

Súd: Okresný súd Topoľčany  
Spisová značka: 11Cpr/34/2018  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4118203027  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 11. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vlastimil Valkovič  
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2022:4118203027.12

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudcom JUDr. Vlastimilom Valkovičom v právnej veci žalobkyne: C. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. XX, XXX XX U. K., právne zastúpená: Mgr. Jana Hoksová, advokátka so sídlom J. Kalinčiaka 13, 951 87 Volkovce, IČO: 42 040 639, proti žalovanému: Mesto Zlaté Moravce, so sídlom Ul. 1. mája 2, 953 01 Zlaté Moravce, IČO: 00 308 676, v konaní o priznanie nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru, takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 977,57 eur mesačne a to od 01.03.2021 do 22.04.2021 spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia a to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu za nevyčerpanú dovolenku od 01.08.2018 do 22.04.2021 v sume 4.100,81 eur spolu s 5% úrokom z omeškania ročne a to zo sumy 497,56 eur od 13.01.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.508,50 eur od 13.01.2020 do zaplatenia, zo sumy 1.629,25 eur od 13.01.2021 do zaplatenia a zo sumy 465,50 eur od 13.07.2021 do zaplatenia a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

III. Súd priznáva žalobkyni nárok na náhradu trov konania v plnej výške.

### odôvodnenie:

I. Žalobkyňa podala dňa 12.03.2018 žalobu o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a priznanie nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru a náhradu mzdy, ktorú odôvodnila tak, že medzitýmnym rozsudkom Okresného súdu Topoľčany č. k. 11Cpr/36/2018-82 zo dňa 24.05.2019 súd určil, že výpoveď daná žalobkyni zo dňa 12.10.2017 doručovaná na jej adresu dňa 30.10.2017 podľa ktorej pracovný pomer sa skončil k 31.01.2018 je neplatná a súd určil, že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobkyňou naďalej trvá, pričom tento medzitýmný rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 06.08.2022. Žalobkyňa uviedla, že touto žalobou sa domáha zaplatenia od žalovaného ušlej mzdy vo výške 977,57 eur mesačne od 01.03.2021 do 22.04.2021 spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci na ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Ďalej si žalobkyňa uplatnila nárok za nevyčerpanú dovolenku od 01.08.2018 do 22.04.2021 v sume 4.100,81 eur spolu s 5% úrokom z omeškania ročne a to zo sumy 497,56 eur od 13.01.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.508,50 eur od 13.01.2020 do zaplatenia, zo sumy 1.629,25 eur od 13.01.2021 do zaplatenia a zo sumy 465,50 eur od 13.07.2021 do zaplatenia, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Žalobkyňa pri výpočte uplatnených nárokov vychádzala z rozsiahleho dokazovania a písomných dôkazov doložených v tomto konaní, ale aj s poukazom na rozhodnutia OS

Nitra č. k. 19C/171/2011 v spojení s rozsudkom KS v Nitre 8Co/55/2019, ale aj konania KS v Nitre č. k. 8Co/34/2021 a OS Topoľčany č. k. 5Cpr/2/2019 na základe ktorých výpočet dovolenky za rok predstavoval - 2018 - nárok na dovolenku v počte 14 dní a to vo výške platu, ktorý by žalobkyňa v rozhodnom období dosahovala, t. j. 746,43 eur (nárok od 01.08.2018 do 31.12.2018); - 2019 - nárok na dovolenku spolu v počte 35 dní a to vo výške platu, ktorý by žalobkyňa v rozhodnom období dosahovala, t. j. 905,12 eur (nárok od 01.01.2019 do 31.12.2019); - 2020 - nárok na dovolenku spolu v počte 35 dní a to vo výške platu, ktorý by žalobkyňa v rozhodnom období dosahovala, t. j. 977,57 eur (nárok ok 01.01.2020 do 31.12.2020); - 2021 - nárok na dovolenku spolu v počte 10 dní a to vo výške platu, ktorý by žalobkyňa v rozhodnom období dosahovala, t. j. 977,57 eur (nárok od 01.01.2021 do 21.04.2021). Spolu nárok na nevyplatenú dovolenku vo výške 4.100,81 eur, t. j. rok 2018 - v sume  $746,43 : 21 = 35,54 \times 14 = 497,56$  eur; rok 2019 - v sume  $905,12 : 21 = 43,10 \times 35 = 1.508,50$  eur; rok 2020 - v sume  $977,57 : 21 = 46,55 \times 35 = 1.629,25$  eur; rok 2021 - v sume  $977,57 : 21 = 46,55 \times 10 = 465,50$  eur. Žalobkyňa zároveň poukázala, že na Okresnom súde Topoľčany prebehlo konanie pod sp. zn. 5Cpr/2/2019, kde sa súd zaoberal nárokmi žalobkyne na nevyplatenie nevyčerpanej dovolenky, a to od 19.04.2016 do 31.07.2018. Rovnako poukázala, že aj na Krajskom súde v Nitre č. k. 8Co/34/2021 prebehlo konanie, ktorému predchádzalo konanie na OS Nitra č. k. 19C/171/2011 v časti nárokov žalobkyne na ušlú mzdu za obdobie od 01.08.2018 do 28.02.2021.

V záverečnej reči právna zástupkyňa žalobkyne uviedla, že žiadajú, aby súd žalobe v zmysle upraveného žalobného petitu v plnom rozsahu vyhovel a žalovaného zaviazal zaplatiť žalobkyňi ušlú mzdu v zmysle vyčíslenia od 01.03.2021 do 21.04.2021 spolu s príslušenstvom, a zároveň zaviazal žalovaného žalobkyňi nahradiť nevyčerpanú dovolenku od 01.08.2018 do 21.04.2021 v sume 4.100,81 eur spolu s príslušenstvom v zmysle písomne špecifikovaného návrhu. Zároveň navrhli, aby súd zaviazal žalovaného na náhradu trov konania v rozsahu 100%. Poukázala len na dôkazy, ktoré boli pripojené k tomuto súdному konaniu, a to predovšetkým potvrdzujúce rozsudky OS Topoľčany ako aj OS Nitra v spojení s rozsudkami súdov vyššej inštancie, kde tento nárok žalobkyne bol jednoznačne potvrdený a preukázaný. Odvolacie súdy sa v oboch prípadoch dostatočne zaoberali nárokom žalobkyne aj námietkami žalovaného, a akékoľvek pochybnosti o priznaní nároku práve v týchto konaniach už boli vyvrátené.

2. V záverečnej reči žalovaný na pojednávaní dňa 30.11.2022 uviedol, že žiada, aby bol žalobný návrh z 12.11.2021 v plnom rozsahu zamietnutý.

3. Súd vykonal dokazovanie - oboznámením sa so spisovým materiálom - výpoveďou na č. I. 6, kópiou listinnej zásielky na č. I. 7, oznámením na č. I. 8, ponukou pracovného miesta na č. I. 18, oznámením o výške a zložení funkčného platu na č. I. 19, pracovnou náplňou zamestnanca na č. I. 20, oznámením na č. I. 21 - 22, žiadosťou o prerokovanie na č. I. 23, zápisnicou z prerokovania z výpovede na č. I. 24 - 25 a zistil tento skutkový stav :

3.1 Z výpovede zamestnávateľa zo dňa 12.10.2017 na č. I. 6 vyplýva, že rozhodnutím o organizačnej zmene zo dňa 11.03.2011 účinného od 14.03.2011 došlo k zániku pracovného miesta „referenta pre kultúru a šport“. Mesto U. K. ako zamestnávateľ ponúkol listom č. 125/21451/2017 zo dňa 12.09.2017 pracovné miesto na odd. vnútornej správy a služieb občanov, „referát registratúrneho strediska“. Tento referát bol ponúknutý z dôvodu, že i napriek zániku pracovného miesta na základe vyššie uvedeného rozhodnutia o organizačnej zmene bolo v rámci prebiehajúceho súdneho konania č. k. 19C/171/2011 určené, že pracovný pomer naďalej trvá. Vzhľadom na skutočnosť, že ponuku iného vhodného pracovného miesta neprijala, stala sa pre zamestnávateľa nadbytočná, pričom zamestnávateľ ju nemá možnosť naďalej zamestnávať a to i na kratší pracovný čas ani vykonávaním inej vhodnej práce v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a z tohto dôvodu jej podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonník práce dávajú výpoveď. Na základe tejto výpovede jej pracovný pomer skončí po uplynutí 3 mesačnej výpovednej lehoty, ktorá začne plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení tejto výpovede. Táto výpoveď bolo prerokovaná so základnou organizáciou I. pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach 11.10.2017 ako vyplýva z poštovej doručky, resp. obálky na č. I. 6 a7, túto výpoveď prevzala matka žalobkyne dňa 30.10.2017.

3.2 Z oznámenia na č. I. 8, ktoré bolo doručené mestu Zlaté K. vyplýva, že žalobkyňa oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní, a to na základe platne uzatvorenej zmluvy zo dňa 20.01.2003, na pozíciu referent, na ktorej pracovala na Mestskom úrade v U. K., pričom v rámci prebiehajúceho súdneho konania č. k. 19C/171/2011 bolo určené, že jej pracovný pomer naďalej trvá. Dňa 30.10.2017 dostala výpoveď a

to podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pričom oznamuje zamestnávateľovi, že považuje túto výpoveď za neplatnú a trvá na tom, aby bola i naďalej zamestnaná podľa platnej pracovnej zmluvy.

3.3 Z rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 11.09.2017, ktoré vydalo K. U. K. na č. I. 16 vyplýva, že K. U. K. na základe potreby zabezpečenia registratúry po zaniknutých organizáciách K. U. K. a na základe projektu „Praxou k zamestnaniu“, do ktorého sa Mesto U. K. zapojilo, vytvára celkovo 6 nových pracovných miest s účinnosťou od 01.10.2017, ktoré budú zabezpečovať bežnú agendu mestského úradu pri plnení úloh vyplývajúcich z oblasti daňovej, finančnej, stavebnej a registratúrnej, pričom organizačná zmena je účinná od 01.10.2017. Z ponuky pracovného miesta zo dňa 12.10.2017, a ktoré bolo doručené matke žalobkyne na č. I. 18 vyplýva, že zamestnávateľ ponúkol pre žalobkyňu inú vhodnú prácu na pozíciu referent registratúrneho strediska s účinnosťou od 01.10.2017 s tým, že ide o prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

3.4 Z oznámenia o výške a zložení funkčného platu na č. I. 19 vyplýva, že Mesto U. K. určilo C. C. mesačne s účinnosťou od 01.10.2017 funkčný plat mesačne vo výške 729,50 eur, kde tarifný plat bol vo výške 406 eur, zvýšenie platovej tarify 60,90 eur a osobný príplatok v sume 262,60 eur.

3.5 Z oznámenia žalobkyne zo dňa 07.10.2017, ktoré bolo doručené žalovanému dňa 08.11.2017 vyplýva, že v právnej veci č. k. 19C/171/2011 oznamujú na liste č. 125/22740/2017 zo dňa 12.10.2017, že nakoľko bolo oznámené, že jej klientke bola vyššie uvedeným listom doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, uvádza nasledovné skutočnosti a to vzhľadom na to, že pracovné miesto referent pre kultúru a šport sa nenachádza v platnej organizačnej štruktúre K. U. K. a toto miesto bolo zrušené organizačnou zmenou zo dňa 11.03.2011. Podľa platného Zákonníka práce nemožno jej klientke zo strany zamestnávateľa pridelovať prácu už na zrušenej pozícii a teda podľa § 142 Zákonníka práce vzniká prekážka na strane zamestnávateľa a jeho povinnosťou je poskytovať náhradu mzdy.

3.6 Z oznámenia zo dňa 26.09.2017, ktoré K. U. K. bolo doručené dňa 20.11.2017 vyplýva, že žalobkyňa oznámila zamestnávateľovi, že žalobkyňa za predložených platových podmienok nie je ochotná nastúpiť do práce, nesúhlasí so zmenou pracovného pomeru t. j. podpísaním dodatku so zaradením do nižšej platovej triedy, nakoľko táto nezodpovedá dĺžke odpracovanej praxe a kvalifikáciám, ktorá je ku dňu podania 14 rokov a 315 dní, čomu zodpovedá minimálne 7. platová trieda, tak ako je v súčasnosti platný pracovný pomer.

3.7 Zo žiadosti o prerokovaní výpovede na č. I. 23 zo dňa 09.10.2017 vyplýva, že zamestnávateľ požiadal základnú organizáciu I. o prerokovanie výpovede žalobkyne, pričom I. prevzal túto žiadosť 11.10.2017.

3.8 Zo zápisnice z prerokovania výpovede na č. I. 24 a 25 vyplýva, že bola základnou organizáciou I. pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach prerokovaná výpoveď, ktorá bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce žalobkyňi, pričom základná organizácia I. po prerokovaní predmetnej výpovede vyslovila súhlas s touto výpoveďou.

3.9 Z dohody o ukončení pracovného pomeru zo dňa 25.06.2021 na č. I. 187 vyplýva, že žalovaný a žalobkyňa sa v zmysle § 60 Zákonníka práce dohodli, že ukončia pracovný pomer ku dňu 30.06.2021, ktorý je posledným pracovným dňom. Dohoda nadobudla platnosť a účinnosť dňom jej podpisu.

3.10 Rozsudkom Okresného súdu Topoľčany č. k. 5Cpr/2/2019-248 zo dňa 30.06.2021, právoplatný dňa 14.07.2022, súd v konaní o zaplatenie náhrady za nevyčerpanú dovolenku a náhrady škody za stravné určil, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi náhradu za nevyčerpanú dovolenku od 19.04.2016 do 31.07.2018 v sume 2.560,44 eur spolu s 5% úrokom z omeškania ročne od 17.04.2018 do zaplatenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku (výrok I.). Vo zvyšku súd žalobu zamietol (výrok II.) a žalobkyňi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 34% (výrok III.).

3.11 Rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 8CoPr/4/2021-343 zo dňa 30.06.2022, právoplatný dňa 14.07.2022, odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalobkyňi priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 34%.

3.12 Rozsudkom Okresného súdu Nitra č. k. 19C/171/2011-804 zo dňa 29.03.2021 súd v konaní o náhradu mzdy určil, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi ušlú mzdu vo výške 746,43 eur mesačne

počnúc dňom 01.08.2018 do 31.12.2018, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku (výrok I.). Súd ďalej určil, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 905,12 eur a to od 01.01.2019 do 31.12.2019, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku (výrok II.). Výrokom III. súd určil, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 977,57 eur a to od 01.01.2020 do 31.12.2020, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Súd určil, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 977,57 eur a to od 01.01.2021 do 28.02.2021, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku (výrok IV.). Vo zvyšnej časti súd žalobu zamietol (výrok V.). Výrokom VI. súd určil, že žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 93%. Štát má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 96,50% (výrok VII.) a štát má voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 3,50% (výrok VIII.).

3.13 Krajský súd v Nitre rozsudkom č. k. 8Co/34/2021-879 zo dňa 17.03.2022 ako súd odvolací rozsudok súdu prvej inštancie okrem odvolaním nenapadnutného zamietajúceho výroku (V.) potvrdil a žalobkyni priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

4. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa z objektívnych dôvodov znemožňujú zamestnávateľovi pridelovať prácu tak, že nemôže plniť voči zamestnancovi jednu zo svojich hlavných povinností, ktorou je pridelovať zamestnancovi prácu v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy. V prípade, že takáto skutočnosť nastane, Zákonník práce v §142 zamestnávateľovi ukladá povinnosť poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy. Z judikatúry slovenských súdov vyplýva, že vznik práva na dovolenku je viazaný na "reálny" výkon práce zamestnanca, nie na skutočnosť, že pracovný pomer zamestnanca trvá [2 Cdo 267/2013, 3 Cdo 6/2008 ].

5. Podľa ustanovenia § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. 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.

Podľa ustanovenia § 129 ods. 1 až 3 Zákonníka práce, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Podľa ustanovenia § 132 Zákonníka práce, ustanovenia § 129 až 131 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20221201.html>> sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

Podľa ustanovenia § 142 ods. 1 a 3 Zákonníka práce, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

6. Podľa ustanovenia § 4 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je

- a)tarifný plat,
- b)osobný plat,
- c)príplatok za riadenie,
- d)príplatok za zastupovanie,
- e)osobný príplatok,
- f)platová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- g)príplatok za prácu v krízovej oblasti,
- h)príplatok za zmenu,
- i)príplatok za výkon špecializovanej činnosti,
- j)kreditový príplatok,
- k)výkonnostný príplatok,
- l)príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla,
- m)príplatok za praktickú prípravu,
- n)príplatok za prácu v noci,
- o)príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
- p)príplatok za prácu vo sviatok,
- r)plat za prácu nadčas,
- s)plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
- t)odmena,
- u)príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi,
- v)príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia,
- w)rozdiel podľa § 32f ods. 13 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20220801.html>>,
- x)príplatok za profesijný rozvoj.

Podľa ustanovenia § 29 ods. 2 Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20220801.html>>, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20220801.html>>, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20220801.html>> priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

7. Podľa ustanovenia § 517 ods. 1 a 2 zákona č. 40/1964 Z. z. Občiansky zákonník, dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ho nesplní ani v dodatočnej primeranej lehote poskytnutej mu veriteľom, má veriteľ právo od zmluvy odstúpiť; ak ide o deliteľné plnenie, môže sa odstúpenie veriteľa za týchto podmienok týkať aj len jednotlivých plnení. 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.

8. Podľa § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, v znení účinnom do 31.01.2013, 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 10c nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, ak záväzkový vzťah vznikol pred 1. februárom 2013, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných k 31. januáru 2013 aj za dobu omeškania po 31. januári 2013.

9. Z Rozsudku Súdneho dvora EÚ o nevyčerpanej dovolenke však vyplýva, že ak súd rozhodne o neplatnom skončení pracovného pomeru, zamestnanec má nárok na náhradu mzdy a zamestnávateľ má povinnosť ju vyplatiť a vysporiadať sa aj s odvodovými povinnosťami. Súdny dvor Európskej únie vo svojom Rozhodnutí zo dňa 25. júna 2020 rozhodol aj o ďalšom nároku zamestnanca v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, a to nároku na náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku.

V zmysle tohto rozhodnutia sa vzťahuje povinnosť členského štátu EÚ zabezpečiť platenú dovolenku pre každého zamestnanca vyplývajúcu z Článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, t.j. aj pre zamestnancov, s ktorými bol neplatne skončený pracovný pomer a to v období odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania, t.j. za čas kedy zamestnanec skutočne nepracoval.

10. V zmysle aktuálneho rozhodnutia v spojených veciach QH v Varchoven kasacionen sad na Republika Balgarija, C-762/18 a CV v Iccrea Banca SpA, C-37/19 súdny dvor EÚ rozhodol aj o ďalšom nároku zamestnanca v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, a to nároku na náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku. Zamestnávateľ je povinný nielen zabezpečiť platenú dovolenku v stanovenej výmere každému zamestnancovi, ale bráni sa tiež členským štátom a ich vnútroštátnej judikatúre neposkytnúť platenú dovolenku zamestnancovi, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer a v dôsledku rozhodnutia súdu opätovne nastúpil do zamestnania, a to v období odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia (a to z dôvodu, že zamestnanec skutočne nepracoval). Európska legislatíva bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej by takéto zamestnanci nemali nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku v období odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania. Výrok rozsudku bol nasledovný:

10.1 Článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania z dôvodu, že tento pracovník počas tohto obdobia pre zamestnávateľa skutočne nepracoval. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej v prípade skončenia pracovného pomeru, ku ktorému došlo po tom, ako dostal dotknutý pracovník protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom, v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, tento pracovník nemá nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania.

11. Takto vykonaným dokazovaním mal potom súd žalobu v časti určenia nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru za preukázanú v celom rozsahu. Pokiaľ žalobkyňa špecifikovala žalobný návrh dňa 12.11.2021, resp. výpočet nárokov za dovolenku a ušlú mzdu, žalovaná strana špecifikáciu žalovanej sumy žiadnym spôsobom v rámci procesnej obrany nenapadala, spochybnila nárok iba všeobecne tak, že sa môže jednať o duplicitné uplatnenie nároku, o ktorom už bolo rozhodnuté v konaní pred Okresným súdom Nitra č. k. 19C/181/2011, ako aj pred Okresným súdom Topoľčany č. k. 5Cpr/2/2019, pričom po oboznámení sa s predmetnými rozsudkami bolo zistené, že sa nejedná o duplicitné nároky uplatnené v týchto konaniach. Vzhľadom k tomu, že medzitýmnym rozsudkom tunajšieho súdu č. k. 11Cpr/34/2018-82 zo dňa 24.05.2019 bolo rozhodnuté, že výpoveď daná žalobkyni dňa 27.10.2017 je neplatná, a že pracovný pomer naďalej trvá, pričom tento rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 06.08.2021, je zrejmé, že bol preukázaný a daný základ uplatneného nároku, a keďže skutkové tvrdenia ohľadom výšky a výpočtu uplatneného nároku neboli v rámci procesnej obrany žiadnym spôsobom napadnuté a spochybnené, mal súd nárok žalobkyne jednoznačne v celom rozsahu a výške za preukázaný, vrátane doby omeškania, a preto súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku.

12. Podľa § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru úspechu vo veci.

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

13. Pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov konania súd posudzoval úspech vo veci, a keďže v predmetnom konaní súd vyhovel žalobe žalobkyne v celom rozsahu, teda žalobkyňa bola v konaní plne úspešná, súd jej priznal náhradu trov konania proti žalovanému v plnej výške.

## **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v dvoch vyhotoveniach, cestou Okresného súdu Topoľčany na Krajský súd v Nitre.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

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 nesprávnym 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.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

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

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia 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.