

Súd: Okresný súd Bratislava I
Spisová značka: 9C/178/2010
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1110248563
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 09. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viera Hadrbulcová
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2015:1110248563.12

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava I sudkyňou JUDr. Vierou Hadrbulcovou v právnej veci navrhovateľky: A.. F. U., X.. XX.X.XXXX, trvale bytom J., E. Č.. X/XX, zast. advokátom: JUDr. Ctibor Stacha, Košovská 1, Prievidza, proti odporcovi: Slovenský pozemkový fond, Búdkova 36, Bratislava, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy takto

rozhodol:

Súd určuje, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 23.8.2010 daná navrhovateľke A.. U. F., trvale bytom J., E. X/XX zo strany odporcu listom zo dňa 23.8.2010 so skončením pracovného pomeru dňa 30.11.2010 je neplatná.

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy vo výške 12 492,- eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľke náhradu trov konania vo výške 2 551,18 eur na účet advokáta, č. účtu právneho zástupcu 1375276956/0200 vedený vo VÚB, a.s., pobočka Prievidza, do 3 dní od právoplatností rozsudku.

odôvodnenie:

Návrhom podaným na tun. súd dňa 14.12.2010 domáhala sa navrhovateľka proti odporcovi určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 23.8.2010 je neplatné a zároveň sa domáhala náhrady mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru a to za obdobie od 1.12.2010 až do dňa právoplatného skončenia sporu.

Odporca žiadal návrh zamietnuť z dôvodu, že má za to, že boli splnené všetky zákonné predpoklady pre platné skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov konania, svedkov L. F., A.. G. J., A.. O.F. R., listinnými dôkazmi: pracovnou zmluvou navrhovateľky zo dňa 17.10.1994, 28. 4.1995, 2.1.1996, 2.1.1997 a 2.9.1997, výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 23.8.2010, oznámením odporcu o skončení pracovného pomeru dňom 30.11.2010, oznámením o neplatnosti výpovede zo dňa 26.10.2010, odpoveďou zo dňa 10.11.2010, sťažnosťou a žiadosťou zo dňa 29.11.2010, Rozhodnutím generálneho riaditeľa SPF č.j. zo dňa 31867/2004/SPF -130 zo dňa 7.6.2004, Rozhodnutím generálneho riaditeľa SPF č.2010/022234 zo dňa 17.8.2010, žiadosťou o prerokovanie výpovede zo dňa 20.8.2010, zápisnicou zo zasadania ZV ZO OZ pracovníkov verejnej správy pri SPF o prerokovaní výpovede zo dňa 24.8.2010, Pracovným poriadkom SPF účinným ku dňu 1.06.2010, Organizačným poriadkom SPF účinným ku dňu 1.5.2010, pracovnou náplňou A.. U. F., pracovnou náplňou A. E. P., pracovnou náplňou G. H., kópiou pracovnej zmluvy A.. O. R., a výpočtom výšky priemerného hodinového zárobku navrhovateľky

za rozhodné obdobie, mzdovým listom navrhovateľky za rok 2010, ako aj ďalšími listinnými dôkazmi, na základe ktorých zistil nasledovný skutkový stav:

Navrhovateľka uzatvorila prvú pracovnú zmluvu s odporcom dňa 17.10.1994 a v zmysle ďalších jej dodatkov s pracovným pomerom na dobu neurčitú. Jej posledné funkčné zaradenie bolo vedúci odborný referent - divízia správy poľnohospodárskych pozemkov, pracovisko v Prievidzi.

Odporca listom zo dňa 23.8.2010 dal navrhovateľke výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Vo výpovedi uviedol, že na základe rozhodnutia GR SPF o znížení celkového stavu zamestnancov SPF z dôvodu dlhodobejšieho prekročovania schváleného počtu zamestnancov sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou.

Výpoveď bola navrhovateľke doručená dňa 25.8.2010 v súlade s § 38 ods. 1/ Zákonníka práce. Navrhovateľka odporcovi listom zo dňa 26.10.2010 oznámila, že výpoveď z pracovného pomeru považuje za neplatnú, trvá na ďalšom zamestnávaní. Odporca listom zo dňa 10.11.2010 oznámil navrhovateľke, že odporca výpoveď zo dňa 23.08.2010 považuje za platnú.

V danom prípade dospel súd po vykonanom dokazovaní k záveru, že návrh je dôvodný. Navrhovateľka má naliehavý právny záujem na určení neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru, ktorý preukázala potrebou zachovania pracovného pomeru, nakoľko si doteraz nevie nájsť vhodné trvalé zamestnanie a má záujem pokračovať v práci pre odporcu.

Súd vo veci rozhodol rozsudkom zo dňa 16. 5. 2013 č. k. 9C 178/2010-194 tak, že určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 23. 8. 2010, ktorú dal žalovaný žalobkyni, je neplatná, žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni 31 230.- eur z titulu náhrady mzdy do 3 dní od právoplatnosti rozsudku a ďalej mu uložil povinnosť nahradiť žalobkyni na účet jej právneho zástupcu trovy konania 1 029,69 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Súd zaujal stanovisko, že predmetná výpoveď je neplatným právnym aktom z dôvodu, že z nej nie je možné zistiť, na základe akého rozhodnutia Generálneho riaditeľstva žalovaného sa mala žalobkyňa stať pre žalovaného nadbytočnou. Toto rozhodnutie nie je vo výpovedi konkretizované napr. dátumom jeho vydania ani číslom. S poukazom na tieto závery súd prvého stupňa určil, že predmetná výpoveď z pracovného pomeru je neplatným právnym úkonom.

Proti tomuto rozhodnutiu podal odvolanie žalovaný. Navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobu zamietne. Uviedol, že o organizačnej zmene rozhodol jeho generálny riaditeľ rozhodnutím z 7. 6. 2004 č. j. 31867/2004/SPF-130. Týmto rozhodnutím bol v súlade s článkom XVIII. Ods. 2 Organizačného poriadku z 11. 12. 2003 určený počet zamestnancov na Regionálnom odbore v Prievidzi na 5 zamestnancov, a to s prihliadnutím na rozsah vecnej a územnej pôsobnosti tohto regionálneho odboru. O organizačnej zmene bolo teda v čase dania výpovede rozhodnuté a realizácia organizačnej zmeny bola zabezpečená rozhodnutím generálneho riaditeľa zo 17. 8. 2010 č. 2010/022234 označeného ako "Stanovenie počtu zamestnancov" a opätovne bolo rozhodnuté o znížení stavu zamestnancov Regionálneho odboru v Prievidzi na 5 zamestnancov, t. j. o znížení počtu zamestnancov o jedného zamestnanca.

Krajský súd v Bratislave uznesením zo dňa 25.9.2013 č.j 6 Co502/2013- 216 Napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa sa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

Odvolací súd vyslovil právny názor, že v prejednávanej veci žalovaný oprel výpoveď z pracovného pomeru o bližšie nešpecifikované rozhodnutie generálneho riaditeľa o znížení celkového počtu zamestnancov žalovaného. Vo vyjadrení k žalobe (č. 1. 87) žalovaný uviedol, že ide o rozhodnutie generálneho riaditeľa zo 7. 6. 2004 č.j. 31867/2004/SPF-130, ktorým bol určený počet zamestnancov na Regionálnom odbore v Prievidzi na 5 zamestnancov, pričom generálny riaditeľ opätovne rozhodol o znížení počtu zamestnancov na uvedenom regionálnom odbore na 5 zamestnancov rozhodnutím zo 17. 8. 2010 č. 2010/022234. Odvolací súd bol toho názoru, že žalovaný nemohol rozhodnúť o tej istej organizačnej zmene (zníženie počtu zamestnancov na Regionálnom odbore v J. na 5 zamestnancov) dvakrát, a to raz rozhodnutím generálneho riaditeľa zo 7. 6. 2004 č. j. 31867/2004/SPF-130 (č. 1. 96) a druhý raz písomnosťou generálneho riaditeľa označenou ako "Stanovenie počtu zamestnancov"

zo 17. 8. 2010 č. 2010/022234 (č. 1. 97). Naviac, z obsahu písomnosti označenej ako "Stanovenie počtu zamestnancov" zo 17. 8. 2010 možno vyvodíť, že sa nejedná o rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, ale iba o akési "pripomenutie" Regionálnemu odboru žalovaného v Prievidzi, že dlhodobo prekračuje stanovený počet zamestnancov. Inými slovami, organizačná zmena, o ktorej bolo rozhodnuté v roku 2004, sa realizovala až v roku 2010.

Treba teda vychádzať z toho, že predmetnú výpoveď žalovaný oprel o rozhodnutie generálneho riaditeľa zo 7. 6. 2004 č. j. 31867/2004/SPF-130, i keď toto rozhodnutie vo výpovedi nešpecifikoval. Vzniká tak otázka, či sa žalobkyňa skutočne stala u žalovaného nadbytočnou, keď rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov bolo vydané šesť rokov pred tým, ako žalovaný dal žalobkyni predmetnú výpoveď. Na druhej strane bol odvolací súd toho názoru, že to, že žalovaný vo výpovedi nekonkretizoval rozhodnutie generálneho riaditeľa o znížení počtu zamestnancov na Regionálnom odbore v Prievidzi, nespôsobuje neplatnosť výpovede. Z formálneho hľadiska totiž predmetná výpoveď obsahuje všetky náležitosti, pretože je z nej celkom zrejmé, aký výpovedný dôvod žalovaný uplatnil a vo výpovedi je vymedzený tak, že ho nemožno zameniť s iným výpovedným dôvodom.

Z týchto dôvodov odvolací súd zrušil napadnutý rozsudok podľa § 221 ods. 1 písm. h/ O.s.p. a podľa ods. 2 tohto ustanovenia vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie s tým, že v ňom bude súd prvého stupňa vychádzať z toho, že predmetná výpoveď je z formálneho hľadiska platným právnym úkonom, pretože neboli zistené žiadne také skutočnosti, ktoré mohli spôsobiť jej neplatnosť (výpoveď bola daná písomne, podpísal ju oprávnený subjekt - generálny riaditeľ žalovaného, výpovedný dôvod je v nej vymedzený v súlade s § 61 ods. 2 Zák. práce, žalovaný výpoveď vopred prerokoval s príslušným odborovým orgánom a bola žalobkyni riadne doručená v zmysle § 38 ods. 4 posledná veta Zák. práce). Pracovný pomer žalobkyne u žalovaného sa na základe predmetnej výpovede mal skončiť uplynutím 3 - mesačnej výpovednej doby v zmysle § 62 ods. 1 posledná veta Zák. práce v znení platnom ku ňu dania výpovede, teda dňom 30. 11. 2010. Žalobkyňa podala žalobu na súd prvého stupňa na 14.12.2010, teda včas - pred uplynutím 2 - mesačnej lehoty uvedenej v § 77 Zák. práce. Súd prvého stupňa bude musieť zamerať pozornosť na to, či sa skutočne mohla žalobkyňa stať u žalovaného nadbytočnou, keďže výpoveď jej žalovaný dal až po šiestich rokoch po tom, ako rozhodol o znížení počtu zamestnancov na Regionálnom odbore v Prievidzi. V tejto súvislosti poukázal odvolací súd na to, že je otáznosť, či žalovaný naozaj nepotreboval prácu žalobkyne, keď ju zamestnával a teda jej prideloval prácu šesť rokov po tom, ako rozhodol o znížení stavu zamestnancov. Treba však mať na zreteli, že pôsobnosť Občianskeho zákonníka sa vzťahuje iba na právne vzťahy upravené v prvej časti Zák. práce (§ 1 ods. 4 -Zák. práce) a preto v predmetnej veci nemožno uvažovať o rozpore predmetnej výpovede s dobrými mravmi.

Súd prvého stupňa doplnil dokazovanie výsluchom účastníkov konania, výsluchom svedka A.. O. R., listinnými dôkazmi: príkaznými listami generálneho riaditeľa SPF doc. A.. E. A. č. 1/2010,2/2010,3/2010,4/2010,5/2010,6/2010 a ďalšími listinnými dôkazmi a riadiac sa právnym názorom odvolacieho súdu, ktorý je preň záväzný dospel k záveru, že žaloba je dôvodná.

Podľa § 63 ods. 1/ písm. b Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,

Predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán rozhodnutie, podľa ktorého sa zamestnanec stal nadbytočným, a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, t. j. že sa zamestnanec stal práve v dôsledku takéhoto rozhodnutia (jeho realizáciou u zamestnávateľa) nadbytočným. Pre výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce je súčasne charakteristické, že zamestnávateľ i naďalej môže (objektívne vzaté) zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, ale jeho práca nie je vôbec alebo v pôvodnom rozsahu pre zamestnávateľa v ďalšom období potrebná, pretože sa stal nadbytočným.

Z hľadiska dôvodu pre výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce je podstatné, či rozhodnutie zamestnávateľa (príslušného orgánu) sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa,

jeho technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu, pomocou ktorej mal byť regulovaný počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávateľ naďalej zamestnával iba taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám, alebo či podľa svojho obsahu či účelu smerovalo k inému cieľu.

Vykonaným dokazovaním mal súd preukázať, že nejedná sa o príčinnú súvislosť medzi rozhodnutím žalobcu o organizačnej zmene to raz rozhodnutím generálneho riaditeľa žalovaného zo 7. 6. 2004 č. j. 31867/2004/SPF-130 (č. 1. 96) a údajnou nadbytočnosťou žalobkyne t.j. že žalobkyňa sa práve v dôsledku tohto rozhodnutia žalobcu stala nadbytočnou. Dôkazom toho je skutočnosť, že rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov bolo vydané šesť rokov pred tým, ako žalovaný dal žalobkyňi predmetnú výpoveď. Súd mal vykonaným dokazovaním preukázať, že žalovaný prideloval žalobkyňi prácu šesť rokov po tom, ako rozhodol o znížení stavu zamestnancov, zaplatil žalobkyňi dvojročné právne minimum na Právnickej fakulte UK v Bratislave a 7 rokov zastupovala riaditeľa regionálneho odboru. Taktiež mal súd preukázať, že v roku 2009, t.j. po rozhodnutí o organizačnej zmene prijal žalovaný na Regionálny odbor v Prievidzi ďalšieho B. A.. V., čím sa počet zamestnancov zvýšil z 5 na 6.

Súd po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že v danom prípade neboli splnené zákonné podmienky pre ukončenie pracovného pomeru so žalobkyňou z dôvodu ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b Zákonníka práce, súd preto návrhu vyhovel a určil, že výpoveď daná odporcom navrhovateľke dňa 23.8.2010 je neplatná.

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 ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje dvanásť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci dvanásť mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

Podľa § 134 Zákonníka práce

(1) 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.

(2) 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.

(3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

(4) Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných 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.

(5) Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa

§ 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

(6) Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú zamestnaní a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, vychádza sa zo sumy priemerného zárobku určenej podľa odseku 5 prvej vety.

(7) Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3 sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrťrokov. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

(8) Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

(9) 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.

(10) Ustanovenia odsekov 1 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

(11) Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve.

Súd priznal navrhovateľke z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru náhradu mzdy vo výške 12 492,- euro ako náhradu mzdy za 12 mesiacov á 1.041,- euroz dôvodu, že žalovaný na pojednávaní konanom dňa 7.5.2015 požiadal, akby súd v prípade, že prizná žalobkyni náhradu mzdy, túto nepriznal za čas presahujúci dvanásť mesiacov. V danom prípade je rozhodným obdobím 2. kalendárny štvrťrok roku 2010. Výška priemerného zárobku navrhovateľky, ktorú vyčíslil odporca nebola sporná, súd preto vychádzal z toho, že priemerný hodinový zárobok navrhovateľky dosahovaný u odporcu v rozhodnom období 2. štvrťroka 2010 bol 6,3866 euro, pričom priemerná výška mesačného funkčného platu navrhovateľky za uvedené obdobie bola 1.041,- eur. Náhradu mzdy navrhovateľky za 12 mesiacov súd navrhovateľke priznal z dôvodu, že mal preukázané, že navrhovateľka sa nepodarilo zamestnať a odporca požiadal, aby súd jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci dvanásť mesiacov náhradu mzdy nepriznal.

Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 ZP nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý neplatne zrušil pracovný pomer so zamestnancom.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 3/O.s.p. Priznal navrhovateľke plnú náhradu trov konania proti odporcovi nakoľko navrhovateľka mala vo veci plný úspech. Trovy predstavujú náhradu trov právneho zastúpenia a náhrady cestovného navrhovateľky nasledovne:

1. Prevzatie a príprava zastúpenia	55,49 eur+Rp 7,21 eur
2. Výzva protistrane - podanie týkajúce sa veci samej	55,49 eur+Rp 7,21 eur
3. Vyhotovenie návrhu	55,49 eur+Rp 7,21 eur
4. Zastupovanie na pojednávaní	58,69 eur+Rp 7,63 eur
5. Zastupovanie na pojednávaní	58,69 eur+Rp 7,63 eur
6. Zastupovanie na pojednávaní	60,07 eur+Rp 7,81 eur
7. Vyhotovené vyjadrenie na odvolanie	60,07 Eur+ Rp 7,81 eur
8. Zastupovanie na pojednávaní 7.5.2015	64,53 Eur + Rp 8,39 eur
9. Zastupovanie na pojednávaní 18.6.2015	64,53 Eur+ Rp 8,39 eur

10. Zastupovanie na pojednávaní 3.9.2015
Súčet riadkov 1. - 10.

64,53 Eur+ Rp 8,39 eur
597,58 Eur + Rp 77,68 eur

Úkony právnej pomoci spolu s DPH:

Riadok 1.-3. 188,10 eur+19 % DPH = 223,84 eur
Riadok 4.-10. 487,16 Eur + 20% DPH = 584,59 eur
Spolu s DPH 808,43 eur

Náhrada za stratu času advokáta: podľa § 17 ods. 1 vyhlášky odmenách a náhradách advokátov č. 655/2004 účtujeme náhradu za stratu času za cestu na pojednávania takto:

Cesta motorovým vozidlom Prievidza - Bratislava -2 hodiny
Cesta motorovým vozidlom Bratislava - Prievidza -2 hodiny
Náhrada za stratu času pri pojednávaní dňa 29.03.2012, t.j. za každú začatú polhodinu 1/60tina výpočtového základu = 8x 12,71eur + 20 % DPH = 122,02 eur

Cesta motorovým vozidlom Prievidza - Bratislava -2 hodiny
Cesta motorovým vozidlom Bratislava - Prievidza -2 hodiny
Náhrada za stratu času pri pojednávaní dňa 26.06.2012, t.j. za každú začatú polhodinu 1/60tina výpočtového základu = 8x12,71eur + 20 % DPH = 122,02 eur

Cesta motorovým vozidlom Prievidza - Bratislava -2 hodiny
Cesta motorovým vozidlom Bratislava - Prievidza -2 hodiny
Náhrada za stratu času pri pojednávaní dňa 25.04.2013, t.j. za každú začatú polhodinu 1/60tina výpočtového základu = 8x13,01 eur + 20 % DPH = 124,90 eur

Cesta motorovým vozidlom Prievidza - Bratislava -2 hodiny
Cesta motorovým vozidlom Bratislava - Prievidza -2 hodiny
Náhrada za stratu času pri pojednávaní dňa 07.05.2015, t.j. za každú začatú polhodinu 1/60tina výpočtového základu = 8x13,98,- eur + 20 % DPH = 134,21 eur

Cesta motorovým vozidlom Prievidza - Bratislava -2 hodiny
Cesta motorovým vozidlom Bratislava - Prievidza -2 hodiny
Náhrada za stratu času pri pojednávaní dňa 18.06.2015, t.j. za každú začatú polhodinu 1/60tina výpočtového základu = 8x13,98,- eur + 20 % DPH = 134,21 eur

Cesta motorovým vozidlom Prievidza - Bratislava -2 hodiny
Cesta motorovým vozidlom Bratislava - Prievidza -2 hodiny
Náhrada za stratu času pri pojednávaní dňa 03.09.2015, t.j. za každú začatú polhodinu 1/60tina výpočtového základu = 8x13,98,- eur + 20 % DPH = 134,21 eur

Náhrada za stratu času spolu s DPH teda činí 771,57 eur.

Náhrada cestovného advokáta:

Náhrada cestovného advokáta za použitie motorového vozidla pri ceste na pojednávania zn. NISSAN Murano, objem valcov 3,5, priemerná spotreba 10,9 l benzín Natural 95 v rozsahu Prievidza - Trenčín - Bratislava 1 cesta 176 km a späť, t.j. 352 km činí 67,9 eur x 2 = 135,8 eur + 20 % DPH = 162,96 eur.

Náhrada cestovného za cestu na 6 pojednávanií advokáta činí teda spolu s DPH 162,96 eur x 6 = 977,76 eur.

Náhrada cestovného navrhovateľky:

Náhrada cestovného navrhovateľky pri použití verejného dopravného prostriedky (autobus) Prievidza - Bratislava a späť, t.j. 7,58 eur x 2 = 15,16 eur.

Náhrada cestovného za účasť na 6 pojednávaniach navrhovateľky činí spolu 15,16 x 6 = 90,96 eur.

Spolu požadovaná náhrada trov konania a trov právneho zastúpenia:

808,43 eur - trovy právneho zastúpenia

771,57 eur - náhrada za stratu času

977,76 8 eur - náhrada cestovného advokáta
90.96 eur - náhrada cestovného navrhovateľky
2551,18 eur spolu

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na podpísanom súde dvojmo.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach /§ 42 ods. 3/ uviesť, proti ktorému rozhodnutiu odvolanie smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie možno odôvodniť len dôvodmi uvedenými v ust. § 205 ods. 2/O.s.p.