

Súd: Okresný súd Prešov  
Spisová značka: 14Cpr/1/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8115200530  
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 06. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eduard Valenčin  
ECLI: ECLI:SK:OSPO:2015:8115200530.7

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Prešov sudcom JUDr. Eduardom Valenčinom v právnej veci žalobkyne: W.. W. Y., I.. XX.XX.XXXX, trvale bytom B. XX/X, N., právne zastúpenej JUDr. Františkom Komkom, advokátom so sídlom Hlavná 27, Prešov, proti žalovanému: SPRAVBYTKOMFORT, a.s. Prešov, Volgogradská 88, Prešov, IČO: 317 185 23, právne zastúpený: Eva Petránová Advokátska kancelária, s.r.o. so sídlom Puškinova 16, Prešov, v konaní o náhradu mzdy a iných nárokov, takto

### rozhodol:

žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 1.6.2012 do 31.8.2012 v sume 1.956,20 EUR netto a

- 8,75 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 629,08 EUR od 10.7.2012 do zaplataenia
- 8,75 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 663,56 EUR od 10.8.2012 do zaplataenia
- 8,75 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 663,56 EUR od 10.9.2012 do zaplataenia,

žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 1.9.2012 do 31.5.2013 v sume 5.972,04 EUR netto a

- 8,75 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 663,56 EUR od 10.10.2012 do zaplataenia
- 8,75 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 663,56 EUR od 10.11.2012 do zaplataenia
- 8,75 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 663,56 EUR od 10.12.2012 do zaplataenia
- 8,75 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 663,56 EUR od 10.1.2013 do zaplataenia
- 8,75 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 663,56 EUR od 10.2.2013 do zaplataenia
- 8,75 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 663,56 EUR od 10.3.2013 do zaplataenia
- 8,75 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 663,56 EUR od 10.4.2013 do zaplataenia
- 8,5 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 663,56 EUR od 10.5.2013 do zaplataenia
- 8,5 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 663,56 EUR od 10.6.2013 do zaplataenia,

žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni náhradu za nevyčerpanú dovolenku za obdobie od 1.1.2012 do 31.8.2012 v sume 461,32 EUR brutto spolu s 8,75 %-tným ročným úrokom z omeškania od 10.1.2013 do zaplataenia,

žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni náhradu škody za neposkytnuté stravné lístky za obdobie od 24.3.2013 do 31.12.2014 v sume 941,60 EUR netto a

- 5,25 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 410,88 EUR od 10.1.2014 do 20.5.2015
- 5,05 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 530,72 EUR od 10.1.2015 do 20.5.2015,

žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni náhradu škody za odmeny a príspevky vyplácané pri príležitosti pracovného a životného jubilea žalobkyne v sume 605,07 EUR netto a

- 5,5 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 201,69 EUR od 10.9.2013 do 20.5.2015
- 5,25 %-tný ročný úrok z omeškania zo sumy 403,38 EUR od 10.1.2014 do 20.5.2015,

-

a to všetko v lehote 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku,

v prevyšujúcej časti žalobu z a m i e t a ,

o trovách konania súd rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

#### **o d ô v o d n e n i e :**

Rozsudkom tunajšieho súdu č.k. 14Cpr/3/2012-175 súd vylúčil na samostatné konanie nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie od 1.6.2012 do budúca mesačne vo výške 950 EUR spolu s 9%-tným ročným úrokom z omeškania za obdobie od splatnosti mesačnej mzdy do zaplataenia. Týmto rozsudkom súd zároveň určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni žalovaným dňa 20.6.2012 je neplatná a pracovný pomer medzi účastníkmi trvá naďalej. Tento výrok rozsudku, ktorý bol napadnutý odvolaním zo strany žalovaného bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Prešove sp. zn. 3CoPr/5/2014 zo dňa 3.12.2014, pričom nadobudol právoplatnosť dňa 17.12.2014.

Uznesením zo dňa 4.5.2015 súd pripustil zmenu žaloby, na základe ktorej žalobkyňa žiadala priznať náhradu mzdy za obdobie od júna roku 2012 do decembra roku 2014 spolu s kapitalizovaným úrokom z omeškania odo dní nasledujúcich po splatnosti jednotlivých mesačných miezd do 20.5.2015 a taktiež od 21.5.2015 do zaplataenia. Zároveň rozšírila žalobu o zaplataenie finančnej náhrady za dovolenku za roky 2012 - 2014 s príslušenstvom a zároveň žiadala priznať náhradu príspevkov a odmien z titulu stravných lístkov a životného, ako aj pracovného jubilea. Žiadala taktiež priznať náhradu trov právneho zastúpenia na účet jej právneho zástupcu.

Žalovaný s návrhom nesúhlasil, považoval ho za nedôvodný a odporujúci dobrým mravom, keďže žalobkyňa nerešpektovala organizačné zmeny zamestnávateľa aj napriek tomu, že išlo o racionalizačné opatrenia, pričom odmietla nové pracovné miesto ponúknuté zamestnávateľom. Žalovaný poukázal na to, že poskytnutie náhrady mzdy by sa prakticky negovalo s poskytnutím ochrany zamestnávateľovi pred nepoctivým, špekulatívnym a účelovým konaním žalobkyne, ktorá trvala na tom, že pracovný pomer trvá iba za účelom, aby sa následne mohla domáhať náhrady mzdy, aj keď reálne nechcela v zamestnaní zotrvať, o čom svedčí aj skutočnosť, že následne uzavrela so žalovaným dohodu o ukončení pracovného pomeru. Žalovaný taktiež neuznal nárok žalobkyne na ďalšie plnenia z titulu náhrady za dovolenku a v tomto ohľade poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo 2343/2003 (resp. 2Cdo 267/2013) a teda, že ustanovenie o náhrade mzdy je špeciálnym ustanovením, ktoré vylučuje, aby na práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru počas obdobia, v ktorom ich vzťahy boli sporné v dôsledku rozviazania pracovného pomeru boli aplikované všeobecné ustanovenia Zákonníka práce, pričom špecialita tejto úpravy vylučuje, aby zamestnancovi bola poskytnutá náhrada za vyčerpanú dovolenku.

Súd v predmetnej veci vykonal dokazovanie výsluchom žalobkyne a oboznámením listinných dôkazov, pričom boli oboznámené: žaloba, výpočet náhrady mzdy za roky 2012 - 2014, rozhodnutie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny zo dňa 13.2.2015, vyjadrenie žalovaného zo dňa 10.3.2015, mzdový list žalobkyne za rok 2012, potvrdenie žalovaného o priemernom hodinovom zárobku žalobkyne za prvý a druhý kvartál r. 2012 zo dňa 9.2.2015, vyjadrenie žalovaného zo dňa 11.3.2015, návrh na zmenu petitu žaloby zo dňa 23.3.2015 a jeho prílohy, t.j. výpočet náhrady mzdy za roky 2012 - 2014, náhrada mzdy po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku za roky 2014 a 2015, náhrada mzdy za dovolenku za roky 2012 - 2014, náhrada príspevkov a odmien (stravné lístky, jubilea), vyjadrenie sociálnej poisťovne zo dňa 31.3.2015, vyjadrenie žalovaného zo dňa 10.4.2015, vyjadrenie žalobkyne zo dňa 20.4.2015, vyjadrenia žalobkyne zo dňa 22.1.2014, 10.4.2014, 13.1.2015, vyjadrenie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Prešov zo dňa 21.4.2015 a prílohy tohto vyjadrenia - potvrdenia o hľadaní zamestnania, list Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Prešov zo dňa 21.10.2014, vyjadrenie žalobkyne zo dňa 23.10.2014, vyjadrenie žalovaného zo dňa 6.11.2014, vyjadrenie žalovaného zo dňa 27.4.2015, list žalovaného zo dňa 15.4.2014, dohoda o skončení pracovného pomeru medzi účastníkmi zo dňa 27.1.2015, podanie žalobkyne zo dňa 19.1.2015, doklad úradu práce, sociálnych vecí a rodiny zo dňa 13.2.2015, vyčíslenie priemerného hodinového zárobku za prvý a druhý kvartál r. 2012, podanie žalovaného zo dňa 11.3.2015, upresnenie a rozšírenie žaloby zo dňa 23.3.2015 a prílohy tohto podania t.j. výpočet náhrady mzdy, náhrady mzdy za dovolenku, náhrady príspevkov a odmien (stravné lístky, odmeny pri jubileách), správa sociálnej poisťovne zo dňa 31.3.2015, vyjadrenie žalovaného zo dňa 10.4.2015, vyjadrenie žalobkyne zo dňa 20.4.2015, potvrdenia o hľadaní zamestnania predložené žalobkyňou, vyjadrenie žalovaného zo

dňa 27.4.2015, dohoda o ukončení pracovného pomeru zo dňa 27.1.2015, vyjadrenie žalobkyne zo dňa 1.6.2015, vyjadrenie žalovaného zo dňa 1.6.2015, vyjadrenie žalobkyne zo dňa 17.6.2015, vyjadrenie žalovaného zo dňa 12.6.2015 a prílohy tohto vyjadrenia t.j. oznámenie o počte stravných lístkov, výpočte hrubej a čistej mzdy na základe hodinového zárobku vo výške 5,4500 EUR - tretí štvrtrok r. 2012, resp. vo výške 5,8580 EUR - priemerný zárobok za druhý štvrtrok r. 2012, ako aj ostatný obsah spisu a obsah pripojeného spisu tunajšieho súdu sp. zn. 14Cpr/3/2012 a zistil tento skutkový stav.

Podľa § 142 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z.z. v znení účinnom k 1.9.2012 (Zákonník práce, ďalej len ZP), k 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.

Podľa § 79 ods. 1 ZP, 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 ZP, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

Podľa § 101 ZP, zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

Podľa § 102 ZP, pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanásťtina dovolenky za kalendárny rok.

Podľa § 103 ods. 1 ZP, základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.

Podľa § 103 ods. 2 ZP, dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.

Podľa § 109 ods. 3 ZP, za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

Podľa § 109 ods. 4 ZP, pri krátení dovolenky podľa odseku 1 sa musí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka, poskytnúť dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnancovi v dĺžke dvoch týždňov.

Podľa § 109 ods. 6 ZP, dovolenku za odpracované dni a dodatkovú dovolenku možno krátiť iba z dôvodov ustanovených v odseku 3.

Podľa § 109 ods. 7 ZP, dovolenka, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, sa kráti len z dôvodov, ktoré vznikli v tom roku.

Podľa § 118 ZP, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Podľa § 118 ods. 2 ZP, 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, 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 § 118 ods. 3 ZP, ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

Podľa § 134 ods. 1 ZP, 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, 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, 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 § 134 ods. 9 ZP, ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

Podľa § 152 ods. 1 ZP, zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

Podľa § 152 ods. 2 ZP, zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

Podľa § 152 ods. 3 ZP, zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

Podľa § 1 ods. 4 ZP, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa § 517 ods. 1 vety prvej Občianskeho zákonníka dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní.

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 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. účinného do 1.2.2013, 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.

Podľa § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. účinného od 1.2.2013, ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, výška úrokov z omeškania je o 5 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Podľa § 10c Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. (prechodné ustanovenie k úprave účinnej od 1. februára 2013), 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.

Na základe vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žalovaný dal žalobkyni neplatnú výpoveď, pričom súd určil neplatnosť tejto výpovede a taktiež určil, že pracovný pomer medzi účastníkmi trvá naďalej. Žalobkyňa v rámci zmeny petitu žaloby súdu predložila výpočet jednotlivých nárokov a to náhrady mzdy, náhrady za dovolenku, stravné lístky a odmeny pri životnom a pracovnom jubileu.

S poukazom na ustanovenie § 142 ods. 3 ZP, súd priznal žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 1.6.2012 do 31.8.2012, keďže nemal za preukázané, aby žalovaný bol žalobkyni vyplatil náhradu mzdy za uvedené obdobie, pričom keďže žalobkyňa nepracovala z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa, patrí jej náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku tak, ako ho vyčíslil žalovaný „v čistom“ t.j. netto vyjadrení s tým, že za mesiac jún roku 2012 priznal žalobkyni túto náhradu mzdy vo výške 629,08 EUR tak ako to navrhla samotná žalobkyňa, keďže žalovaný výšku tejto náhrady žiadnym spôsobom nenamietal.

Súd v zmysle ustanovení § 79 ods. 1 ZP vychádzal zo skutočnosti, že nárok na náhradu mzdy žalobkyni patrí po uplynutí výpovednej doby, ktorá uplynula 31.8.2012, t.j. od 1.9.2012, keďže dovtedy patrila žalobkyni mzda resp. náhrada mzdy podľa § 142 ods. 3 ZP, pričom žalobkyňa žalovanému oznámila, že trvá na prideľovaní práce, pričom žalovaný potvrdil, že toto oznámenie žalobkyne zo dňa 27.6.2012 mu bolo doručené dňa 2.7.2012. Súd preto vychádzal z príslušných ustanovení zákonníka práce účinných ku dňu 1.9.2012 (totožná úprava platila aj k 2.7.2012).

Z citovaného ustanovenia § 79 ods. 1 ZP vyplýva, že zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Pokiaľ žalovaný namietal túto skutočnosť tým, že by bolo v rozpore s dobrými mravmi poskytnutie náhrady mzdy, súd k tejto skutočnosti uvádza, že vykonaným dokazovaním nebolo preukázané, aby žalobkyňa konala v rozpore s dobrými mravmi, resp. aby jej konanie bolo nejakým spôsobom účelové alebo špekulatívne, keďže práve žalovaný svojim konaním, a to nezákonným preradením žalobkyne na iný druh práce zapríčinil vznik sporu, pričom žalobkyňa stále prezentovala, že pokiaľ by jej žalovaný umožnil vykonávať druh práce v zmysle platnej pracovnej zmluvy, bola by naďalej na tejto pozícii pracovala. Vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že žalovaný zmenil žalobkyni druh práce bez jej súhlasu a teda, s poukazom na už v pôvodnom rozsudku citované rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1NCdo 13/2009, vytvoril prekážku v práci na svojej strane a za takýchto okolností nemá zamestnanec povinnosť dostavovať sa na pracovisko a zotrvávať na ňom celý pracovný čas, pričom bolo práve na zamestnávateľovi, aby túto situáciu riešil buď dosiahnutím dohody o zmene pracovnej zmluvy alebo skončením pracovného pomeru zákonným spôsobom. K takejto situácii nedošlo a až súd právoplatným rozhodnutím určil neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Vzhľadom na uvedené preto súd priznal žalobkyni náhradu mzdy v súlade s ustanovením § 79 ZP, teda vo výške jej priemerného zárobku odo dňa nasledujúceho po uplynutí výpovednej doby. Žalobkyni teda patrí náhrada mzdy za obdobie od 1.9.2012, v súlade s ustanovením § 79 ods. 2 ZP v rozsahu 9 mesiacov tak, ako to správne namietal žalovaný. V tejto súvislosti súd poukazuje na ustanovenie § 252i ZP, prechodné ustanovenie k novele účinnej od 1.1.2013, konkrétne odsek 4 tohto ustanovenia, z ktorého vyplýva, že výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1.1.2013 a nároky, ktoré z nej vznikli sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31.12.2012. V tomto ohľade je teda nepochybné, že na daný prípad sa vzťahuje citované limitujúce ustanovenie t.j. že náhrada mzdy patrí zamestnancovi za 9 mesiacov, v danom prípade od 1.9.2012 do 31.5.2013. Pri určení výšky tejto náhrady súd vychádzal z priemerného zárobku žalobkyne za obdobie druhého štvrťroka roku 2012, keďže priemerný zárobok súd zisťoval k 1.9.2012, teda rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci tomuto dátumu. Priemerný hodinový zárobok žalobkyne za druhý štvrťrok roku 2012 predstavuje 5,8580 EUR (č.l. 26 spisu).

V súlade s ustanovením § 134 ods. 4 ZP súd určil priemerný mesačný zárobok a to tak, že hodinový zárobok v sume 5,8580 EUR vynásobil sumou 7,5 hod. (dĺžka pracovnej zmeny) x 21,74, keďže u žalovaného je zavedený pracovný týždeň v dĺžke 37,5 hodín, na základe čoho priemerný počet zmien za rok na jeden mesiac predstavuje 21,74, t.j. po vynásobení sumy 5,8580 x 7,5 x 21,74 = 955,15 EUR. Na základe takéhoto výpočtu predstavuje čistá náhrada mzdy za 9 mesiacov, t.j. po odrátaní zákonných odvodov a dane, celkovú sumu 5.972,07 EUR, ktorú súd aj žalobkyni priznal, pričom táto si na základe zmeny žaloby zo dňa 23.3.2015 (súdu doručená dňa 24.3.2015) uplatnila netto (čistú) náhradu mzdy, aj keď z príslušných predpisov je zrejme, že žalobkyňa si mala uplatniť náhradu brutto (hrubú), súd mal za to, že pokiaľ by mal priznať náhradu mzdy „v hrubom“, prekročil by petit návrhu, avšak na druhej strane by podľa názoru súdu odporovalo dobrým mravom, keby súd iba z tohto dôvodu nepriznal žalobkyni čistú náhradu mzdy tak ako to navrhla žalobkyňa, avšak priznal túto náhradu na základe výpočtu predloženého samotným žalovaným, keďže tento je aj podľa názoru súdu presný a nepochybný. Z týchto dôvodov preto súd priznal žalobkyni náhradu mzdy „v čistom“ - netto, teda už po

odrátní odvodov a dane. Túto náhradu súd priznal spolu s príslušným zákonným úrokom z omeškania od 10. dňa nasledujúceho mesiaca, keďže výplata mzdy bola v zmysle kolektívnej zmluvy dohodnutá k 9. dňu nasledujúceho kalendárneho mesiaca (č.l. 111 pripojeného pôvodného spisu). V prevyšujúcej časti ohľadom náhrady mzdy, resp. príslušenstva z tohto nároku, súd žalobu zamietol.

V súvislosti s námietkou právneho zástupcu žalobkyne ohľadom priznania náhrady mzdy aj nad dobu 9 mesiacov, súd poukazuje na to, že účinná právna úprava tak ako to už bolo vyššie uvedené, je úplne jasná a konkrétna a vyplýva z nej, že nárok na náhradu mzdy patrí za obdobie 9 mesiacov. Pokiaľ právny zástupca žalobkyne poukazoval na rozhodnutie Najvyššieho súdu sp. zn. 6Cdo 157/2010, súd poukazuje na to, že uvedené rozhodnutie sa týkalo zákonného ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného v inom období, z ktorého vyplýva že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 9 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať, avšak ako už súd uviedol v tejto veci súd vychádza z inej právnej úpravy tohto ustanovenia, ktorá je explicitne iná, než právna úprava, ktorá bola predmetom konania v citovanom rozhodnutí Najvyššieho súdu SR.

Žalobkyňa si žalobou uplatnila taktiež náhradu za dovolenku za obdobie rokov 2012 až 2014, pričom z prehľadu predloženej žalobkyňou, ako aj z vyjadrenia žalovaného vyplýva, že žalobkyňa čerpala dovolenku v roku 2012 v rozsahu 6 dní. Keďže podľa § 102 ZP pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru 1/12-ina dovolenky za kalendárny rok, súd vychádzal zo skutočnosti, že pracovný pomer trval do 31.8.2012 t.j. 8 mesiacov, pričom žalobkyňa sa od 1.9.2012 zaevidovala na úrade práce a pomerná časť dovolenky za obdobie od 1.1.2012 do 31.8.2012 predstavuje 16 a pol dňa dovolenky a keďže žalobkyňa už vyčerpala 6 dní dovolenky, patrí jej náhrada za dovolenku za rok 2012 v rozsahu 10 a pol dňa, čo pri dennom pracovnom čase 7,5 hodín predstavuje 461,32 EUR (5,8580 x 7,5 x 10 dní = 439,35 EUR + pomerná časť za jeden pol deň 5,8580 x 3,75 = 21,97 EUR t.j. 439,35 EUR + 21,97 EUR). Súd teda priznal žalobkyňi z titulu náhrady za nevyčerpanú dovolenku sumu 461,32 EUR brutto, keďže tento nárok nemal vyčíslený „v čistom“ - netto. Uvedený nárok priznal spolu so zákonným úrokom z omeškania od 10.1.2013, keďže k tomuto dátumu už bol žalovaný nepochybne v omeškaní s plnením tejto náhrady a v prevyšujúcej časti ohľadom náhrady mzdy za dovolenku a príslušenstva z tejto časti nároku žalobu zamietol. Čo sa týka zostávajúcej náhrady za dovolenku, súd v tejto časti žalobu zamietol, keďže od 1.9.2012 podľa žalovaného pracovný pomer netrval a žalobkyňa vlastne už od 11.6.2012 pre zamestnávateľa nevykonávala žiadnu prácu a neprideľovanie práce počas trvania sporu o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru sa pre účely nároku na dovolenku neposudzuje ako výkon práce. Súd v tejto súvislosti zároveň poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo 6/2008 resp. rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo 2343/2003, z ktorých vyplýva, že špeciálna úprava § 79 ZP vylučuje, aby pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru mohla byť za dobu počas ktorej boli vzťahy medzi účastníkmi v dôsledku rozviazania pracovného pomeru sporné a počas ktorej zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi vykonávať prácu, priznaná náhrada mzdy z iného dôvodu, pričom v uvedenej dobe zamestnancovi neprislúcha nielen mzda podľa § 118 a nasl. ZP, ale ani náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku a to aj z dôvodu, že žalobkyňa neodpracovala z dôvodu neplatného rozviazania pracovného pomeru žiaden deň, pričom neprideľovanie práce zamestnávateľom v tomto období nepredstavuje prekážku v práci, ktorá by sa inak posudzovala ako výkon práce. V súvislosti s týmto nárokom nie je dôvodná námietka premlčania, ktorú vzniesol žalovaný, keďže tento nárok sa premlčuje vo všeobecnej trojročnej premlčacej lehote a keďže nárok bol uplatnený na základe podania súdu doručeného dňa 24.3.2015, bol uplatnený v zákonnej lehote, nakoľko žalobkyňa si uplatnila, podľa obsahu vykonaného dokazovania nárok za dovolenku za obdobie od mesiaca apríl roku 2012 do budúcnosti.

Žalobkyňa zároveň žiadala priznať náhradu za stravné lístky v sume 2,14 EUR, pričom z kolektívnej zmluvy (č.l. 101 pôvodného pripojeného spisu) vyplýva, že príspevok zamestnávateľa je 55 % z ceny stravného lístka + príspevok zo sociálneho fondu 0,33 EUR, čo predstavuje pri cene stravného lístka 3,13 EUR sumu 2,14 EUR. Súd tento nárok žalobkyne právne posúdil ako nárok na náhradu škody, keďže boli splnené všetky zákonné predpoklady, a to porušenie právnej povinnosti zo strany žalovaného, čo bolo nepochybne konštatované aj v rámci odôvodnenia rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pričom žalovaný preradil žalobkyňu na inú druh práce, bez jej súhlasu a teda porušil príslušné ustanovenia zákonníka práce, v dôsledku čoho vznikla žalobkyňi škoda. Taktiež je daná príčinná súvislosť medzi vznikom škody a konaním žalovaného, ktorý konal minimálne vo forme nebanalnosti. Súd v súvislosti s uplatneným nárokom taktiež poukazuje na už citované rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo 2343/2003, z ktorého taktiež vyplýva záver, že uplatnený nárok je osobitným nárokom,

na ktorý sa nevzťahuje špeciálna úprava ustanovenia § 79 ZP a preto súd priznal žalobkyni tento nárok ako nárok na náhradu škody, keďže pokiaľ by bola naďalej vykonávala prácu v zmysle platnej pracovnej zmluvy, nebola by jej táto škoda vznikla. Žalobkyňa si tento nárok uplatnila za rok 2012 počet pracovných dní 157 x 2,14 EUR = 335,98 EUR, za rok 2013 počet pracovných dní 261 x 2,14 EUR = 558,54 EUR, za rok 2014 počet pracovných dní 260 x 2,14 EUR = 556,40 EUR, za rok 2015 počet pracovných dní 15 x 2,14 EUR = 32,10 EUR, t.j. spolu v sume 1.483,02 EUR.

Keďže žalovaný vzniesol námietku premlčania, súd tento nárok t.j. nárok na náhradu škody posudzoval aj z hľadiska dôvodnosti tejto námietky, pričom dospel k záveru, že tento nárok je čiastočne premlčaný, keďže žalobkyňa rozšírila žalobu o tento nárok až podaním súdu doručeným dňa 24.3.2015 a keďže pre posúdenie tohto nároku platí dvojročná subjektívna premlčacia lehota, nárok je dôvodný iba od 24.3.2013 t.j. dva roky pred rozšírením návrhu v súlade s ustanovením § 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka, keďže žalobkyňa už nepochybne od času, kedy jej bola daná výpoveď vedela o tom, že jej vzniká škoda a kto za ňu zodpovedá. Z tohto dôvodu priznal súd žalobkyni náhradu škody z titulu náhrady za neposkytnuté stravné lístky za obdobie od 24.3.2013, pričom táto náhrada za rok 2013 predstavuje 192 dní t.j. počet pracovných dní od 24.3.2013 do 31.12.2013, t.j. 192 x 2,14 = 410,88 EUR. Za rok 2014 súd priznal náhradu za 248 dní t.j. počet pracovných dní a nie za 260 dní, ako to navrhla žalobkyňa, pričom súdu nie je zrejmé, z čoho vychádzala žalobkyňa, keďže je nepochybné, že stravné lístky sú poskytované iba za pracovné dni, t.j. za rok 2014 náhrada predstavuje sumu 530,72 EUR (248 dní x 2,14). Spolu teda náhrada za stravné lístky predstavuje sumu 941,60 EUR. Tieto náhrady súd priznal spolu s príslušným zákonným úrokom z omeškania tak ako je to uvedené vo výrokovej časti rozsudku v súlade s návrhom žalobkyne na zmenu žaloby t.j. do 20.5.2015 neidúc nad petit žaloby v tejto časti. V súvislosti s týmto nárokom súd taktiež poukazuje na to, že žalobkyňa síce v prílohe návrhu na zmenu žaloby žiadala priznať aj nárok za stravné lístky za 15 dní roku 2015, avšak v samotnom návrhu na zmenu žaloby už nárok v tejto časti nežiadala, preto ho súd ani nepriznal.

Súd žalobkyni priznal taktiež náhradu za finančnú odmenu za odpracované roky a jubileum v súlade s príslušnými ustanoveniami kolektívnej zmluvy (č.l. 108, 109 pripojeného spisu) a keďže žalobkyňa nastúpila k zamestnávateľovi dňa 1.9.2013 a pracovný pomer mal byť podľa žalovaného ukončený k 31.8.2013, je možné uzavrieť, že žalobkyňa odpracovala 30 rokov, za čo jej patrí náhrada 249 EUR brutto, čo po odpočítaní 19 % dane z príjmu predstavuje sumu 201,69 EUR a z titulu životného jubilea (50 rokov) jej patrí náhrada vo výške 166 EUR zo mzdových prostriedkov + 332 EUR zo sociálneho fondu t.j. spolu celková náhrada predstavuje sumu 498 EUR brutto, čo po odpočítaní 19 % dane z príjmu predstavuje sumu 403,38 EUR. V tejto súvislosti súd poukazuje na to, že nepriznanie tohto nároku by podľa názoru súdu odporovalo aj dobrým mravom, a to aj s poukazom na rozhodnutie súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru. Tieto nároky súd taktiež priznal so zákonným úrokom z omeškania, avšak nie z celej sumy t.j. 605,07 EUR od 10.9.2013, ale nárok z titulu pracovného jubilea s úrokom z omeškania od 10.9.2013 do 20.5.2015 (neidúc nad petit žaloby) a nárok z titulu životného jubilea s úrokom z omeškania od 10.1.2014, keďže tieto nároky boli splatné spolu so mzdou v jednotlivých výplatných termínoch, teda v prevyšujúcej časti žalobu taktiež zamietol. Súď taktiež poukazuje na to, že uvedené nároky nie sú premlčané, keďže ich splatnosť bola ku dňu 10.9.2013, resp. 10.1.2014, pričom keďže žalobkyňa rozšírila žalobu o tieto nároky podaním súdu doručeným dňa 24.3.2015, dvojročná subjektívna lehota v tomto prípade neuplynula.

Súd zároveň pri rozhodovaní o príslušenstve jednotlivých nárokov nepostupoval z dôvodu prehľadnosti jednotlivých priznaných plnení tak ako to navrhol žalobca, teda nepriznal kapitalizovaný úrok z omeškania, ale tento nárok priznal tak ako je to uvedené vo výrokovej časti rozsudku a v prevyšujúcej časti aj ohľadom príslušenstva pohľadávky žalobu zamietol.

Podľa § 151 ods. 3 O.s.p., v zložitých prípadoch, najmä z dôvodu väčšieho počtu účastníkov konania alebo väčšieho počtu nárokov uplatňovaných v konaní súd môže rozhodnúť, že o trovách konania rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej; ustanovenie § 166 sa nepoužije. Ustanovenia odsekov 1 a 2 platia primerane s tým, že lehota troch pracovných dní plynie od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Vzhľadom na skutočnosť, že súd po skončení dokazovania odročil pojednávanie za účelom vyhlásenia rozhodnutia, pričom podľa § 151 ods. 1 O.s.p. je účastník konania povinný trovy konania vyčísliť najneskôr do troch pracovných dní od vyhlásenia tohto rozhodnutia, súd ohľadom trov rozhodol tak, že o nich rozhodne samostatným rozhodnutím, keďže účastníci si do vyhlásenia rozhodnutia trovy neuplatnili.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Prešove.

Podľa § 205 ods. 1 O.s.p. 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.

Podľa § 205 ods. 2 O.s.p. 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 O.s.p.,
- b) konanie má inú vadu, 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 neobstoí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a O.s.p.),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

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

Podľa § 251 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.