

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 6CoPr/5/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8613203194
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 01. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Straka
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2016:8613203194.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Petra Straku a sudcov JUDr. Michala Boroňa a JUDr. Elišky Wagshalovej v právnej veci žalobkyne N. C., nar. X.XX.XXXX, bytom E. XXX/X, XXX XX W., právne zastúpenej Centrom právnej pomoci, Kancelária Svidník, Sov. hrdinov 102, 089 01 Svidník, proti žalovanému Mesto Giraltovce, Dukelská 75, 087 01 Giraltovce, IČO: 321 982, právne zastúpeného JUDr. Sergejom Romžom, advokátom, Hrnčiarska 5, 040 01 Košice, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhradu mzdy a náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku spolu v sume 9 268,84 Eur s prísl., o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Svidník č. k. 5Cpr 2/2013-121 zo dňa 16. 7. 2015 jednohlasne takto

rozhodol:

I. P o t v r d z u j e sa rozsudok čiastočne vo výroku o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 1. 9. 2013 do 2. 2. 2014 a od 5. 4. 2014 do 30. 4. 2015 vo výške 7.398,18 Eur brutto a vo výroku o náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku vo výške 988,84 Eur s 5,05%-ným úrokom zo sumy 8.387,02 Eur od 16. 5. 2015 do zaplattenia, všetko do 15 dní od právoplatnosti rozsudku.

II. V prevyšujúcej vyhovujúcej časti sa rozsudok mení tak, že sa žaloba z a m i e t a.

III. Žalovaný j e p o v i n n ý nahradit' žalobkyni trovy konania vo výške 150 Eur v lehote 15 dní na účet Centra právnej pomoci Svidník.

IV. Žalovaný j e p o v i n n ý zaplatiť súdny poplatok 655,50 Eur na účet Okresného súdu Svidník.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom Okresný súd Svidník (ďalej len „súd prvého stupňa“) žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 1.9.2013 do 30.4.2015 v sume 8 280 Eur brutto a náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku v sume 988,84 Eur spolu s 5,05 % úrokom zo sumy 9 268,84 Eur od 16.5.2015 do zaplattenia do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu trov konania v sume 230,53 Eur na účet jej právneho zástupcu Centra právnej pomoci, Kancelária Svidník, Sov. hrdinov 102, Svidník, IČO: 30 798 841, č. ú. 7000245405/8180 Štátna pokladnica, VS: 114213 do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Žalovanému tiež uložil povinnosť zaplatiť súdny poplatok v sume 655,50 Eur na účet tunajšieho súdu do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

Vo svojom rozhodnutí súd prvého stupňa okrem iného uviedol, že vykonaným dokazovaním mal za preukázané, že listom zo dňa 22.3.2013 žalovaný skončil pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Trojmesačná výpovedná doba plynula od 1.4.2013 do 30.6.2013. Listom zo dňa 24.4.2013 označený ako „Nesúhlas s výpoveďou z pracovného pomeru“, ktorý bol doručený žalovanému dňa 24.4.2013, žalobkyňa oznámila žalovanému, že s

ukončením pracovného pomeru nesúhlasí a trvá na tom, aby ju žalovaný naďalej zamestnával. Listom zo dňa 26.3.2013 oznámil žalovaný žalobkyni, že nevyžaduje jej prítomnosť na pracovisku v období plynutia výpovednej doby a za uvedené obdobie jej bude vyplácať finančnú náhradu funkčného platu. Žalobkyňa prehlásila, že jej bola vyplácaná žalovaným mzda v mesiacoch apríl 2013, máj 2013 a jún 2013 a taktiež jej bolo vyplatené odstupné vo výške dvoch funkčných plátov. Z oznámenia o výške a zložení funkčného platu zo dňa 30.9.2011 je zrejmé, že priemerný hrubý mesačný zárobok žalobkyne bol s účinnosťou od 1.9.2011 vo výške 414 eur. V každom prípade sa žalobkyni ako zamestnancovi zachováva nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do jeho nástupu na výkon práce alebo do dňa skončenia pracovného pomeru na základe rozhodnutia súdu. Náhrada mzdy zamestnancovi je ako satisfakcia za neplatné skončenie pracovného pomeru. Z uvedených dôvodov súd priznal žalobkyni nárok na náhradu mzdy za obdobie od 1.9.2013 do 30.4.2015, kedy trval pracovný pomer, t. j. za 20 kalendárnych mesiacov, spolu v sume 8 280 eur brutto (20 mesiacov x 414 eur).

Na námietky žalovaného, čo sa týka údajného pasívneho správania sa žalobkyne ohľadne hľadania si práce, súd sa stotožnil s názorom právneho zástupcu žalobkyne, že žalobkyňa sa musela zaevidovať na úrade práce, úradu práce zdokladovať, že si aktívne hľadá prácu a taktiež žalobkyňa podstúpila niekoľko rekvalifikačných kurzov. Z potvrdenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bardejov, Dlhý rad 17, 085 01 Bardejov zo dňa 10.3.2015 vyplynulo, že žalobkyňa bola vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie v období od 1.7.2013 do 22.1.2014 vrátane. Z výsluchu žalobkyne je zrejmé, že okrem toho, že pracovala od 21.1.2014 do 4.4.2014 v spoločnosti E. SK, s.r.o., uchádzala sa o prácu v hoteli O. v K. dňa 9.10.2013, t. j. v deň, keď mala narodeniny. Ďalej sa uchádzala o prácu aj na Úrade práce v Prešove u pána O..

Čo sa týka poukázania na dobré mravy zo strany žalovaného, súd sa stotožnil s názorom právneho zástupcu žalobkyne, že sám žalovaný žalobkyni vo výpovednej lehote uviedol, že netrvá na tom, aby reálne vykonávala prácu. To svedčí len o úmysloch žalovaného.

Čo sa týka tvrdenia žalovaného, že priznanie mzdových nárokov žalobkyni, ktoré presahujú obdobie 12 mesiacov, súd sa taktiež stotožnil s názorom právneho zástupcu žalobkyne, že využitie tohto moderačného práva v prospech žalovaného by bolo v rozpore s dobrými mravmi vzhľadom na správanie sa žalovaného.

Čo sa týka námietky žalovaného, že žalobkyni neprislúcha náhrada mzdy za obdobie od 21.1.2014 do 4.4.2014, kedy bola zamestnaná v spoločnosti E. SK, s.r.o., teda žalobkyni neprislúcha kumulácia mzdy a náhrady mzdy, je potrebné uviesť, že Zákonník práce takúto možnosť nevyučuje.

Je potrebné uviesť, že žalobkyňa poukázala na to, že žalovaný s ňou opätovne ukončil pracovný pomer výpoveďou ku dňu 30.4.2015.

Z oznámenia žalovaného zo dňa 29.4.2015 je zrejmé, že žalobkyňa má nárok na dovolenku za rok 2012 - zostatok dovolenky (prenos do roku 2013) 6 dní, za obdobie 07/2013 - 12/2013, t. j. 15 dní v sume 280,47 eura, za celý rok 2014 30 dní v sume 529,21 eura a za rok 2015 ku dňu 30.4.2015 má nárok na 10 dní v sume 179,16 eura, spolu v sume 988,84 eura.

Pretože žalobkyňa nemohla vyčerpať dovolenku za roky 2013 - 2015, súd jej priznal náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku za toto obdobie spolu v sume 988,84 eura, pričom pri jej výpočte vychádzal z vyššie uvedeného oznámenia žalovaného, čo nebolo medzi účastníkmi sporné.

Podľa § 3 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Žalobkyňa si uplatnila proti žalovanému okrem istiny aj úrok z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 9 268,84 eura od 16.5.2015 do zaplatenia. Pracovný pomer žalobkyne u žalovaného skončil dňa 30.4.2015. Výplatný termín u žalobkyne bol vždy k 15. dňu v mesiaci, teda v danom prípade 15.5.2015.

Žalovaný istinu žalobkyni doposiaľ nezaplatil, a preto je od 16.5.2015 v omeškaní. Z uvedených dôvodov súd, čo sa týka príslušenstva pohľadávky, žalobe vyhovel.

O trovách konania súd prvého stupňa rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p.

O súdnom poplatku súd prvého stupňa rozhodol podľa § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov.

Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný. V odvolaní okrem iného uviedol, že namietanú nesprávnosť skutkových zistení, ku ktorým dospel v napadnutom rozsudku súd prvého stupňa vidí v tom, že tento vzal do úvahy skutočnosti, ktoré nemajú oporu v obsahu produkovaných dôkazov v priebehu tohto sporového konania a rovnako v tom, že opomenul viaceré rozhodujúce skutkové okolnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi objektivizované a navyše v jeho hodnotení existuje logicky rozpor. Žalobkyňa sa aktívne počas rozhodného obdobia neuchádzala o zamestnanie. Súd prvého stupňa bližšie nezrejmil, aké správanie žalovaného mal na mysli, ktoré vo svojich dôsledkoch nadobúda charakter konania, ktoré by bolo v rozpore s dobrými mravmi. Rovnako sa nemožno stotožniť so skutkovými zisteniami a právnymi závermi prvostupňového súdu ohľadom dôvodnosti nároku žalobkyne za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Uviedol, že len samotné zaevidovanie sa žalobkyne na úrade práce nepostačuje na objektivizovanie aktivity žalobkyne o získanie zamestnania u iného zamestnávateľa. Táto požadovaná aktivita musí byť konkrétna a adresovaná, teda musí smerovať vo vzťahu ku konkrétnemu potenciálnemu zamestnávateľovi. Navyše deklarovaná aktivita žalobkyne musí byť aj adekvátnym spôsobom objektivizovaná a verifikovaná. Na objektivizáciu a verifikáciu v tejto súvislosti nepostačuje výlučne tvrdenie žalobkyne, že sa uchádzala o zamestnanie u konkrétnych zamestnávateľov, ale tak jej tvrdenie musí byť verifikované aj inými vo veci produkovanými dôkazmi, či už objektívneho alebo subjektívneho charakteru. Žalobkyňa v uvedenom smere neuniesla dôkazné bremeno ohľadom svojich skutkových tvrdení. V konečnom dôsledku si odvolateľ dovoľuje upriamiť pozornosť odvolacieho súdu aj na skutočnosť, že prvostupňový súd sa rovnako vôbec nevyrovnal v napadnutom rozsudku ani s námietkou žalovaného ohľadom dôvodnosti uplatňovaného nároku žalobkyne za obdobie presahujúce 12 mesiacov, keď v tejto súvislosti žalovaný namietal, že o pasivite žalobkyne na získanie zamestnania u iného zamestnávateľa svedčí aj skutočnosť, že žalobkyňa sa po tom, čo skončil pracovný pomer v spoločnosti E., s.r.o., ku dňu 4. 4. 2014, ani nezaevidovala na úrade práce. Z uvedeného teda vyplýva, že žalobkyňa v období presahujúcom 12 mesiacov od neplatného skončenia pracovného pomeru nevykazovala ani elementárnu snahu - aktivitu smerujúcu k získaniu zamestnania u iného zamestnávateľa, v dôsledku čoho nespĺnila materiálne podmienky na priznanie nároku. Rovnako sa nemožno stotožniť so spôsobom, ktorým sa prvostupňový súd vysporiadal v napadnutom rozsudku s námietkou prezentovanou žalovaným, že žalobkyni neprislúcha náhrada mzdy za obdobie od 21. 1. 2014 do 4. 4. 2014, kedy bola zamestnaná v spoločnosti E. Sk, s.r.o. Žalovanému je zrejmé, že náhrada mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov má satisfakčnú, nie reparačnú funkciu. Napriek uvedenému sa žalovaný domnieva, že satisfakčná funkcia inštitútu náhrady mzdy má materiálnu podstatu, pričom jej materiálным účelom je postihovať a sankcionovať zamestnávateľa za neplatné skončenie pracovného pomeru a nepriaznivé dôsledky s tým spojené pre zamestnanca vo forme sťaženej uplatnenia na trhu práce. Napriek uvedenému, priznanie náhrady mzdy zamestnancovi za obdobie, kedy tento reálne vykonáva prácu a je zamestnaný u iného zamestnávateľa, by nadobudlo dubiózny charakter. Žalovaný teda tvrdí, že inštitút náhrady mzdy za obdobie do 12 mesiacov po neplatnom skončení pracovného pomeru by sa mal uplatňovať subsidiárne až po tom, keď sa prejaví prezumované negatívne dôsledky pre zamestnanca, spojené s neplatným skončením pracovného pomeru, teda až po tom, keď sa preukáže, že zamestnanec počas rozhodného obdobia nepomeral riadnu mzdu. Uvedenému záveru korešponduje aj samotné marginálne označenie tohto inštitútu ako „náhrada mzdy“. Navrhol napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie, resp. rozsudok zmeniť a podaný návrh zamietnuť.

K odvolaniu žalovaného sa písomne vyjadrila žalobkyňa, ktorá navrhla napadnutý rozsudok potvrdiť ako vecne správny.

Krajský súd v Prešove (ďalej len odvolací súd) preskúmal rozsudok, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 212 O. s. p. a zistil, že odvolanie je čiastočne dôvodné. O odvolaní bolo rozhodnuté postupom podľa ust. § 214 ods. 2 v spojení s ust. § 156 ods. 3 O. s. p., pričom miesto a čas vyhlásenia rozhodnutia boli oznámené na úradnej tabuli súdu.

Podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len „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 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.

Predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy v zmysle citovaného ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce je neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo v skúšobnej dobe a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnaní. Právo na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru môže preto vzniknúť najskôr odo dňa, keď zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný.

Okresný súd Svidník rozsudkom č.k. 5Cpr 2/2013-55 zo dňa 11.4.2014 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove č.k. 6CoPr 5/2014-84 zo dňa 14.10.2014 určil, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou zo dňa 22.3.2013, ktorá bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, je neplatné. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 1.12.2014.

Zamestnávateľ je v súlade s vyššie uvedeným povinný zamestnancovi súčasne poskytnúť náhradu mzdy. Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie o tom, aby ho ďalej zamestnával. Nárok na náhradu mzdy trvá až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Súd prvého stupňa správne konštatoval, že žalobkyňa žalovanému oznámila, že trvá na ďalšom zamestnaní písomným podaním z 24.4.2013 označeným ako „Nesúhlas s výpoveďou z pracovného pomeru“, preto náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru mu prislúcha najskôr od 1.9.2013, t.j. deň po uplynutí výpovednej doby, do dňa 30.4.2015, t.j. ku dňu opätovného skončenia pracovného pomeru. Správne rovnako súd prvého stupňa vychádzal z priemerného mesačného zárobku žalobkyne 414 Eur (čl. 7).

Súd prvého stupňa nepochybil, ani pokiaľ neuznal za dôvodnú obranu žalovaného v tom smere, že za žalobkyňu nepatrí náhrada mzdy za obdobie presahujúce dvanásť mesiacov (79 ods. 2 Zákonníka práce). Žalovaný argumentuje tým, že žalobkyňa v období presahujúcom dvanásť mesiacov nevykazovala ani elementárnu snahu - aktivitu smerujúcu k získaniu zamestnania u iného zamestnávateľa, v dôsledku čoho nespĺnila materiálne podmienky na priznanie tohto nároku.

Z obsahu spisu nepochybne vyplýva, že žalobkyňa bola odo dňa 1.7.2013 do 22.1.2014 vrátane evidovaná na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Bardejov.

Podľa § 36 ods. 4 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti uchádzač o zamestnanie je povinný aktívne si hľadať zamestnanie a aktívne hľadanie zamestnania osobne preukazovať úradu v termíne a na mieste určenom úradom.

Zákon o službách zamestnanosti ukladá uchádzačom o zamestnanie povinnosti, medzi inými i povinnosť spolupracovať s príslušným úradom práce sociálnych vecí a rodiny za účelom aktívneho vyhľadávania a zlepšenia podmienok uplatniť sa na trhu práce.

Rovnako z obsahu spisu tiež vyplýva, že dňa 21.1.2014 žalobkyňa uzavrela pracovnú zmluvu so zamestnávateľom, spoločnosťou TRYTON SK s.r.o. (čl. 95-99). Zamestnávateľ dňa 4.4.2014 podľa § 72 Zákonníka práce v skúšobnej dobe zrušil pracovný pomer (čl. 100)

Z výpovede žalobkyne vyplýva, že sa zaujímal o rekvalifikačné kurzy na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny (opatrovateľský kurz) a zháňala si prácu asi u trinástich zamestnávateľov, napr. v hoteli O. v K., odkiaľ pochádza.

Za tohto stavu názor žalovaného, že žalobkyňa nevyvinula dostatočnú snahu o získanie zamestnania a jej konanie nemožno vyhodnotiť ako aktívny prístup o zamestnanie sa, odvolací súd považuje za nenáležitý. Naopak prístup žalovaného sa v predmetnej veci javí ako nezodpovedný. Dňa 30.9.2014 uplynula dvanásťmesačná lehota v zmysle ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Krajský súd v Prešove dňa 14.10.2014 vyhlásil rozsudok, ktorým potvrdil rozsudok Okresného súdu Svidník vo výroku o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 1.12.2014. Argument žalovaného, že žalobkyňa po uplynutí dvanástich mesiacov nevyvinula ani elementárnu snahu zamestnať sa v kontexte vyššie uvedených okolností je nesprávny a účelový, keďže žalovaný bol ten, ktorý dňom nadobudnutia právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Svidník č.k. 5Cpr 2/2013-55 zo dňa 11.4.2014 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove č.k. 6CoPr 5/2014-84 zo dňa 14.10.2014 vedel, že ním vyvolaný stav je protiprávny a tento stav bez ďalšieho udržiaval a žalobkyni prácu nepridieval. Nebolo dôvodným preto žiadať od žalobkyne, aby si prácu naďalej aktívne hľadala. Naopak je odporujúce dobrým mravom, ak žalovaný, ktorý v rozpore so zákonom skončí pracovný pomer so slabšou zmluvnou stranou, následne od nej žiada aktívny prístup v hľadaní si nového zamestnania bez zreteľa na fakt, že jeho konanie tento stav vyvolalo. V tomto smere sú odvolacie námietky nedôvodné.

Odvolací súd však na rozdiel od názoru súdu prvého stupňa má za to, že nárok na náhradu mzdy za čas, kedy žalobkyňa vykonávala prácu pre iného zamestnávateľa, je nedôvodný. Poskytnutie náhrady mzdy je totiž dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. K strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže u zamestnanca dôjsť len vtedy, ak je sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. V predmetnej právnej veci, keďže z pracovnej zmluvy vyplýva, že miestom výkonu práce žalobkyne v období od 23.1.2014 do 4.4.2014 bol Tovarni 190, 357 33 Loket, Česká republika nemožno vyvodit' pripravenosť žalobkyne nastúpiť na výkon práce u žalovaného.

Medzi okolnosti, ktoré sú relevantné pre priznanie náhrady mzdy nad stanovený limit 12 mesiacov, sa obvykle zaraďujú aj príčiny, ktoré bránili zamestnancovi sa zamestnať. Logicky teda z toho vyplýva, že zamestnanie sa má relevanciu pri posudzovaní nároku na náhradu mzdy.

Za tohto stavu odvolací súd od náhrady mzdy priznanej súdom prvého stupňa odrátal časť náhrady mzdy za čas výkonu jej práce u zamestnávateľa E. SK s.r.o., t.j. náhradu vo výške 881,82 Eur.

Majúc na zreteli uvedené odvolací súd v zmysle ust. § 219 ods. 1 O.s.p. rozsudok potvrdil čiastočne vo výroku o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 1. 9. 2013 do 2. 2. 2014 a od 5. 4. 2014 do 30. 4. 2015 vo výške 7.398,18 Eur brutto a vo výroku o náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku so stotožnením sa dôvodov podľa prvostupňového súdu vo výške 988,84 Eur s 5,05%-ným úrokom zo sumy 8.387,02 Eur od 16. 5. 2015 do zaplatenia, všetko do 15 dní od právoplatnosti rozsudku. Postupom podľa § 220 O.s.p. odvolací súd v súlade s vyššie uvedeným v prevyšujúcej vyhovujúcej časti napadnutý rozsudok zmenil tak, že sa žaloba zamietla.

Žalobkyňa mala v odvolacom konaní neúspech len v nepatrnnej časti a tomu zodpovedá i výrok o náhrade trov konania (§ 224 ods. 1 O.s.p. v spojení s ust. § 142 ods. 3 O.s.p.). Žalobkyni patrí náhrada trov konania vo výške 150 Eur (§ 12 ods. 5 zákona č. 327/2005 Z.z. o poskytovaní právnej pomoci osobám v materiálnej núdzi, § 14a ods. 3, § 14a ods. 2 písm. c) vyhl. MS SR č. 655/2004 Z.z.).

O súdnom poplatku odvolací súd rozhodol podľa § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov, pretože žalobkyňa je podľa § 4 ods. 3 tohto zákona od poplatku oslobodená a súd jej návrhu vyhovel. Preto súd zaviazal neúspešného žalovaného zaplatiť súdny poplatok za návrh o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v sume 99,50 Eur (položka 1 písm. b) Prílohy vyššie uvedeného zákona) a súdny poplatok za návrh pri uplatnení nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru v sume 556 Eur, t. j. 6 % zo sumy 9 268,84 Eur (položka 1 písm. a) Prílohy vyššie uvedeného zákona), čo pozostáva z náhrady mzdy v sume 8 280 Eur a náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku v sume 988,84 Eur, spolu v sume 9 268,84 Eur,

teda spolu súdny poplatok v sume 655,50 Eur na účet tunajšieho súdu do troch dní od právoplatnosti rozsudku.