky. Odporca určite nemôže ponúknuť navrhovateľke pozíciu riaditeľky pobočky, tak, ako sa navrhovateľka domáhala v čase pred výpoveďou, pretože jednak túto pozíciu vykonávala len do 15.06.2009, keď zmluvne bol výkon tejto pozície viazaný len na dobu určitú, a jednak takéto voľné miesto ani nemá. Vzhľadom na navrhovateľkine prejavy nedôvery, nelojality, vyjadrení sa na adresu odporcu, a odôvodnenú a preukaznú nemožnosť zamestnávateľa ju zamestnávať na ňou požadovanej pracovnej pozícii riaditeľky pobočky je odporca presvedčený, že sú naplnené dôvody, nepričítateľné odporcovi ako zamestnávateľovi, aby súd vyhovel vzájomnému návrhu odporcu a určil, že nie je možné od odporcu spravodlivo požadovať, aby navrhovateľku ďalej zamestnával.

Z výpovede navrhovateľky súd zistil, že odporca bol jej prvým a zatiaľ jediným zamestnávateľom za obdobie od roku 1991, kariérne postupovala z funkcie poradcu na osobného poradcu a napokon na riaditeľku pobočky, práci obetovala aj svoj osobný život. Po skončení materskej dovolenky v októbri 2012 komunikovala len na ústredí a jej výhrady uvedené v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 11Cpr 5/2013 smerovali len voči dvom konkrétnym zamestnankyniam, personalistkám odporcu pracujúcim na ústredí. S týmito zamestnankyňami by pri výkone svojej práce vôbec neprichádzala do kontaktu, pretože oni pracujú na ústredí odporcu. Jej súčasná finančná situácia je taká, že po vyše 20 - ročnej praxi a zamestnaní je pre ňu ponižujúce, že od októbra 2012 musí každý mesiac chodiť na úrad práce, zistila, že pre konanie odporcu - neodvedenie dane pri preplácaní dovolenky, jej nebola priznaná podpora v nezamestnanosti a živil ju dva roky manžel, pretože už nepoberá ani rodičovský príspevok. Prácu si hľadá od marca 2013, ale vzhľadom ku skutočnosti, že viac ako 20 rokov pracovala

pre odporcu, je pre väčšinu firiem nepoužiteľná z dôvodu jednostranného zamerania, a pri uchádzaní sa o prácu v inej banke (SBERBANK, ČSOB) po informácii, že je s odporcom v súdnom spore, nikto nemal o jej ponuku záujem. Zdôraznila, že pracovné ponuky v tomto odbore v mieste jej bydliska nie sú také početné ako napríklad v Bratislave.

Súd zamietol návrhy na doplnenie dokazovania navrhnuté navrhovateľkou týkajúce sa okolností prevzatia výpovede, a to výsluch jej manžela R. W. O., alebo znalecký posudok znalcom z odboru písomoznalectvo k tomu, že podpis na prevzatí výpovede z pracovného pomeru zo dňa 27.12.2012 je podpisom jej manžela Ing. W. O. z dôvodu, že sa súdu tento dôkaz javil ako nadbytočný vzhľadom na uznanie nároku odporcom. L. súd zamietol návrh na doplnenie dokazovania znalcom za účelom stanovenia pravdepodobného zárobku navrhovateľky z dôvodu, že vychádzal z výpočtu pravdepodobného zárobku predloženého odporcom, t.j. zamestnávateľom navrhovateľky (§ 157 ods. 2 O.s.p.).

Podľa ustanovenia § 153a O.s.p. ods. 1, ak počas konania žalovaný uzná pred súdom nárok uplatnený žalobou alebo jeho základ alebo ak sa žalobca vzdá pred súdom svojho nároku, súd rozhodne rozsudkom na základe uznania alebo vzdania sa nároku.

Rozhodnúť spor rozsudkom na základe čiastočného uznania nároku možno len na návrh žalobcu a na základe úplného alebo čiastočného vzdania sa nároku len so súhlasom žalovaného (ods. 2).

Rozsudkom na základe uznania alebo vzdania sa nároku nemožno rozhodnúť spor, ktorý účastníci nemôžu skončiť súdnym zmierom (ods. 3).

Rozsudkom na základe uznania alebo vzdania sa nároku rozhoduje súd bez nariadenia pojednávania (ods. 4).

Podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Podľa ods. 4 tohto zákonného ustanovenia, pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

Podľa ust. § 77 Zákonníka práce, 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.

Navrhovateľka podala návrh na súd v súlade s citovaným ust. § 77 Zákonníka práce včas, podľa podanej pečiatky súdu bola žaloba doručená 28.03.2013, keď jej bola predmetná výpoveď preukázateľne doručená 02.01.2013.

Podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa neskončí 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.

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 (ods. 2).

V zmysle ustanovenia § 134 ods. 1 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

Podľa ods. 2 citovaného zákonného ustanovenia, je rozhodujúcim obdobím kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období používa sa počas celého štvrťroka, ak zákon neustanovuje inak.

Podľa ods. 4 tohto ustanovenia sa priemerný zárobok zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. 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 ust. § 118 ods. 2 Zákonníka práce, mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

Súd v základe nároku, týkajúcom sa neplatnosti výpovede navrhovateľky a náhrady mzdy od 01.03.2013 rozhodol na základe uznávacieho prejavu odporcu prejavom na pojednávaní dňa 19.09.2013 rozsudkom na základe uznania nároku, keď medzi účastníkmi zostalo nesporným, že výpoveď odporcu, doručená navrhovateľke listom odporcu zo dňa 20.12.2012, je neplatná. Vychádzajúc z tohto predpokladu sa preto nezaoberal dôvodnosťou výpovede ani jej skutkovými okolnosťami.

Pri výpočte náhrady mzdy vychádzal z pravdepodobného zárobku navrhovateľky, predloženého odporcom ako jej zamestnávateľom potvrdením zo dňa 19.09.2013, podľa ktorého je pravdepodobný priemerný zárobok navrhovateľky na pracovnoprávne účely v zmysle § 134 Zákonníka práce za 4. štvrťrok 2012 - 8,5298 Eur za hodinu a 63,9735 Eur za deň. Súd vychádzal z pravdepodobného zárobku navrhovateľky v zmysle citovaného zákonného ustanovenia z dôvodu, že navrhovateľka bola pred doručením výpovede na materskej dovolenke.

Priemerný mesačný zárobok po zaokrúhlení (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac je 173,92 hod.) : $8,5298 \times 173,92 = 1.483,50$ Eur za 1 mesiac.

Pri stanovení rozsahu mesiacov, za ktoré súd navrhovateľke priznal náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, súd neprihliadol na žiadosť odporcu uplatnenú podľa ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, aby súd stanovil jeho povinnosť nahradiť mzdu navrhovateľke len na čas maximálne 12 mesiacov, ale priznal navrhovateľke náhradu mzdy za obdobie od 01.03.2013 do dňa rozhodnutia súdu, t.j. do 17.02.2015 dôvodiac tým, že navrhovateľka svojím konaním nespôsobilá trvanie tohto súdneho sporu, keď návrh na zmenu konania iniciovala ešte predtým, ako bol nárok uznaný (19.09.2013) a nemôže niesť zodpovednosť za zmenu zákonného sudcu a objektívne zmeny rozvrhu práce na tunajšom súde. Zákon umožňuje súdu priznať náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru až na 36 mesiacov, a preto súd v tomto prípade priznal navrhovateľke náhradu mzdy za 23 mesiacov a 17 dní, keď do úvahy pri rozhodovaní zobral tú skutočnosť, že navrhovateľka z postu riaditeľky pobočky banky a za existencie súdneho sporu so svojím zamestnávateľom má značne obmedzené, až vylúčené možnosti zamestnať sa v bankovom sektore, pričom jej kvalifikácia a zameranosť na bankovníctvo jej značne limitujú aj možnosti zamestnať sa inde. Vzhľadom na satisfakčný charakter náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, súd priznal navrhovateľke plnú náhradu až do dňa rozhodnutia súdu vo veci samej, a to vo výške: 23 mesiacov x 1.483,50 Eur, t.j. 34.120,50; za 17 dní z mesiaca február 2015 (deň rozhodnutia súdu 17.02.2015) x 52,9821 Eur (suma pripadajúca na jeden deň vo februári 2015 - 1.483,50 : 28 dní), t. j. 900,6957 Eur, spolu v sume 35.021,1957, po zaokrúhlení v sume 35.021,20 Eur.

Súd zamietol vzájomný návrh odporcu, ktorým žiadal, aby súd vyslovil, že nie je možné od odporcu spravodlivo požadovať, aby navrhovateľku ďalej zamestnával, prednesený odporcom na pojednávaní 08.10.2014 podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce z dôvodu, že sa navrhovateľka na pojednávaní

v právnej veci vedenej na tunajšom súde pod sp. zn. 11Cpr 5/2013 vyjadrovala na jeho adresu spôsobom vylučujúcim akékoľvek predpoklady dôvery a lojality, vyžadovaných pre vzťah zamestnanca a zamestnávateľa v postavení bankovej inštitúcie. Súd konštatuje, že navrhovateľka mala právo vyplývajúce jej z príslušných ustanovení O.s.p. ako účastník konania, v danom prípade v procesnej pozícii navrhovateľky (§ 131 ods. 1 O.s.p.), slobodne sa vyjadriť ku skutočnostiam, ktoré považovala za vhodné a potrebné, jej vyjadrenia boli uvedené dokonca v rámci iného konania, ktoré s týmto konaním nie je spojené, a preto súd uvedenú zápisnicu z pojednávania ani nemohol zohľadniť v tomto konaní. Na obranu navrhovateľky treba uviesť, že nemožno účastníka konania vo všeobecnosti postihovať sankciou za jeho vyjadrenia prednesené v občianskom súdnom konaní, naviac, ak ide o takú prísnu sankciu, ako ustanovuje § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Navrhovateľka označením osôb, ktoré ako pracovníčky personálneho oddelenia ústredia odporcu prišli do kontaktu s jej výpoveďou, v žiadnom prípade nemohla založiť dôvod, pre ktorý nemožno od zamestnávateľa spravodlivo žiadať, aby ju ďalej zamestnával.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa ustanovenia § 142 ods. 1 v spojení s ust. § 151 ods. 7 O.s.p., keď súd môže o náhrade trov konania rozhodnúť aj tak, že namiesto určenia výšky trov prizná účastníkovi náhradu trov konania vyjadrenú zlomkom alebo percentom. Po právoplatnosti tohto rozhodnutia rozhodne o výške náhrady trov konania súd samostatným uznesením.

Súd priznal v spore úspešnej navrhovateľke náhradu trov konania vo výške 100 %, po právoplatnosti tohto rozsudku bude uznesením rozhodnuté o konkrétnej výške náhrady trov konania.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Bratislava III., písomne v troch rovnopisoch.

Odvolanie má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) obsahovať údaj, 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 (§ 205 ods. 1 O.s.p.).