

Súd: Okresný súd Senica  
Spisová značka: 6Cpr/1/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3812212713  
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 05. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Emília Horňáková  
ECLI: ECLI:SK:OSSE:2015:3812212713.9

## Rozhodnutie

Okresný súd Senica sudkyňou JUDr. Emíliou Horňákovou v právnej veci navrhovateľky: C. C., nar. XX.X.XXXX, bydlisko Prievidza, X. XX/X, práv. zast.: JUDr. Mária Habalčíková, advokátka so sídlom Prievidza, Bakalárska 4, proti odporcovi: C. Z. Z., s.r.o., so sídlom Senica, S. XX, IČO: 36 233 366, práv. zast.: JUDr. Mária Trylčová, advokátka so sídlom Senica, J. Kráľa 738/12, o doplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, takto

### rozhodol:

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy za obdobie od 13.5.2010 do 31.12.2010 v celkovej výške 3.536,90 € brutto, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 325,52 € od 1.7.2010 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 544,62 € od 1.8.2010 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 544,62 € od 1.9.2010 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 544,62 € od 1.10.2010 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 544,62 € od 1.11.2010 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 194,06 € od 1.12.2010 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 294,22 € od 1.01.2011 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 544,62 € od 1.02.2011 do zaplataenia, všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

V časti istiny vo výške 205,26 € súd konanie z a s t a v u j e .

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť súdny poplatok v sume 212,-€ na účet Okresného súdu Senica do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

Odporca je p o v i n n ý nahradiť trovy konania štátu na účet Okresného súdu Senica v sume 305,44 € do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľke náhradu trov konania v sume 2.640,14 € na účet právnej zástupkyne navrhovateľky do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľka podala na Okresnom súde Prievidza dňa 19.7.2012 návrh na doplatenie náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Svoj návrh odôvodnila tým, že v konaní vedenom na Okresnom súde Prievidza, sp. zn. 5C/113/2010, súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru odporcu s navrhovateľkou zo dňa 7.5.2009, doručené navrhovateľke dňa 11.5.2009, je neplatné. Rozsudok súdu nadobudol právoplatnosť dňa 10.5.2012 a vykonateľnosť dňa 14.5.2012. Navrhovateľka po doručení listiny o okamžitom skončení pracovného pomeru listom dňa 13.5.2009 oznámila odporcovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní. Dňa 2.7.2012 bola na účet navrhovateľky od odporcu zaslaná suma 7.147,- € (brutto 9 200 €) pričom táto sa domnieva, že ide o sumu náhrady mzdy za obdobie 12 mesiacov od jej oznámenia odporcovi, že pracovný pomer trvá. Navrhovateľka sa tak domáha priznania náhrady mzdy za obdobie od 13.5.2009 do 9.5.2012, teda do dňa predchádzajúceho právoplatnosti

rozsudku o určení neplatného skončenia pracovného pomeru, keď výšku náhrady mzdy určila na sumu 3742,16 €, t.j. suma náhrady mzdy vypočítaná vo výške 21.548,16 € po odpočítaní sumy vyplatenej odporcom navrhovateľke vo výške 7.147,- € a sumy 10.632,- €, ktorú navrhovateľka zarobila u nového zamestnávateľa po neplatnom skončení pracovného pomeru od 14.5.2010 do 9.5.2012.

Odporca vzniesol listom zo dňa 19.11.2012 námietku miestnej príslušnosti v zmysle § 105 Občianskeho súdneho poriadku, keď miestne príslušným je všeobecný súd odporcu, t.j. Okresný súd Senica. Proti tejto námietke podala právna zástupkyňa navrhovateľky námietku. Krajský súd v Trnave uznesením zo dňa 29.1.2013 určil, že na prejednanie a rozhodnutie veci je miestne príslušný Okresný súd Senica.

Odporca s návrhom nesúhlasil, žiadal ho zamietnuť. Svoj nesúhlas odôvodnil tým, že navrhovateľka bola od 1.9.2009 zamestnaná u iného zamestnávateľa, v dôsledku čoho nemá nárok na náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. V tomto zamestnaní dosahuje čistý mesačný zárobok v sume 443,- €, ktorý je porovnateľný s priemerným čistým mesačným zárobkom za kalendárny štvrtrok 2009. Prihliadnuc na navrhovateľkou žiadaný úrok z omeškania, navrhovateľke príslúcha istina 4.388,07 € a úrok z omeškania vo výške 1.016,38 €, teda celkovo spolu suma 5.404,45 €, ktorá však bola odporcom uhradená, keď odporca vyplatil navrhovateľke sumu 7.147,- €.

Tunajší súd rozhodol vo veci samej rozsudkom zo dňa 7.5.2014, keď odporcu zaviazal zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy za obdobie od 13.5.2010 do 31.12.2010 v celkovej výške 3.536,90 € brutto s príslušenstvom, pričom vo zvyšku návrh zamietol. Proti tomuto rozsudku podala dňa 28.5.2014 právna zástupkyňa odporcu na súde odvolanie s tým, že nesúhlasí s uložením povinnosti odporcovi zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy s príslušenstvom a náhradu trov konania. Odvolanie tiež podala aj právna zástupkyňa navrhovateľky proti výroku, ktorým súd návrh navrhovateľky zamietol. Krajský súd v Trnave rozsudkom zo dňa 17.9.2014 rozsudok súdu prvého stupňa zrušil s odôvodnením, že prvostupňový súd nemal pri rozhodovaní ustálenú výšku predmetu sporu, nakoľko navrhovateľka vykonala v priebehu konania niekoľko podaní určujúcich výšku náhrady mzdy. Odvolací súd uložil prvostupňovému súdu povinnosť odstrániť nedostatky ohľadom určenia výšky náhrady mzdy.

Právna zástupkyňa navrhovateľky listom zo dňa 18.11.2014 žiadala, aby súd pripustil zmenu petitu návrhu tak, že žiada priznať len sumu 3.536,90 € s príslušenstvom. Súd uznesením 6Cpr/1/2013

sp. zn. 6Cpr/1/2013-411 zo dňa 29.1.2015 pripustil zmenu petitu tak, ako to žiadala právna zástupkyňa navrhovateľky. V dôsledku tejto skutočnosti pre späťvzatie návrhu súd konanie vo zvyšku zastavil ( v sume 205,26 €) s čím odporca súhlasil a ďalej rozhodoval len o náhrade mzdy vo výške 3.536,90 € a jej príslušenstva.

Súd vykonal dokazovanie potvrdeniami o príjmoch navrhovateľky za roky 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, výplatnými páskami navrhovateľky za obdobie od 11/2008 do 4/2009, spisom Okresného súdu Prievidza 5C/113/2010, oznámením Inšpektorátu práce Trnava o výsledku inšpekcie práce zo dňa 7.8.2009, evidenciou dochádzky navrhovateľky u odporcu za mesiace 1/2013 až 3/2013, listom Sociálnej poisťovne zo dňa 2.5.2013, oznámením Inšpektorátu práce Trnava o výsledku inšpekcie práce zo dňa 16.4.2013, znaleckým posudkom 03/2013 zo dňa 15.11.2013, pracovnou zmluvou zo dňa 24.7.2006, mzdovým výmerom zo dňa 24.7.2006, zmenou mzdového výmeru zo dňa 25.1.2007, vyjadreniami navrhovateľky a odporcu, výpisom z účtu odporcu zo dňa 29.6.2012 a zistil tento stav veci:

Navrhovateľka a odporca uzatvorili dňa 24.7.2006 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, v ktorej bol dohodnutý ako deň nástupu do práce 24.7.2006. Pracovné zaradenie, na ktoré bola navrhovateľka prijatá, bolo inštruktor autoškoly s miestom výkonu práce Prievidza. Podľa mzdového výmeru zo dňa 24.7.2006 základná mzda zamestnanca predstavovala sumu 10.000,- Sk mesačne. Neskôr, na základe zmeny mzdového výmeru zo dňa 25.1.2007, bola dohodnutá hodinová mzda navrhovateľky na sumu 50,- Sk. Zo spisu Okresného súdu Prievidza súd zistil, že medzi navrhovateľkou a odporcom došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, a to listom zo dňa 7.5.2009, doručený navrhovateľke dňa 11.5.2009. Navrhovateľka následne listom dňa 13.5.2009 oznámila odporcovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní a podala žalobu na Okresný súd Prievidza, ktorý neskôr určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Rozsudok súdu nadobudol právoplatnosť dňa 10.5.2012 a vykonateľnosť dňa 14.5.2012. Z oznámenia inšpektorátu práce o výsledku inšpekcie práce zo dňa

7.8.2009 bolo preukázané, že odporca ako zamestnávateľ porušil viacero ustanovení Zákonníka práce. Išlo povinnosti ako vedenie evidencie pracovného času, nevydanie výplatnej pásky obsahujúcej údaje o jednotlivých zložkách mzdy, nevyplatenie mzdy v dohodnutých výplatných termínoch, neposkytnutie mzdových zvýhodnení za prácu nadčas a prácu vo sviatok. Súd ďalej zistil, že odporca poukázal dňa 2.7.2012 na účet navrhovateľky sumu 7.174 €. Z vyjadrenia právneho zástupcu odporcu vyplynulo, že sa jedná o sumu náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 13.05.2009 do 12.05.2010 spolu s príslušnými úrokmi z omeškania. Nakoľko vyjadrenia strán konania ohľadom určenia výšky náhrady mzdy boli zjavne rozporné, ustanovil súd znalca z odvetvia personalistika za účelom ustálenia a určenia výšky náhrady mzdy za obdobie od 13.5.2009 do 12.5.2010 a za obdobie od 13.5.2010 do 9.5.2012. V znaleckom posudku č. 03/2013 zo dňa 15.11.2013 súdny znalec určil náhradu mzdy za obdobie od 13.5.2009 do 12.5.2010, teda za obdobie prvých 12 mesiacov odo dňa, keď navrhovateľka oznámila odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, na sumu 6.541,70 €. Za obdobie od 13.5.2010 do 9.5.2012 na sumu 12.426,10 €. Navrhovateľka mimo iného tvrdila, že pri odmeňovaní za prácu pre odporcu bola diskriminovaná a domáha sa náhrady mzdy tak, aby prvok diskriminácie voči nej bol odstránený s poukazom na znenie § 119a ZP. Navrhovateľka mala v porovnaní s ostatnými zamestnancami až 4-6 krát nižšiu odmenu za prácu. Hodinová mzda navrhovateľky mala byť minimálne na takej úrovni, akú mali dohodnutú ostatní zamestnanci odporcu vrátane tých, ktorí pracovali na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, teda od 9,9582 € do 19,9163 €. Za obdobia od 1.7.2009 do 9.5.2012 považovala za nevyhnutné určiť sumu pravdepodobného zárobku, ktorú by bol zamestnanec

6Cpr/1/2013

dosiahol, keby mu zamestnávateľ umožnil ďalej pracovať s prihliadnutím na uvedený diskriminačný prvok. Návrh odporcu na nepriznanie nároku za čas presahujúci 12 mesiacov považovala za nezodôvodnený, dôkazné bremeno o tom, pre aké okolnosti hodné osobitného zreteľa by mal súd jeho návrhu vyhovieť znáša odporca. Tento však uviedol ako dôvod iba to, že navrhovateľka pracovala pre iného zamestnávateľa. Ako vyplýva z Ústavy SR - čl. 2 každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.

Podľa § 1 ods. 1 Zákonníka práce tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

Podľa §1 ods. 2 Zákonníka práce závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu.

Podľa § 1 ods. 3 Zákonníka práce závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Podľa § 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 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 Zákonníka práce (v znení účinnom od 1.9.2007 do 31.8.2011) 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 § 118 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,  
6Cpr/1/2013

doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

Podľa § 119a ods. 1 Zákonníka práce mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.

Podľa § 119a ods. 2 ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce 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 § 72 ods. 1 Zákonníka práce v skúšobnej dobe môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce 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 § 252g Zákonníka práce ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011. Právne úkony urobené pred 1.

6Cpr/1/2013

septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.

Podľa čl. 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.

Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka 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 SR č. 87/1995 Z. z. (v znení účinnom do 31.1.2013), ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, 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.

Z vykonaného dokazovania a zisteného stavu veci vyvodil súd ten právny záver, že návrh bol podaný dôvodne.

Medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že medzi navrhovateľkou a odporcom bola dňa 24.7.2006 uzatvorená pracovná zmluva na dobu neurčitú, keď navrhovateľka bola prijatá ako zamestnanec na pracovnú pozíciu inštruktor autoškoly za dohodnutých mzdových podmienok. Listom zo dňa 7.5.2009 odporca okamžite skončil s navrhovateľkou pracovný pomer, okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručené navrhovateľke dňa 11.5.2009. Navrhovateľka však dňa 13.5.2009 oznámila odporcovi, že trvá na pokračovaní pracovného pomeru a podala návrh na súd na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Okresný súd Prievidza, sp. zn. 5C/113/2010 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru odporcu s navrhovateľkou zo dňa 7.5.2009, doručené navrhovateľke dňa 11.5.2009, je neplatné. Rozsudok súdu nadobudol právoplatnosť dňa 10.5.2012. Navrhovateľka sa v spojitosti s neplatným skončením pracovného pomeru domáha i náhrady mzdy v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce, upravujúcich nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru a to za obdobie prvých 12 mesiacov, teda od 13.5.2009 do 12.5.2010 a za obdobie ďalších 24 mesiacov od 13.5.2010 do 9.5.2012.

Zákonník práce jednoznačne stanovuje časový úsek, ktorý je rozhodný pre posudzovanie poskytnutia náhrady mzdy. Navrhovateľka sa tak v súlade s predmetným ustanovením domáha náhrady mzdy do času, keď súd rozhodol o neplatnom skončení pracovného pomeru. Súd pri posudzovaní tejto náhrady vychádzal z právneho stavu účinného ku dňu neplatného skončenia pracovného pomeru, keď podľa ust. 79 ods. 2 ZP (v znení účinnom od 1.9.2007 do 31.8.2011). Za obdobie 12 mesiacov patrí zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru právo na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku bez možnosti zníženia odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní.

V predmetnej veci bol vypracovaný znalecký posudok č. 03/2013 znalcom Ing. V. Ď., ktorá určila výšku náhrady mzdy navrhovateľke v súlade so zákonom. Náhrada mzdy bola vypočítaná z priemerného zárobku navrhovateľky zisteného z príjmov 1. štvrtroka 2009. Navrhovateľka namietala, že za obdobia od 1.7.2009 do 12.5.2010 a od 13.5.2010 do 9.5.2012 mala znalkyňa ustáliť a určiť sumu pravdepodobného zárobku, ktorú by bol zamestnanec dosiahol, keby mu zamestnávateľ umožnil ďalej pracovať. Súd má za to, poukazujúc aj na právoplatnú judikatúru, že spôsob určenia výšky náhrady mzdy je správny tak, ako je uvedený v znaleckom posudku. Zákonník práce plynutie doby, za ktoré sa náhrada mzdy

6Cpr/1/2013

poskytuje, neviaže na to, za ktoré obdobie sa náhrada mzdy poskytuje. Pre výpočet náhrady mzdy z dôvodu neplatného rozviazania pracovného pomeru je rozhodný priemerný zárobok zistený za kalendárny štvrtrok predchádzajúci vzniku nároku zamestnanca na náhradu mzdy (rozhodné obdobie) bez zreteľa na to, za ktoré nasledujúce obdobie zamestnanec nárok na náhradu mzdy požaduje (Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky 21Cdo 991/2001).

Náhrada mzdy podľa znaleckého posudku za obdobie od 13.05.2009 do 12.05.2010 je vo výške 6.541,70 €. Navrhovateľka prijala dňa 02.07.2012 od odporcu plnenie vo výške 7.174,-€ (brutto sumu 9.200,-€). Odporca zotrval na tvrdení, že sa jedná o náhradu mzdy od 13.05.2009 do 12.05.2010 spolu s úrokmi z omeškania. Náhrada mzdy za obdobie od 13.05.2009 do 31.05.2009 podľa znaleckého posudku bola

325,52 € ( úroky 9% od 01.07.2009 do 01.07.2012 v sume 87,89 €), za obdobie od 01.06.2009 do 30.06.2009 v sume 544,62 € ( úroky 9% od 01.08.2009 do 01.07.2012 v sume 142,95 € ), za obdobie od 01.07.2009 do 31.07.2009 v sume 544,62 € ( úroky 9% od 01.09.2009 do 01.07.2012 v sume 138,86 € ), za obdobie od 01.08.2009 do 31.08.2009 v sume 544,62 € ( úroky 9% od 01.10.2009 do 01.07.2012 v sume 134,77 € ), za obdobie od 01.09.2009 do 30.09.2009 v sume 544,62 € ( úroky 9% od 01.11.2009 do 01.07.2012 v sume 130,69 € ), za obdobie od 01.10.2009 do 31.10.2009 v sume 544,62 € ( úroky 9% od 01.12.2009 do 01.07.2012 v sume 126,61 € ), za obdobie od 01.11.2009 do 30.11.2009 v sume 544,62 € ( úroky 9% od 01.01.2010 do 01.07.2012 v sume 122,52 € ), za obdobie od 01.12.2009 do 31.12.2009 v sume 544,62 € ( úroky 9% od 01.02.2010 do 01.07.2012 v sume 118,44 € ), za obdobie od 01.01.2010 do 31.01.2010 v sume 544,62 € ( úroky 9% od 01.03.2010 do 01.07.2012 v sume 114,35 € ), za obdobie od 01.02.2010 do 28.02.2010 v sume 544,62 € ( úroky 9% od 01.04.2010 do 01.07.2012 v sume 110,27 € ), za obdobie od 01.03.2010 do 31.03.2010 v sume 544,62 € ( úroky 9% od 01.05.2010 do 01.07.2012 v sume 106,18 € ), za obdobie od 01.04.2010 do 30.04.2010 v sume 544,62 € ( úroky 9% od 01.06.2010 do 01.07.2012 v sume 102,10 € ), za obdobie od 01.05.2010 do 12.05.2010 v sume 225,36 € ( úroky 9% od 01.07.2010 do 01.07.2012 v sume 40,56 € ). Náhrada mzdy brutto prislúchajúca navrhovateľke v sume 6.541,70 € spolu s úrokmi za náhradu mzdy v sume 1.476,19 € je spolu v sume 8.017,89 €. Nárok navrhovateľky na náhradu mzdy za prvých dvanásť mesiacov spolu s prislúšenstvom možno považovať za vyplatený celkom.

Sporným medzi účastníkmi bol i nárok navrhovateľky na náhradu mzdy za obdobie 13. až 36. mesiaca od neplatného skončenia pracovného pomeru. Odporcu žiadal, aby súd nárok nad 12 mesiacov nepriznal navrhovateľke vôbec, považoval ho za nedôvodný, najmä s prihliadnutím na to, že si našla novú prácu u iného zamestnávateľa od 01.09.2009, jej priemerná hrubá mesačná mzda za obdobie od mája 2010 do mája 2012 je 544,- EUR pri pracovnom čase 37,5 hodín týždenne. Pracovný čas si môže rozvrhnúť podľa svojich potrieb, nakoľko u jej zamestnávateľa pracuje ešte 6 ďalších zamestnancov na rovnakej pozícii. Z jej pracovného času 10,5 hodín týždenne vykonáva prácu v domácom prostredí, 27 hodín je prítomná na pracovisku. Pre porovnanie s pracovnou pozíciou u odporcu mala navrhovateľka pracovný čas 40 hodín týždenne (viac ako v súčasnosti), dosahovala rovnaký priemerný mesačný zárobok 544,62 EUR mesačne a nevykonávala prácu (ani len čiastočne) v domácom prostredí, jej zárobok i pracovné podmienky boli obdobné, ak nie výhodnejšie, ako u odporcu. Pri posudzovaní otázky dobrých mravov navrhol, aby súd prihliadal i na správanie navrhovateľky ako zamestnanca pred skončením pracovného pomeru, ktoré bolo preukázané v konaní Okresného súdu Prievidza sp. zn. 5C/113/2010.

Súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas prevyšujúci v zákone primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1

6Cpr/1/2013

ZP, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 ZP. Žiadaná náhrada mzdy za čas prevyšujúci obdobie 12 mesiacov závisí na úvahe súdu.

Samotné tvrdenie, že zamestnankyňa bola krátko po neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnaná u iného zamestnávateľa je irelevantné a súd naň nemusí prihliadať. Táto povinnosť bola vypustená zo Zákonníka práce novelou č. 348/2007 Z.z. účinnou od 1.9.2007. Rovnako predchádzajúci Zákonník práce (zákona č. 65/1965 Zb.) zakotvoval takúto povinnosť, pričom však jej zmyslom bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal úsilie počas prebiehajúceho sporu nájsť si prácu u iného zamestnávateľa. Po roku 1989 v dôsledku spoločensko-ekonomických zmien a prijatím Ústavy Slovenskej republiky nastala hodnotová zmena, keď podľa čl. 2 Ústavy SR (Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá) táto povinnosť neexistuje. Hodnotová zmena v právnom poriadku Slovenskej republiky mala za následok zmenu významu normatívneho textu obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť alebo vôbec nepriznať, pokiaľ ide o rozpor s dobrými mravmi (Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, 6 Cdo 157/2010 zo dňa 14.9.2011). Na spoločenské a ekonomické zmeny po roku 1989, predovšetkým v súvislosti s prechodom Slovenskej republiky na trhové hospodárstvo, reagoval zákonodarca nielen vypustením vyššie uvedeného ustanovenia zo Zákonníka práce, ale i viacerými významnými zmenami v oblasti pracovného práva (prijatie nového Zákonníka práce z 2.7.2001). K výkladu pracovnoprávných predpisov tak treba pristupovať flexibilne a v celom kontexte zohľadňom na celkový dynamický ekonomický rozvoj Slovenskej republiky. Súd však pri posudzovaní nároku navrhovateľky za čas presahujúci 12 mesiacov vychádzal aj z charakteristiky pracovnoprávných

vzťahov. Pracovnoprávne vzťahy sa od občianskoprávných vzťahov, obchodnoprávných vzťahov a obdobných vzťahov líšia tým, že ich účastníci vystupujú vo vzťahu nadradenosti a podradenosti, a nie vo vzťahu rovnosti. Vyplýva to už základných ustanovení Zákonníka práce, keď podľa § 1 ods. 1 a 2 ide o výkon závislej práce, pričom tieto ustanovenia predpokladajú závislosť zamestnanca na zamestnávateľovi, a to nielen z hľadiska príkazov daných zamestnávateľom zamestnancovi pri výkone práce, ale aj závislosť ekonomickú a sociálnu. S poukazom na tieto skutočnosti sa navrhovateľka ako zamestnankyňa dostala nepriaznivej ekonomickej a sociálnej situácie, nakoľko zamestnávateľ si voči nej prestal plniť povinnosti, ktoré vyplývajú zo základnej zákonnej charakteristiky pracovnoprávných vzťahov. Navrhovateľke tak bez vlastného zavinenia vznikla nevyhnutnosť hľadať si nové zamestnanie, keď je nemysliteľné, aby zotrvala bez zamestnania až pokým súd nerozhodne o skončení pracovného pomeru. Nárok na mzdu, v tomto prípade u nového zamestnávateľa, a nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia sú dva samostatné inštitúty, ktorých uplatnenie pracovnoprávne predpisy vzájomne nevylučujú.

V danej veci bolo nepochybne preukázané, že sa sociálne zabezpečenie navrhovateľky ako zamestnala u nového zamestnávateľa Základná škola, X.. F. XXX/X, Prievidza nezmenilo. Má stredoškolské pedagogické vzdelanie, vykonáva prácu vychovávateľky, na ktorú má prislúchajúce vzdelanie a má v podstate totožné mzdové podmienky, porovnateľné pracovné podmienky, prácu vykonáva v mieste bydliska, vo svojom odbore, má uzatvorený pracovný pomer na dobu neurčitú. Je však nepochybné, že má oprávnenie i na vykonávanie práce inštruktora autoškoly a v priebehu konania tvrdila, že ho mala záujem vykonávať i na dohodu v blízkom okolí.

Občiansky zákonník, Obchodný zákonník, ale ani Zákonník práce pojem dobré mravy nedefinuje. Avšak Zákonník práce v základnom článku 2 v druhej vete a v ustanovení § 13 ods. 3 stanovuje jedno zo základných interpretačných pravidiel bežných v právnych poriadkoch demokratických štátov, a to - Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných

6Cpr/1/2013

vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spolupracovníkov. I napriek vyššie uvedeným skutočnostiam je súd povinný skúmať výkon práv a povinností odporcu v súlade s dobrými mravmi. Prevádzka odporcu v Prievidzi bola zrušená ku dňu 20.7.2009 a odporca ako zamestnávateľ nemohol pridelovať navrhovateľke prácu podľa pracovnej zmluvy v určenom mieste na výkon práce. Bez akýchkoľvek pochybností mohol platne skončiť s navrhovateľkou pracovný pomer výpoveďou, ponuková povinnosť je splnená vtedy, ak zamestnávateľ nemá žiadnu prácu, bol však presvedčený, že konanie navrhovateľky je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru. I v samotnom návrhu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru je uvedené, že p. C. dňa 22.04.2009 ponúkol navrhovateľke, aby išla robiť inštruktora do Bánoviec nad Bebravou, čo je vzdialenostne najbližšia prevádzka odporcu k Prievidzi, na čo navrhovateľka nereagovala. Dôvod zrušenia prevádzky súd nie je oprávnený skúmať, účelom podnikania je dosiahnutie zisku a nemožno od podnikateľa spravodlivo žiadať, aby prevádzkoval činnosť, ktorá nie je pre neho ekonomicky zaujímavá alebo v rozpore s jeho podnikateľským zámerom. Navrhovateľka mala nárok minimálne na plnenie zo strany odporcu za 4 priemerné mesačné platy ( výpovedná doba + odstupné), čo je zákonná povinnosť odporcu ako zamestnávateľa voči zamestnancom s ktorými končí pracovný pomer z uvedených zákonných dôvodov. Obdobie 4-5 mesiacov má tak zamestnanec na to, aby si vyriešil svoje sociálne zabezpečenie, našiel si prácu a pod. Súd je toho názoru, že priznanie náhrady mzdy navrhovateľke do 31.12.2010, čo je za 7 mesiacov a 19 dní ( odo dňa zrušenia prevádzky 5 mesiacov a 11 dní) je primeraná náhrada pre navrhovateľku a zároveň nevznikne tým škoda odporcovi ako druhému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu, pretože pri zákonomnom postupe by plnenie cca 4-5 priemerných mesačných platov by bol navrhovateľke povinný vyplatiť i pri platnej výpovedi. Plnenie, ktoré navrhovateľke poskytol dobrovoľne bolo pre neho sankciou za neplatné okamžité skončenie pracovného pomeru. Navrhovateľke nič nebránilo tomu, aby sa u odporcu i počas súdneho sporu domáhala vykonávania práce na dohodu v inej prevádzke popri výkone svojho zamestnania, čím by sa jej sociálne zabezpečenie podstatne zvýšilo. Z vyššie uvedených dôvodov súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku.

Súd v časti uplatneného nároku na priznanie úroku z omeškania vychádzal z toho, že nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškania s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške stanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Zákonník práce z roku 1965 /Zák. č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov/ túto možnosť jednoznačne vyjadril vo svojom ustanovení § 256 ods. 2 prvá veta tak, že účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať

úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Keďže terajší Zákonník práce / Zák. č. 311/2001 Z.z./ a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu o úroku z omeškania, treba postupovať i v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškaní s náhradou mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená Nar. vl. č. 87/1995 Z.z. pre omeškania s plnením peňažného dlhu ako vykonávacieho predpisu k ustanoveniu § 517 ods. 2 OZ. Úrok z omeškania je vo svojej podstate majetkovou sankciou. Má veriteľa v tomto prípade zamestnanca odškodniť za to, že nemohol použiť dlhovanú istinu náhrady mzdy, úžitky ktorej na druhej strane mohol za čas omeškania poberať dlžník - zamestnávateľ. Pri rozhodovaní o priznaní úroku z omeškania nie je rozhodujúce, či žalovaný omeškanie zavinil, resp. dôvod omeškania, na vznik nároku na úrok z omeškania stačí, že zákonom stanovená lehota plnenia uplynula. V danom konaní súd svojim rozhodnutím neurčuje splatnosť náhrady mzdy. Rozsudok priznávajúci náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru má povahu  
6Cpr/1/2013

deklaratórneho rozsudku, t.j. iba potvrdzuje už jestvujúce hmotné práva a povinnosti. Splatnosť náhrady mzdy vyplýva z ustanovení hmotného práva § 129 ZP k § 132 ZP, keď ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok. Preto v časti nároku navrhovateľky týkajúceho sa úroku z omeškania súd vychádzal z ustáleného právneho názoru, že s náhradou mzdy je odporca v omeškaní tak ako pri mesačnej splatnosti mzdy, a preto súd priznal navrhovateľke 9% ročný úrok z omeškania priemerného mesačného zárobku za každý z 8 mesiacov.

Podľa ustanovenia § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka vzniklo navrhovateľke právo požadovať od odporcu popri plnení aj úroky z omeškania z dlžnej sumy, keďže ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu. Súd preto dospel k záveru, že navrhovateľka žiada oprávnené úrok z omeškania, a preto zaviazal odporcu zaplatiť navrhovateľke úrok z omeškania vo výške 9 % ročne, ktorý je v súlade s § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. (v znení účinnom do 31.1.2013).

Navrhovateľka je v konaní je oslobodená od platenia súdnych poplatkov v zmysle ust. § 4 ods. 2 písm. d/ Zák. o súdnych poplatkoch a preto súd uložil povinnosť odporcovi zaplatiť súdny poplatok s použitím ust. § 2 ods. 2 Zákona o súdnych poplatkoch podľa položky 1 písm. a, b Sadzobníka súdnych poplatkov tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku.

O náhrade trov konania účastníkov súd rozhodol podľa § 142 ods. 3 O.s.p. a navrhovateľovi priznal náhradu trov konania v sume 2.640,14 €.

Právnomu zástupcovi navrhovateľa súd priznal odmenu v zmysle vyhlášky č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb, za 10 úkonov právnej služby po 131,13 € (prevzatie a príprava zastúpenia, žaloba o doplatenie náhrady mzdy zo dňa 19.7.2012, účasť na pojednávaní v dňoch 19.6.2013, 20.3.2013, 26.3.2014, 25.4.2014, 29.4.2015, vyjadrenia zo dňa 3.5.2013, 8.7.2013, 3.4.2014 a 9.1.2014) t.j. 1.442,43 €, a ďalej režijný paušál za 11 úkonov právnej služby po (7,63 € x 2) + (7,81 € x 4) + (8,04 € x 4) + (8,39 € x 1), t.j. 87,05 €. Spolu odmena a režijný paušál 1.529,48 € + 20 % DPH, t.j. 1.835,38 €.

Právny zástupca navrhovateľa si ďalej uplatnil cestovnú náhradu podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách za 3 pracovné cesty na trase Prievidza - Senica a späť, a to za pracovnú cestu zo dňa 20.3.2013 za spotrebu PHM v sume 24,09 € (265 km x 6 l/100 km x 1.515 €/l), za pracovnú cestu zo dňa 19.6.2013 za spotrebu PHM v sume 23,53 € (265 km x 6 l/100 km x 1.480 €/l), za pracovnú cestu zo dňa 19.10.2011 za spotrebu PHM v sume 22,64 € (265 km x 6 l/100 km x 1.424 €/l). Cestovné spolu 70,26 €. Právnomu zástupcovi navrhovateľa súd priznal tiež náhradu za stratu času za pracovnú cestu Prievidza - Senica a späť v dňoch 20.3.2013, 19.6.2013, a to za 20 polhodín cesty (1 polhodina x 13,01 €), t.j. 312,24 € vrátane DPH, za pracovnú cestu Prievidza - Senica a späť v dňoch 26.3.2014, 25.4.2014, a to za 20 polhodín cesty (1 polhodina x 13,40 €), t.j. 321,60 €, za pracovnú cestu Prievidza - Senica a späť dňa 29.4.2015, a to za 6 polhodín cesty (1 polhodina x 13,98 €), t.j. 100,66 € vrátane DPH, celkovo v sume 734,50 €.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia jeho písomného vyhotovenia, cestou podpísaného súdu, t. j. cestou

6Cpr/1/2013

Okresného súdu Senica, Nám. oslobodenia 1, 905 30 Senica, ku Krajskému súdu v Trnave, dvojmo. Odvolanie sa podáva na súde, proti rozhodnutiu ktorého smeruje (§ 204 ods. 1, veta prvá O.s.p.). Odvolanie musí mať náležitosti požadované ustanovením § 42 ods. 3 O.s.p., tzn. musí obsahovať označenie súdu, ktorému je určené, označenie účastníkov konania, prípadne ich zástupcov, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) uviesť, 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.).

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, že súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, že doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a) a že rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 ods. 2, písm. a/- f/ O.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie (§ 205 ods. 3 O.s.p.).

Skutočnosti alebo dôkazy, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvého stupňa, sú pri odvolaní proti rozsudku alebo uzneseniu vo veci samej odvolacím dôvodom len vtedy, ak sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu (prísediaceho) alebo obsadenia súdu, ak má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, ak odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods. 4 a ak ich účastník konania bez svojej viny nemohol označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa (§ 205a ods. 1 O.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia (§ 251 ods. 1 O.s.p.).