

Súd: Okresný súd Bratislava III
Spisová značka: 23Cpr/7/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1516213313
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 11. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Silvia Gandelová
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2022:1516213313.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III v konaní pred sudkyňou JUDr. Silviou Gandelovou v spore žalobcu : G.. K. Č., U. X.X.XXXX, R. X. X, R., zastúpený Advokátska kancelária PONFYS LEGAL s.r.o., so sídlom Mierová 29, Bratislava, IČO : 53 631 749, proti žalovanému : Základná škola, so sídlom Prokofievova 5, Bratislava, IČO : 31 754 911, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru takto

rozhodol:

- I. Určuje sa, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 23.6.2016 je neplatná.
- II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 1.980 eur a to do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.
- III. Vo zvyšku sa žaloba zamieťa.
- IV. Žiadna zo strán sporu nemá nárok na náhradu trov konania.

odôvodnenie:

1. Žalobou, ktorá bola súdu doručená dňa 19.9.2016, sa žalobca domáhal určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru listom zo dňa XX.X.XXXX a určenia, že pracovný pomer založený na základe pracovnej zmluvy zo dňa X.X.XXXX trvá. Žalobca zároveň žiadal vyplatiť náhradu mzdy od X.X.XXXX až do opätovného umožnenia v pokračovaní v práci a to do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

2. Žalobu odôvodnil tým, že u žalovaného bol zamestnaný na základe pracovnej zmluvy zo dňa X.X.XXXX, v ktorej mal dojednaný pracovný pomer na dobu neurčitú, pričom deň nástupu do práce bol X.X.XXXX. Listom zo dňa XX.XX.XXXX, ktorý bol doručený na adresu jeho trvalého pobytu dňa X.X.XXXX, mu žalovaný oznámil, že mu dáva výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) s odôvodnením, že skončením jeho kanonickej misie už nebude spĺňať požiadavky na vyučovanie náboženstva. Výpoveď z pracovného pomeru zo dňa XX.X.XXXX žalobca považuje za neplatnú z dôvodu, že žalovaný mu výpoveď nedoručil do vlastných rúk, on výpoveď neprevzal, zásielku prevzala jeho manželka pani G. Č., preto v danom prípade neboli splnené zákonom stanovené predpoklady pre platnosť výpovede, výpoveď mu nebola doručená spôsobom ako vyžaduje zákon. Výpoveď považuje za neplatnú aj z dôvodu neuvedenia konkrétneho zákonného dôvodu skončenia pracovného pomeru, tak ako to predpokladá § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Nakoľko mal záujem naďalej pracovať u žalovaného, dňa XX.X.XXXX žalovanému oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával.

3. Ako dôkazy označil pracovnú zmluvu, výpoveď zo dňa XX.X.XXXX, oznámenie o uložení zásielky, oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní.

4. Žalovaný sa vyjadril, uplatnený nárok neuznal. Potvrdil, že žalobca mal pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s presne stanovenou pozíciou - učiteľ náboženskej výchovy. Podľa neho vo výpovedi bol výpovedný dôvod uvedený jednoznačne a to, že skončením kanonickej misie už žalobca nebude spĺňať požiadavky na vyučovanie náboženstva. O tom, že žalobca nebude mať predĺženú kanonickú misiu bola riaditeľka školy informovaná Arcibiskupským úradom v Bratislave, ktorý dňa XX.X.XXXX listom oznámil žalobcovi, že misia mu nebude udelená. Vzhľadom na to, že žalobca bol zamestnaný na čiastkový úväzok, vyučoval len jeden deň v týždni, možnosti na osobné doručenie výpovede boli obmedzené. V piatok dňa XX.X.XXXX výpoveď odmietol prevziať, preto mu toho dňa bola zaslaná poštou. Zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov stanovuje predpoklady na výkon pedagogickej činnosti a na výkon odbornej činnosti, ktorými sú kvalifikačné predpoklady, bezúhonnosť, zdravotná spôsobilosť, ovládanie štátneho jazyka, poverenie podľa vnútorných predpisov príslušnej registrovanej cirkvi alebo príslušnej náboženskej spoločnosti na vyučovanie predmetu náboženstvo alebo predmetu náboženská výchova. Predpoklady musí pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu pedagogickej činnosti alebo výkonu odbornej činnosti. Žalovaný má za to, že postupoval v prípade výpovede v súlade so Zákonníkom práce aj v súlade s podmienkami pre udelenie kanonickej misie.

5. Ako dôkazy označil výpoveď z pracovného pomeru, pracovnú zmluvu, oznámenie Arcibiskupského úradu v Bratislave zo dňa XX.X.XXXX a oznámenie úradu zo dňa XX.X.XXXX.

6. Žalobca v replike zopakoval, že zásielku prevzala iná osoba než on, ako zamestnanec a teda nebola splnená povinnosť zamestnávateľa doručiť písomnosť, má za to, že v danom prípade nemohli nastať zákonné účinky spojené s doručením výpovede.

7. Žalovaný v duplike trval na to, že žalobca odmietol prevziať výpoveď, hoci ju riaditeľka prerokovala osobne. Písomnú výpoveď odmietol prevziať so slovami, že mu ju žalovaný má doručiť poštou a dňa 24.6.2016 bola poštou aj zaslaná.

8. Žalobca namietal, že na výpovedi, ktorú doručil súdu žalovaný sú mená svedkov, čo nie je to pravda, lebo nebol vyzvaný, aby si prišiel prevziať výpoveď, tieto osoby za ním neprišli, je to vykonštruované, riaditeľku v ten deň ani nestretol a zástupkyňu neúspešne hľadal.

9. Rozhodnutím č.k. 23Cpr/7/2016-88 zo dňa 27.2.2018 súd žalobu zamietol. Nedôvodnosť žaloby súd založil na tom skutkovom a právnom základe, že výpoveď z pracovného pomeru je z formálneho hľadiska platným právnym úkonom, nakoľko bola žalobcovi riadne doručená, čo mala potvrdiť svedecká výpoveď Y. G., ktorá tvrdila, že žalobca ju odmietol prevziať, hoci žalobca to poprel.

10. Odvolací súd rozhodnutím č.k. 6CoPr/6/2020-114 zo dňa 22.12.2021 napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

11. Odvolací súd rozhodnutie odôvodnil tým, že záver, že žalobcovi bola výpoveď doručovaná fikciou na pracovisku neobstojí, žalovaný ho nepodporil žiadnym iným relevantným dôkazným prostriedkom a napokon ho v konaní nepotvrdili ani štatutárnej zástupkyne, ktoré v čase a mieste tvrdeného doručovania výpovede žalobcovi neboli prítomné, ako sami pred súdom vypovedali. Svedeckou výpoveďou teda znegovali písomné potvrdenie o tom, že žalobca listinu označenú ako výpoveď z pracovného pomeru zo dňa XX.X.XXXX odmietol dňa XX.X.XXXX prevziať. Za právne perfektné nemožno považovať ani následné doručovanie výpovede žalovaného prostredníctvom Slovenskej pošty, a.s., pretože táto písomnosť nebola žalobcovi nikdy doručená do vlastných rúk, čo žalobca počas celého konania skutkovo tvrdil. Odvolací súd pripustil pripojený dôkaz žalobcu, z ktorého vyplýva, že písomnosť prevzala manželka žalobcu, a nie žalobca. Nemôže preto obstať záver súdu o právne perfektnom doručení výpovede, a teda ani záver o platnosti výpovede po formálnej stránke.

12. Na výzvu súdu žalobca spresnil žalobný návrh a uviedol, že sa domáha zaplatenia sumy 3.960 eur, ako náhrady mzdy za čas 24 mesiacov (24 x 165 eur).

13. Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone.

Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

14. Podľa § 62 ods. 1 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Podľa § 62 ods. 4 Zákonníka práce, výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

15. Podľa § 63 ods.1 písm. d) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec: nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2, nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

16. 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.

17. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že pracovný pomer strán sporu vznikom na základe pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX, bol uzatvorený na dobu neurčitú s tým, že žalobca vykonával prácu- učiteľ náboženskej výchovy.

18. Arcibiskupský úrad v Bratislave listom zo dňa XX.X.XXXX udelil žalobcovi kanonickú misiu na dobu určitú do XX.XX.XXXX, na vyučovanie náboženstva na základnej a strednej škole vo farnosti Bratislava - Svätej Rodiny na území Bratislavskej arcidiecézy.

19. Arcibiskupský úrad v Bratislave listom zo dňa XX.X.XXXX oznámil žalobcovi, že dostali jeho žiadosť o kanonickú misiu, ale kanonická misia mu nebude udelená.

20. Z výpovede z pracovného pomeru zo dňa 23.6.2016 súd zistil, že výpoveď bola odôvodnená ustanovením § 63 ods. 1 písm. d), dôvodom bolo skončenie žalobcovej kanonickej misie, nesplnenie požiadavky na vyučovanie náboženstva. Pracovný pomer sa mal skončiť dňom 31.8.2016.

21. Listom zo dňa XX.X.XXXX žalobca oznámil žalovanému, že rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou považuje za neplatné a trval na jeho ďalšom zamestnaní.

22. Žalobca uviedol, že po doručení výpovede mal problém sa zamestnať na iných školách, ktoré ho odmietli. Urobil si kurz na SBS službu a zamestnal sa ako zamestnanec strážnej služby.

23. Riaditeľka školy vo výpovedi uviedla, že výpoveď so žalobcom prerokovala, súhlasil a sľúbil, že výpoveď prijme, považovala všetko za vybavené a bola zaskočená žalobou. Žalobca učil na škole raz do týždňa a to v piatok, preto mu výpoveď doručovali v piatok XX.X.XXXX. Potvrdila, že výpoveď mu odovzdávala personalistka, ktorá jej neskôr oznámila, že žalobca odmietol výpoveď prevziať, preto mu ju následne zasielali poštou. Ona, ako riaditeľka školy a zástupkyňa len overili, že výpoveď skutočne ostala neprevzatá na stole.

24. Svedkyňa Y. G. uviedla, že od riaditeľky školy dostala pokyn pripraviť výpoveď, riaditeľka ju poprosila, aby ju žalobcovi doručila, nakoľko ona musela odísť. Výpoveď žalobcovi predložila v piatok na sekretariáte školy, poprosila ho, aby jej potvrdil podpisom prevzatie, čo žalobca odmietol. Keďže žalobca výpoveď neprevzal, nechala odkaz riaditeľke školy a následne mu ju odoslali poštou, ako doporučený list.

25. Žalobca ako jeden z dvoch dôvodov neplatnosti výpovede uvádzal absenciu riadneho doručenia výpovede.

26. Podľa ustanovenia § 38 ods. 1 Zákonníka práce písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

27. Zákonník práce uprednostňuje osobné doručenie, ak to nie je možné, písomnosť možno doručiť prostredníctvom poštového podniku do vlastných rúk. Ak zamestnávateľom je právnická osoba, doručovanie týchto písomností uskutoční osoba, ktorá je oprávnená v mene zamestnávateľa robiť právne úkony, prípadne aj ďalší zamestnanci na základe písomného poverenia. Účinky doručenia výpovede nastanú aj v tom prípade, ak adresát odmietne doručovanú písomnosť prevziať alebo ak svojím počínaním jej doručenie zmarí.

28. Súd aj viazaný právnym názorom odvolacieho súdu považoval tvrdenie žalovaného, že výpoveď bola žalobcovi doručená na pracovisku za nepreukázané. Žalovaný toto tvrdenie nepodporil žiadnym relevantným dôkazným prostriedkom, v spore ho nepotvrdili ani štatutárnej zástupkyne žalovaného, ktoré zhodne uviedli, že v čase a mieste tvrdeného doručovania výpovede žalobcovi neboli prítomné. Svedeckou výpoveďou teda bolo znegované písomné potvrdenie o tom, že žalobca listinu označenú ako výpoveď z pracovného pomeru zo dňa XX.X.XXXX odmietol dňa XX.X.XXXX prevziať. Súd skúmal aj následné doručovanie výpovede žalovaného prostredníctvom Slovenskej pošty, a.s. a dospel k záveru, že táto písomnosť nebola žalobcovi nikdy doručená do vlastných rúk, čo bolo preukázané dôkazom, ktorý žalobca predložil odvolaciemu súdu a z ktorého vyplýva, že doručovanú písomnosť prevzala jeho manželka, nie žalobca. Doručenie výpovede tak ako to má na mysli ustanovenie § 38 ods. 1 Zákonníka práce nebolo naplnené.

29. Súd považoval za preukázané, že výpoveď žalobcovi nebola riadne doručená, čo je dôvodom na vyslovenie jej neplatnosti. Súd sa už ďalším skúmaním hmotnoprávných alebo procesnoprávných podmienok predmetnej výpovede nezaoberal a vyslovil, že výpoveď zo dňa XX.X.XXXX je neplatná.

30. Žalobca tiež žiadal, aby súd určil, že pracovný pomer trvá. Súd mal za preukázané, že žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, ale žalobu v tejto časti zamietol, nakoľko v zmysle ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce dospel k záveru, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával.

31. Toto rozhodnutie súd odôvodňuje skutočnosťou, že v zmysle vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 437/2009 Z.z., ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorá bola platná v čase doručovania výpovede, kvalifikačným predpokladom pre vyučovanie predmetu náboženská výchova je okrem vzdelania aj poverenie podľa vnútorných predpisov príslušnej registrovanej cirkvi alebo príslušnej náboženskej spoločnosti; pre kňazov a diakonov sa vyžaduje menovací dekrét od príslušnej vrchnosti registrovanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti. Aj podľa ustanovenia § 9 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorým bola nahradená citovaná vyhláška, platným od 1.9.2019, je tiež predpokladom na vyučovanie predmetu náboženstvo alebo predmetu náboženská výchova poverenie podľa vnútorných predpisov príslušnej registrovanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti, pričom podľa ustanovenia § 9 ods. 4 zákona predpoklady na výkon pracovnej činnosti musí pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu pracovnej činnosti. V spore nebolo sporné, že listom zo dňa XX.X.XXXX Arcibiskupský úrad v Bratislave sa na žiadosť žalobcu vyjadril, že Kánonická misia (na vyučovanie náboženstva na základnej škole a strednej škole vo farnosti Bratislava - Svätá rodina na území Bratislavskej arcidiecézy) mu udelená nebude. Je preto nesporné, že predchádzajúca kánonická misia, ktorá bola na dobu určitú a to do XX.X.XXXX, predĺžená nebola a od X.X.XXXX žalobca nespĺňal predpoklady na vyučovanie predmetu náboženstvo alebo náboženská výchova, čo je dôvod, pre ktorý

nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával. Preto súd žalobu v časti, ktorou žalobca požadoval určenie, že pracovný pomer trvá, zamietol.

32. Keďže súd dospel k záveru, že výpoveď je neplatná, žalobca má nárok podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce na náhradu mzdy. Táto náhrada patrí žalobcovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

33. Podľa ustanovenia § 79 ods.2 Zákonníka práce 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 za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

34. Podľa ustanovenia § 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. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. 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.

35. Podľa ustanovenia § 134 ods. 2 Zákonníka práce rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, 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 štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

36. Podľa ustanovenia § 134 ods. 4 Zákonníka práce sa priemerný zárobok 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.

37. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa zisťuje postupom v zmysle vyššie citovaných ustanovení Zákonníka práce. Žalobca označil za priemerný zárobok sumu 165 eur, ktorú žalovaný ničím nerozporoval, súd preto výšku priemerného zárobku na účely náhrady mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru považoval za nespornú.

38. Žalovaný v spore žiadal, aby súd povinnosť nahradiť mzdu presahujúcu 12 mesiacov žalobcovi nepriznal, alebo ju znížil. Odôvodnil to tým, že žalobca síce na základe neplatnej výpovede bol nezamestnaný, avšak rekvalifikačný kurz absolvoval v lehote kratšej ako 24 mesiacov a jeho príjem ako pracovníka SBS bol v rozhodnom období vyšší ako dosahoval v pozícii jeho zamestnanca. Ďalej upriamil pozornosť na to, že žalobca sa mal možnosť v období do 24 mesiacov od doručenia neplatnej výpovede zamestnať, napokon sa aj zamestnal a dosahoval nepomerne vyšší zárobok. Pracoval v novej pozícii v rovnakom meste, pre výkon práce u žalovaného, ako aj v novej práci musel absolvovať rekvalifikačný kurz, nakoľko práca u žalovaného, ako aj nová práca, nebola pôvodne prácou v odbore, ktorý žalobca študoval. Podľa neho ako dôvod priznania náhrady mzdy za 24 mesiacov nemožno akceptovať argument žalobcu, že bolo poškodené jeho dobré meno, tento dôvod je nad rámec vecnej stránky tohto sporu, kde ochrana dobrého mena žalobcu nie je jeho predmetom.

39. Z lustrácie v Sociálnej poisťovni súd zistil, že žalobca bol do konca roku XXXX zamestnancom Základnej školy na Tupolevovej v Bratislave, do XX.X.XXXX zamestnancom Strednej priemyselnej školy elektrotechnickej, do XX.XX.XXXX zamestnancom Základnej školy internátnej pre žiakov s narušenou komunikačnou schopnosťou. Od XX.X.XXXX do XX.X.XXXX bol zamestnanec Základnej školy s materskou školou v Bratislave na Trnkovej ulici. Od XX.X.XXXX do XX.X.XXXX bol zamestnancom

spoločnosti Special Service Internacional SK s.r.o.. A od X.X.XXXX je zamestnancom Spojenej školy v Bratislave.

40. Ku zníženiu, prípadne nepriznanie náhrady mzdy môže súd pristúpiť po zhodnotení všetkých okolností daného prípadu. V prejednávanej veci súd prihliadol najmä k tomu, že žalobca bol medzitým zamestnaný a jeho príjem bol vyšší ako príjem od žalovaného. Hoci žalobca tvrdil, že spočiatku mal problém sa zamestnať na iných školách, ktoré ho odmietli a tvrdil, že mzdu dostával menšiu ako keď učil na škole. Svoje tvrdenie však ničím nepreukázal. Súd mal lustráciou zo Sociálnej poisťovne za preukázané, že jeho vymeriavací základ od mája XXXX, kedy bol zamestnancom spoločnosti s ručením obmedzeným, bol vyšší ako v období keď bol zamestnancom žalovaného. Súd prihliadol aj na skutočnosť, že žalobca, bez ohľadu na určenie neplatnosti výpovede, prestal spĺňať od X.X.XXXX požiadavky na vyučovanie náboženstva u žalovaného. Ďalej na skutočnosť, že pracoval aj na iných školách a to do februára XXXX. Od januára XXXX bol opäť zamestnaný, najskôr na Základnej škole, potom v súkromnom sektore a od X.X.XXXX je zamestnancom E. Š., kde pracuje doteraz. Súd mal za to, že je namieste pristúpiť ku moderovaniu výšky náhrady mzdy, aj vzhľadom na skutočnosť, že vo všetkých zamestnaniach žalobca dosahoval podľa výpisu zo Sociálnej poisťovne vyššiu mzdu ako u žalovaného. Preto vyhovel žiadosti žalovaného a náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov žalobcovi nepriznal. Súd zaviazal žalovaného ku náhrade mzdy za 12 mesiacov, vo výške 1.980 eur (165 eur x 12 mesiacov) a vo zvyšku žalobu zamietol.

41. O trovách konania súd rozhodoval podľa ustanovenia § 255 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Žalobca svoj žalobný návrh rozdelil do troch petitov, pričom v jednom bol úspešný, v druhom neúspešný a v treťom čiastočne 50% úspešný, pomer úspechu a neúspech bol rovnomerný, preto súd žiadnej zo strán sporu náhradu trov konania nepriznal.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia, na súde, proti ktorému rozhodnutiu smeruje.

Z odvolania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka - spisová značka tohto konania, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne, a čoho sa odvolateľ domáha. Odvolanie musí byť podpísané.

Ak povinný dobrovoľne neplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.