

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 28C/24/2005
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2105205406
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 02. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Lucia Mizerová
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2016:2105205406.22

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava samosudkyňou Mgr. Luciou Mizerovou v právnej veci navrhovateľa: L. Y. B., I. XX.X.XXXX, G. Z. O. XXX/X, Š.I., B. Z. G. XXXX/X, Y., zastúpeného advokátkou: JUDr. Anna Líšková, so sídlom Šafárikovo nám. 7, Bratislava, proti odporcovi: Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, so sídlom Pribinova 2, Bratislava, IČO: 00 151 866, o náhradu mzdy, t a k t o

r o z h o d o l :

I. Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi sumu 144.125,22 eur, spolu s úrokom z omeškania vo výške

- 8 % ročne zo sumy 558,80 eur od 11.1.2005 do zaplataenia,
- 8 % ročne zo sumy 1.285,13 eur od 11.2.2005 do zaplataenia,
- 6 % ročne zo sumy 1.285,13 eur od 11.3.2005 do zaplataenia,
- 6 % ročne zo sumy 391,13 eur od 11.4.2005 do zaplataenia,
- 6 % ročne zo sumy 894 eur od 11.4.2005 do zaplataenia,
- 6 % ročne zo sumy 1.285,13 eur od 11.5.2005 do zaplataenia,
- 6 % ročne zo sumy 1.285,13 eur od 11.6.2005 do zaplataenia,
- 6 % ročne zo sumy 1.285,13 eur od 11.7.2005 do zaplataenia,
- 6 % ročne zo sumy 1.349,39 eur od 11.8.2005 do zaplataenia,
- 6 % ročne zo sumy 1.349,39 eur od 11.9.2005 do zaplataenia,
- 6 % ročne zo sumy 1.349,39 eur od 11.10.2005 do zaplataenia,
- 6 % ročne zo sumy 1.349,39 eur od 11.11.2005 do zaplataenia,
- 6 % ročne zo sumy 1.349,39 eur od 11.12.2005 do zaplataenia,
- 6 % ročne zo sumy 1.349,39 eur od 11.1.2006 do zaplataenia,
- 7,5 % ročne zo sumy 761,10 eur od 11.11.2008 do zaplataenia,
- 5 % ročne zo sumy 1.591,40 eur od 11.12.2008 do zaplataenia,
- 10,5 % ročne zo sumy 1.591,40 eur od 11.1.2009 do zaplataenia,
- 10 % ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.2.2009 do zaplataenia,
- 9,5 % ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.3.2009 do zaplataenia,
- 9,25 % ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.4.2009 do zaplataenia,
- 9,25 % ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.5.2009 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.6.2009 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.7.2009 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.8.2009 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.9.2009 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.10.2009 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.11.2009 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.12.2009 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.1.2010 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.2.2010 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.3.2010 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.4.2010 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.5.2010 do zaplataenia,

II. Vo zvyšku sa návrh z a m i e t a.

III. Žiadny z účastníkov n e m á na náhradu trov právo.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa návrhom doručeným súdu dňa 14.3.2005 domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 22.2.2005 dané navrhovateľovi je neplatné a odporca bol zaviazaný zaplatiť mu náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku v sume 79.982,36 Sk, t. j. 2.654,93 eur za dobu od 20.12.2004 do 28.2.2005 spolu s 8% ročným úrokom z omeškania v sume dvojnásobku diskontnej úrokovej sadzby vyhlásenej Národnou bankou Slovenska zo sumy 79.982,36 Sk t. j. 2.654,93 eur, teda 1.599,65 Sk, t. j. 53,10 eur, za dobu od 20.12.2004 do 28.2.2005, čo je spolu 81.582,01 Sk, t. j. 2.708,03 eur a ďalej mu zaplatil sumu jeho priemerného zárobku s úrokom z meškania v sume dvojnásobku diskontnej úrokovej sadzby vyhlásenej Národnou bankou Slovenska podľa záverečného vyčíslenia od 1.3.2005 do právoplatného skončenia pracovného pomeru, ako aj náhradu trov konania. Návrh odôvodnil tým, že dňa 22.2.2005 mu bolo zamestnávateľom N. Ú. O. G. doručené okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, s ktorým však nesúhlasí, pretože sa žiadneho porušenia pracovnej disciplíny nedopustil. Uviedol, že dňa 20.12.2004 nadobudol právoplatnosť rozsudok Krajského súdu v Trnave č. k. 11Co/283/03-199, ktorým bolo rozhodnuté, o neplatnosti výpovede zo strany zamestnávateľa navrhovateľa N. Ú. O. G. zo dňa 3.9.1998, ako právneho nástupcu bývalého zamestnávateľa T. Ú. O. X. M.. Po právoplatnosti tohto rozhodnutia navrhovateľ vyvolal stretnutie so zástupcami krajského úradu, kedy došlo k stretnutiu dňa 18.1.2005, avšak bez výsledku. Po tomto stretnutí krajský úrad navrhovateľa listom zo dňa 20.1.2005 vyzval na nástup do zamestnania dňa 1.2.2005 o 8.00 hod. Navrhovateľ sa dňa 1.2.2005 dostavil na N. Ú. O. G., očakával, že mu bude umožnené pokračovať v práci podľa podmienok dohodnutých v popise pracovných činností v mieste pôvodne dohodnutého výkonu práce, alebo mu bude ponúknutá iná vhodná práca v mieste pôvodne dohodnutého výkonu práce. Namiesto toho mu bola ponúknutá dohoda o skončení pracovného pomeru bez akýchkoľvek nárokov z neplatnej výpovede, s čím navrhovateľ nesúhlasil. Navrhovateľovi bola formálne ponúknutá práca na N. Ú. O. G. v dočasnej štátnej službe alebo na T. Ú. O. G. vo výkone prác vo verejnom záujme, ktoré ponuky boli neprimerané. Zamestnávateľ mal pritom k dispozícii aj iné voľné pracovné miesta, ktoré navrhovateľovi neponúkol. Pretože N. Ú. O. G. svoju ponukovú povinnosť v zmysle § 62 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce nesplnil, navrhovateľ sa stal pre zamestnávateľa nadbytočným, vznikol tým výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Listom zo dňa 2.2.2005 navrhovateľ požiadal zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru podľa § 60 ods. 2 Zákonníka práce dohodou z dôvodu nadbytočnosti, s čím zamestnávateľ nesúhlasil. Tento návrh navrhovateľ druhýkrát zopakoval v liste zo dňa 11.2.2005. Namiesto toho, aby zamestnávateľ uplatnil výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, alebo navrhovateľovi začal prideľovať prácu podľa popisu pracovných činností na dohodnutom mieste výkonu práce, začal navrhovateľa vyzývať na nástup do zamestnania s tým, že inak budú jeho neprítomnosť v práci považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Navrhovateľ poukazoval na to, že ak zamestnávateľ prestal v rozpore s § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce prideľovať zamestnancovi prácu, aj keď bol zamestnanec pripravený konať prácu, je zamestnanec povinný znova nastúpiť do práce po tom, čo ho zamestnávateľ k tomu vyzval a vyjadril tak ochotu zamestnancovi prácu opäť prideľovať. Pretože zamestnávateľ navrhovateľovi neumožnil vykonávať takúto prácu, ani nebol ochotný navrhovateľovi prideľovať prácu podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, nemôže ísť zo strany navrhovateľa o porušenie pracovnej disciplíny. Na základe uvedeného navrhovateľ žiadal, aby súd rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 22.2.2005 je neplatné a priznal mu náhradu mzdy za dobu od 20.12.2004 do právoplatného skončenia pracovného pomeru spolu s úrokmi z omeškania.

Súd vo veci prvýkrát rozhodol čiastočným rozsudkom č. k. 28C/24/2005-60 zo dňa 7.12.2005, ktorým určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny dané navrhovateľovi N. Ú. O. G. dňa 16.2.2005, podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné. Na odvolanie odporcu (v tom čase N. Ú. O. G.), N. M. O. G. uznesením č. k. 23Co/56/06-85 zo dňa 28.2.2007 tento rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

Súd vo veci druhýkrát rozhodol čiastočným rozsudkom č. k. 28C/24/2005-123 zo dňa 2.10.2007, ktorým určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny dané navrhovateľovi

N. Ú. O. G. dňa 16.2.2005 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné, keď dospel k záveru, že pracovný pomer navrhovateľa na T. Ú. O. X. M. vznikol menovaním do funkcie prednostu okresného úradu podľa § 65 ods. 1 Zákonníka práce v platnom znení dňom 15.8.1996. Z tejto funkcie bol navrhovateľ odvolaný dňom 20.8.1998. Podľa ust. § 64 ods. 3 Zákonníka práce však odvolaním z funkcie pracovný pomer navrhovateľa neskončil a povinnosťou zamestnávateľa bolo dohodnúť s ním jeho ďalšie zaradenie na inú vhodnú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii. T. Ú. O. X. M. ako bývalý zamestnávateľ navrhovateľa si však túto povinnosť nespĺnil a dal navrhovateľovi výpoveď podľa § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce. Tým, že navrhovateľ naďalej vykonával pre zamestnávateľa prácu na stálom pracovisku T. Ú. O. X. M. so sídlom v Š. i keď bez zaradenia, existoval medzi navrhovateľom a odporcom faktický pracovný pomer. Po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku N. M. O. G. zo dňa 21.9.2004 č. k. 11 Co 283/03-199, ktorým vyslovil neplatnosť tejto výpovede, bolo povinnosťou odporcu prideliť navrhovateľovi vhodnú prácu. N. Ú. si riadne túto ponukovú povinnosť nespĺnil, navrhovateľovi neumožnil vykonávať prácu a z jeho konania vyplynulo, že nebol ochotný mu prácu pridelovať, svojimi výzvami ho nútil nastúpiť do zamestnania na presne nedefinované miesto. Zo strany navrhovateľa preto nedošlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, preto je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie odporca, v tom čase T. Ú. O. G. a žiadal napadnutý čiastočný rozsudok zrušiť, keď namietal svoju pasívnu legitímáciu, pretože právnym nástupcom medzičasom zaniknutého N. Ú. O. G. mal byť podľa neho T. Ú. O. X. M., ako aj z dôvodu, že navrhovateľ je od 14.4.2004 v zamestnancom v stálej štátnej službe v služobnom úrade, ktorým je Ministerstvo vnútra SR, preto na základe právoplatného rozsudku Krajského súdu v Trnave č. k. 11Co/283/03-199 mal podľa odporcu požiadať o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru. Krajský súd v Trnave rozsudkom č. k. 23Co/80/2008-159 zo dňa 8.9.2008 čiastočný rozsudok Okresného súdu Trnava č. k. 28C/24/2005-123 zo dňa 2.10.2007 potvrdil. Odvolací súd vo svojom rozhodnutí uviedol, že záver súdu prvého stupňa o tom, že práva a povinnosti z pracovnoprávneho vzťahu navrhovateľa prešli na Obvodný úrad v Trnave boli v zmysle ustanovenia § 3 ods. 5 z. č. 254/2007 Z. z. správne. Ďalej odvolací súd konštatuje, že povinnosťou právneho predchodcu odporcu - N. Ú. O. G. bolo prerokovať s navrhovateľom prevedenie na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, navrhovateľovi však ponúkol iba dve pracovné miesta, pričom bolo preukázané, že v rozhodnom čase disponoval ešte ďalšími pracovnými miestami, ktoré navrhovateľovi neponúkol. Jeho výzvy na nástup do zamestnania boli nekonkrétne, nebolo v nich špecifikované na aké pracovné miesto sa má navrhovateľ dostaviť, navrhovateľovi tak neumožnil vykonávať prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, hoci takúto prácu mal k dispozícii. Navrhovateľ nesporne trval na pridelovaní práce, resp. na prevedení na prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii. Pokiaľ sa však na výzvy, ktoré boli nekonkrétne do práce nedostavil, pričom na ne reagoval a trval na dodržiavaní príslušných ustanovení Zákonníka práce, nemožno mu takéto konanie vytýkať a uvedeným konaním neboli splnené podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany Krajského úradu v Trnave, ktoré je neplatné. Čiastočný rozsudok Okresného súdu Trnava č. k. 28C/24/2005-123 zo dňa 2.10.2007, tak nadobudol právoplatnosť v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159 zo dňa 8.9.2008, dňom 17.10.2008.

Rozsudok Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159 zo dňa 8.9.2008 bol napadnutý dovolaním odporcu (v tom čase Obvodný úrad v Trnave), v ktorom namietal svoju pasívnu legitímáciu, keď poukazoval na to, že pôvodne dohodnutým miestom výkonu práce bol T. Ú. O. X. M.. Odporca si tak ponukovú povinnosť, vzhľadom na pôvodne dohodnuté miesto výkonu práce v X. M. splniť nemôže. Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením č. k. 3Cdo 20/2009-185 zo dňa 21.5.2009 dovolanie odporcu odmietol, ako neprípustné.

Predmetom konania tak ďalej zostal nárok navrhovateľa na náhradu mzdy za dobu od 20.12.2004 do právoplatného skončenia pracovného pomeru.

Uznesením č. k. 28C/24/2005-284 zo dňa 21.1.2013, právoplatným dňa 12.2.2013, súd pripustil, aby z konania vystúpil ako odporca T. Ú. L. G. a na jeho miesto vstúpilo Ministerstvo vnútra SR, a to s poukazom na § 8a z. č. 515/2003 Z. z. a čl. 4 ods. 1 písm. c) Metodického pokynu Ministerstva vnútra SR č. SVS-2012/028082 z 30.10.2012.

Uznesením č. k. 28C/24/2005-537 zo dňa 4.5.2015 súd zamietol návrh navrhovateľa na prerušenie tohto konania do právoplatného skončenia odvolacieho konania vo veci vedenej na tunajšom súde pod sp. zn. 16C/124/2011, o odvolaní proti rozsudku č. k. 16C/124/2011-466 zo dňa 7.10.2014. Proti uzneseniu

sa odvolal navrhovateľ. Uznesenie č. k. 28C/24/2005-537 bolo potvrdené uznesením Krajského súdu v Trnave č. k. 10Co/450/2015-635 zo dňa 3.9.2015.

Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s podaným návrhom zo dňa 10.3.2005, rozsudkom T. M. O. X. M. č. k. 9C/203/99-170 zo dňa 14.7.2003, rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 11Co/283/03-199 zo dňa 21.9.2004, výsluchom svedkov R. V. W., R. W. N., oboznámením sa s listinnými dôkazmi, a to: zápisom z 18.1.2005, výzvou z 20.1.2005, zápisnicou z prejednávania nástupu do zamestnania z 1.2.2005, oznámením počtu voľných pracovných miest z 2.11.2005, odpoveďou - poskytnutím informácie z 3.3.2005, Smernicou MV SR č. SVS-202-2005/00144 z 3.1.2005 a Smernicou MV SR č. SVS-202-2005/00145 z 3.1.2005, žiadosťou o ukončenie pracovného pomeru z 2.2.2005, odpoveďou N. Ú. O. G. z 7.2.2005, výzvou z 2.2.2005, odpoveďou navrhovateľa z 4.2.2005, výzvou č. 2 z 7.2.2005, odpoveďou navrhovateľa z 11.2.2005, okamžitým skončením pracovného pomeru z 16.2.2005, oznámením z 4.3.2005 spolu s kópiou doručky, potvrdením N. Ú. O. G. z 3.2.2005, prehľadom priebehu zamestnania navrhovateľa na T. Ú. O. X. M., dekrétom z 12.11.1998, odvolávacím dekrétom z 18.8.1998, menovacím dekrétom z 13.8.1996, vymenúvacím dekrétom z 31.8.1996, platovým výmerom z 12.9.1996, prílohou k č. p.: 202-96/04100-002, zrušením poverenia z 14.8.1996, poverením z 24.7.1996, dohodou o rozviazaní pracovného pomeru z 10.2.1995, žiadosťou o rozviazanie pracovného pomeru z 10.2.1995, menovacím dekrétom z 8.2.1995, platovým dekrétom z 6.3.1995, prílohou č.p.: KM-552/95, menovacím dekrétom z 10.1.1994, osvedčením o absolvovaní kurzu spoločenskej etikety, protokolu, umenia rokovať v pracovnom a spoločenskom styku z 27.3.1996, osvedčením o absolvovaní základného kurzu civilnej ochrany z 20.6.2003, osvedčením o oprávnení oboznamovať sa s utajovanými skutočnosťami z 18.11.2004, osvedčením o absolvovaní štúdia ekonomika a správa územných celkov z 3.12.1998, rozhodnutím o vymenovaní do stálej štátnej služby z 14.4.2004, výzvou na nástup do zamestnania z 28.10.2008, výzvou na skončenie pracovného pomeru z 12.11.2008, listom navrhovateľa z 5.11.2008, listom navrhovateľa z 9.7.2013, návrhom dohody o skončení pracovného pomeru z 26.7.2013, odpoveďou navrhovateľa z 16.9.2013, rozhodnutiami Sociálnej poisťovne a potvrdeniami o vyplatenom dôchodku navrhovateľovi za roky 2007-2014, potvrdeniami o príjme navrhovateľa za roky 2001 až 2011, mzdovými listami za roky 1999 a 2000, dokumentmi pracovnoprávneho vzťahu navrhovateľa k Ministerstvu vnútra SR, Dohodou o skončení pracovného pomeru z 12.12.2014, výpoveďou z pracovného pomeru z 2.9.1998, oznámením o ukončení pracovného pomeru z 26.7.1999, oznámením o trvaní na ďalšom zamestnávaní z 15.3.1999, určením platu z 21.8.1998, príkazom na zaradenie na odbor sociálnych vecí z 3.9.1998, výstupným listom z 30.7.1999, mzdovým listom za rok 1999 a rok 1998, diplomom navrhovateľa z 12.10.1977 a z 12.11.1982, potvrdením o absolvovaní kurzu zo základov správneho práva z 25.9.1995, platovým výmerom navrhovateľa z 30.6.1998, priznaním odmeny z 25.6.1998, ako i celým obsahom spisového materiálu a zistil nasledovný skutkový a právny stav:

Navrhovateľ v konaní poukazoval na to, že rozsudkom T. M. X. M. č. k. 9C/203/99-170 zo dňa 14.7.2003 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 11Co/283/03-199 zo dňa 21.9.2004 bolo určené, že výpoveď daná navrhovateľovi T. Ú. O. X. M. dňa 3.9.1998 podľa § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce je neplatná. Rozsudok krajského súdu nadobudol právoplatnosť dňa 20.12.2004. Následne mu zamestnávateľ neumožnil pokračovať v práci podľa podmienok dohodnutých v popise pracovných činností v mieste pôvodne dohodnutého výkonu práce, ani mu neponúkol inú vhodnú prácu v mieste pôvodne dohodnutého výkonu práce, prestal navrhovateľovi v rozpore s ustanovením § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pridelať prácu a následne s ním neplatne okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pre porušenie pracovnej disciplíny. Uviedol, že od 1.8.1999 sa potom zamestnal na Ministerstve vnútra SR, inak by bol za čas trvania sporu nútený umrieť od hladu. Požadoval zaplatenie náhrady mzdy až do skončenia pracovného pomeru. Ku genéze vývoja svojho pracovnoprávneho vzťahu uviedol, že dňa 21.1.1994 nastúpil na T. Ú. O. Š. na základe menovacieho dekrétu prednostky T. Ú. O. X. M. zo dňa 20.1.1994. Dňa 8.2.1995 bol uznesením vlády SR č. 79 menovaný s účinnosťou od 10.2.1995 do funkcie prednostu T. Ú. X. M.. Dňa 10.2.1995 sa vzdal funkcie prednostu T. Ú. Š. a podal žiadosť o rozviazanie pracovného pomeru na T. Ú. O. Š. dohodou. Zákomom NR SR č. 222/1996 Z. z. o organizácii miestnej štátnej správy, účinným od 24.7.1996, boli zrušené okresné úrady a obvodné úrady a boli vytvorené krajské úrady a okresné úrady, tým zanikla aj funkcia prednostu okresného úradu. Dňa 24.7.1996 bol ministrom vnútra poverený s účinnosťou od 24.7.1996 vedením Okresného úradu v Dunajskej Stredě poverovacím dekrétom č. p.: KM-1158/1996. Dňom 14.8.1996 minister vnútra SR s účinnosťou od 15.8.1996 zrušil poverenie navrhovateľa na vedenie T. Ú. O. X. M. zrušovacím dekrétom č. p.: KM-1224/1996. Vláda SR uznesením č. 524 zo dňa 13.8.1996

navrhovateľa s účinnosťou od 15.8.1996 menovala do funkcie prednostu T. Ú. O. X. M.. Menovacím dekrétom predsedu rady obrany štátu z 31.8.1996 bol navrhovateľ menovaný za predsedu rady obrany okresu X. M.. Vláda SR uznesením č. 539 z 18.8.1998 navrhovateľa odvolala z funkcie prednostu T. Ú. O. X. M. s účinnosťou od 20.8.1998. Odvolávacím dekrétom predsedu rady obrany štátu z 12.11.1998 bol navrhovateľ dňom 11.11.1998 odvolaný v funkcie predsedu L. T. T. X. M.. Dňa 4.9.1998 bola navrhovateľovi doručená výpoveď z pracovného pomeru, ktorý pracovný pomer sa mal skončiť dňom 1.8.1999. Po doručení odvolávacieho dekrétu a počas celej výpovednej doby nebol zaradený na žiadnu funkciu, nie je podľa neho pravdivé tvrdenie, že bol od 21.8.1998 zaradený ako referent sociálnych vecí na T. Ú. O. X. M., pretože taká funkcia na okresnom úrade nebola v tom čase zriadená, referát ako útvar na okresnom úrade neexistoval, okresné úrady sa členili na odbory a oddelenia. Jeho pracovný pomer na T. Ú. O. X. M. vznikol menovaním do funkcie prednostu okresného úradu v zmysle § 27 ods. 4, v súlade s § 65 ods. 1 z. č. 65/1965 Zb. Zákonník práce. Podľa § 65 ods. 3 z. č. 65/1965 Zb. Zákonník práce, odvolaním z funkcie sa pracovný pomer nekončí, zamestnávateľ so zamestnancom dohodne jeho ďalšie pracovné zaradenie na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne na inú pre neho vhodnú prácu. Ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca takú prácu, alebo ak ju zamestnanec odmietne, je daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c) z. č. 65/1965 Zb. Túto povinnosť vyplývajúcu zo zákona si T. Ú. O. X. M. nesplnil, čo bolo preukázané v konaní o neplatnosť výpovede, kde bolo právoplatne rozhodnuté rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 11 Co/283/03-199. Predchodca odporcu totiž mal v čase, keď dal navrhovateľovi výpoveď z 3.9.1998 voľné pracovné miesta zodpovedajúce vysokoškolskému vzdelaniu navrhovateľa v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, tieto však navrhovateľovi neponúkol, teda nechcel navrhovateľa ďalej zamestnávať, nevyjadril ochotu mu prácu opäť pridelovať. Napriek tomu, že po odvolaní navrhovateľa z funkcie prednostu T. Ú. O. X. M. s účinnosťou od 20.8.1998 jeho zamestnanecký pomer nezanikol, nebol zaradený na žiadne funkčné miesto výkonu práce. Výpoveď mu dal poverený prednosta T.É. Ú. O. X. M.. Do 1.8.1999 pracoval na T. Ú. O. X. M., poberal mzdu vo výške priemerného zárobku. T. Ú. O. X. M. ho poslal na stále pracovisko T. Ú. O. X. M. so sídlom v Š., kde pracoval bez zaradenia. Od 1.8.1999 nastúpil do nového zamestnania na Ministerstve vnútra SR na Úrad civilnej ochrany. Medzičasom okresné úrady zanikli, vznikli obvodné úrady bez právnej subjektivity a zamestnávateľom navrhovateľa sa stal N. Ú. O. G.. Právoplatným rozsudkom Krajského súdu v Trnave bola vyslovená neplatnosť výpovede z 3.9.1998, preto N. Ú. O. G. ako zamestnávateľ bol povinný pridelovať navrhovateľovi prácu, čo však nerobil. Navrhovateľ trval na pracovnom pomere s N. Ú. ako právnym nástupcom T. Ú. O. X. M., trval tiež na pôvodnom zaradení s miestom výkonu práce v X. M., resp. na poslednom mieste v Š. podľa pôvodnej pracovnej náplne. N. Ú. si riadne nesplnil svoju ponukovú povinnosť, navrhovateľa vyzýval, aby nastúpil do zamestnania bez určenia výkonu práce a miesta, čo vyústilo do okamžitého skončenia pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. V čase ponukovej povinnosti krajského úradu, bol navrhovateľ rozhodnutím Ministerstva vnútra SR zo dňa 14.4.2004 vymenovaný do stálej štátnej služby a zároveň mal osvedčenie na vykonávanie činnosti v oblasti ekonomiky a správy územných celkov, mal oprávnenie na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami, bol držiteľom osvedčenia v oblasti civilnej ochrany SR. Poukazoval na to, že ak neumožní organizácia zamestnancovi pokračovať v práci ani po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia, ktorým bolo zistené, že rozviazanie pracovného pomeru bolo neplatné, vznikajú zamestnancovi za dobu od nadobudnutia právoplatnosti takéhoto rozhodnutia nároky na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Túto povinnosť organizácie k náhrade mzdy nie je možné znížiť, prípadne náhradu mzdy nepriznať, pretože to neumožňuje žiadne zákonné ustanovenie. Iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa, napr. nepridelovanie práce zamestnancovi, zakladajú právnu povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Navrhovateľovi preto patrí nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, a to až do právoplatnosti rozhodnutia súdu; po právoplatnosti tohto rozhodnutia treba prípadné nároky posudzovať podľa ustanovenia § 142 ods. 1 Zákonníka práce. Navrhovateľ ďalej uvádzal, že na Ministerstve vnútra prestal pracovať v októbri roku 2011 z organizačných dôvodov. Pretože čiastočným rozsudkom v tejto veci č. k. 28C/24/2005-123 zo dňa 2.10.2007, bolo v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 17.10.2008 rozhodnuté, že okamžité skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny dané navrhovateľovi N. Ú. O. G. dňa 16.2.2005 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné, navrhovateľ sa ďalej domáha svojho nároku na náhradu mzdy, a to v prvej časti za dobu od 20.12.2004 do 28.02.2005 s úrokom z omeškania 8%, a to z titulu právoplatnosti rozsudku č. k. 11Co/283/2003-199 o neplatnosti výpovede T. Ú. O. X. M. zo dňa 3.9.1998. Právnym nástupcom T. Ú. O. X. M. Z. N. Ú. O. G., na ktorého prešla pôsobnosť a následne prešla pôsobnosť na Ministerstvo vnútra SR. Od 20.12.2004, kedy bolo rozhodnuté, že s navrhovateľom bol neplatne ukončený pracovný pomer, žiadny z

právnych nástupcov nepostupoval vo vzťahu k navrhovateľovi právne správnym spôsobom, neprideloval mu prácu, neplatil mu žiadnu mzdu. Po každom skončení pracovného pomeru sa navrhovateľ žiadal do zamestnania, snažil sa zaradiť do pracovného pomeru u každého z nástupcov aj samostatnými písomnými podaniami, avšak právny nástupcovia namiesto toho, aby ho zamestnali, snažili sa nájsť spôsob ako s ním ukončiť pracovný pomer. Právny nástupcovia mali povinnosť pridelovať navrhovateľovi prácu. Navrhovateľ pracoval od 1.8.1999 pracoval na úrade Civilnej ochrany Ministerstva vnútra SR, kde zarábala 11.110,- Sk (t. j. 368,78 eur), pričom pôvodný zárobok navrhovateľa pred výpoveďou bol 33.000,- Sk (t. j. 1.095,40 eur). Momentálne je na invalidnom dôchodku. Od r. 2011 nebol nikde zamestnaný. Okrem invalidného dôchodku iný príjem nemá. Navrhovateľ sa teda domáha náhrady mzdy v dôsledku neplatného rozviazania pracovného pomeru od 20.12.2004 z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru a prekážky v práci na strane zamestnávateľa, ktorý mu neprideloval prácu.

Odporca (B. N. Ú. O. G.) s podaným návrhom na náhradu mzdy nesúhlasil a žiadal ho zamietnuť, keď poukazoval práve na to, že navrhovateľ sa po skončení pracovného pomeru od 1.8.1999 zamestnal na Ministerstve vnútra SR. Ďalej uvádzal, že po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Trnave o neplatnosti výpovede, si bol odporca vedomý svojej povinnosti ponúknuť navrhovateľovi inú vhodnú prácu, avšak navrhovateľ žiadal vyplatiť sumu 2.500.000 Sk, t.j. 82.984,80 eur ako nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru a náhradu mzdy za obdobie od 1.8.1998 do 19.12.2004. Navrhovateľ chcel naďalej zastávať miesto prednostu v X. M.. Následne s ním okamžite skončili pracovný pomer. Odporca uviedol, že s N. Ú. O. G., ani s jeho predchodcom, T. Ú. O. X. M. navrhovateľ predtým, ako začal byť prednostom, nemal uzatvorenú pracovnú zmluvu. Pracovné miesta mu boli ponúkané podľa jeho kvalifikácie a praxe, ako aj s ohľadom na miesto pôvodne dohodnutého výkonu práce. Odporca sa v konaní proti uplatnenému nároku na náhradu mzdy najskôr bránil tiež poukazom na § 61 ods. 2 z. č. 65/1965 Zb. Zákonník práce, v zmysle ktorého ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje šesť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za ďalší čas primerane znížiť, prípadne zamestnancovi náhradu mzdy vôbec nepriznať; prihliadne pritom najmä na to, či zamestnanec bol medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol, alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Neskôr poukazoval na § 79 ods. 1 a 2 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, účinného v čase neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru, ďalej na skutočnosť, že náhrada mzdy v zmysle platnej judikatúry a aplikačnej praxe nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne zrušil pracovný pomer so zamestnancom či už okamžite, alebo výpoveďou. Keďže o náhrade mzdy sa rozhoduje ku dňu vyhlásenia rozsudku, omeškanie odporcu neprichádza do úvahy a navrhovateľ nemá nárok na úroky z omeškania. V jednom zo svojich podaní žiadal, aby súd odporcovi uložil zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy maximálne za výpovednú dobu 3 mesiacov spolu s odchodným podľa kolektívnej zmluvy vo výške 2 mesačných plátov a náhradu mzdy za 6 mesiacov, teda spolu za 11 mesiacov v sume 12.234,19 eur (t. j. 181,32 Sk x 8,5 hodiny x koeficient počtu pracovných dní v mesiaci 21,74 = 33.506,12 Sk/mesiac x 11 mesiacov = 368.567,32 Sk t. j. 12.234,19 eur). V ďalšom zo svojich podaní súhlasil s poskytnutím náhrady mzdy za výpovednú dobu 3 mesiacov v spojení s odchodným podľa kolektívnej zmluvy vo výške 2 mesačných plátov a náhrady mzdy za 9 mesiacov, t. j. spolu za 14 mesiacov v sume 15.570,79 eur, podľa výpočtu priemerný hodinový zárobok 181,32 Sk x pracovný čas 8,5 hodiny x koeficient počtu pracovných dní v mesiaci 21,74 = 33.506,12 Sk/mesiac x 14 mesiacov = 469.085,68 Sk = 15.570,79 eur. Úroky z omeškania žiadal navrhovateľovi nepriznať.

K návrhu odporcu na limitáciu náhrady mzdy, navrhovateľ uviedol, že od právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Trnave č. k. 11Co/283/03-199 zo dňa 21.9.2004, t. j. od 20.12.2004 bol odporca povinný navrhovateľovi pridelovať prácu v zmysle § 47 ods. 1 Zákonníka práce a popisu pracovných činností, alebo ponúknuť navrhovateľovi inú vhodnú prácu a tak navrhovateľa zaradiť do pracovného procesu. Odporca však zmaril navrhovateľovi možnosť pokračovať v zamestnaní a neplatil mu mzdu. Ide teda o prekážku v práci na jeho strane s povinnosťou náhrady mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Po nadobudnutí právoplatnosti súdneho rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa nejedná už o nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru, ale ide o nárok z trvajúceho pracovného pomeru, ktorý treba posúdiť podľa § 142 Zákonníka práce. Túto povinnosť organizácie k náhrade mzdy nie je možné znížiť, poprípade náhradu mzdy nepriznať. Navrhovateľ má nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce až do právoplatnosti rozsudku súdu; po právoplatnosti tohto rozhodnutia treba jeho nároky posudzovať podľa ustanovenia § 142

Zákonníka práce. Pretože odporca navrhovateľovi odmietol vyplatiť náhradu mzdy, navrhovateľ podal žalobu vedenú na Okresnom súde Trnava pôvodne pod sp. zn. 23C/37/2005 (teraz 16C/124/2011 - pozn.), o vyplatenie náhrady mzdy z dôvodu neplatnej výpovede do 19.12.2004, t. j. do nadobudnutia právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Trnave č. k. 11Co/283/03-199. V tom čase ešte nevedel, že ho odporca nezaradí do pracovného procesu a že s ním okamžite skončí pracovný pomer listom zo dňa 16.2.2005. Čiastočným rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 28C/24/2005-123 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008, právoplatnými dňa 17.10.2008 bolo určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Pracovný pomer navrhovateľa vznikol u odporcu (ako právneho nástupcu bývalých zamestnávateľov, a to T. Ú. X. M., N. Ú. O. G., T. Ú. O. G. a Ministerstva vnútra SR) menovacím dekrétom podľa § 27 ods. 4 z. č. 65/1965 Zb. a ustanovenia § 8 z. č. 222/1996 Z. z. Výpoveď mu bola daná podľa § 46 ods. 1 písm. c) zákona č. 65/1965 Zb. Odporca mu mzdu vyplácal do 1.9.1999, potom mu už nevyplácal mzdu a ani náhradu mzdy a tým sa dostal do omeškania, navrhovateľ si preto uplatňuje tiež úroky z omeškania vo výške 17,6%. Navrhovateľ nesúhlasil s odporcovým výpočtom náhrady mzdy. Poukazoval na to, že odporca po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Trnave naďalej porušoval právne predpisy a odmietol s navrhovateľom skončiť pracovný pomer výpoveďou podľa § 61 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu organizačných zmien, ako aj skončiť pracovný pomer dohodou podľa § 60 Zákonníka práce. Odporca mal možnosť navrhovateľa zamestnať, pretože mal k dispozícii voľné pracovné miesta, ktoré navrhovateľovi neponúkol, navrhovateľ odporcovi dával ponuky na ukončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodu organizačných zmien, ale zamestnávateľ mu dával neprijateľné návrhy, týkajúce sa jeho oprávnených nárokov. Navrhovateľ požiadal aj súd o skončenie pracovného pomeru v konaní pod sp. zn. 18C/185/2008 (toto konanie bolo zastavené -pozn.). Navrhovateľ si preto uplatňuje náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou i okamžitého skončenia pracovného pomeru od dátumu 20.12.2004. Do tohto dátumu je náhrada mzdy uplatnená v konaní pod sp. zn. 16C/124/2011. Právnym titulom nároku navrhovateľa je skutočnosť, že nemohol vykonávať prácu u odporcu pre iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa, za čo je odporca povinný navrhovateľovi poskytnúť náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Odporca k tomu uviedol, že zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámi zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Nakoľko s navrhovateľom nebola možná dohoda týkajúca sa jeho reálneho nástupu do zamestnania, teda umožnenia pokračovať v práci, nejednalo sa o prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Navrhovateľ nevykonával pre odporcu žiadnu prácu a teda mu mzda neprináleží. V rozhodnom čase bol štátnym zamestnancom v stálej štátnej službe Úradu civilnej ochrany Ministerstva vnútra SR, kde jeho mzda bola vyššia ako mzda za ponúknuté pracovné miesta u odporcu. Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v § 59 obmedzoval podnikanie a inú zárobkovú činnosť štátnych zamestnancov a tieto obmedzenia sa týkali aj navrhovateľa. Navrhovateľ sa v návrhu zo dňa 14.3.2005 domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy od 20.12.2004 do 28.2.2005, ktoré nároky boli v dobe podania návrhu premlčané. Navrhovateľ neakceptoval ani jeden z návrhov odporcu na skončení pracovného pomeru, jeho nároky sú neprimerané. Odporca, ktorý je štátnym orgánom, nemôže konať nad rámec právnych noriem hospodárenia s rozpočtovými prostriedkami štátu.

Navrhovateľ trval na tom, že mu patrí náhrada mzdy v sume priemerného mesačného zárobku z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce za obdobie od právoplatnosti rozsudku krajského súdu o neplatnosti výpovede do doby kým mu navrhovateľ neumožní vykonávať prácu v zmysle platnej pracovnej zmluvy, alebo do skončenia pracovného pomeru, nakoľko odporca zmaril navrhovateľovi možnosť pokračovať v práci po vynesení rozsudku krajského súdu a neplácal mu mzdu. Navrhovateľ musel byť zamestnaný inde, keď chcel užiť seba a svoju rodinu. Odporca mu dával iba formálne ponuky, nikdy nechcel objektívne riešiť navrhovateľovo pracovné zaradenie. Podľa zákona o štátnej službe zamestnanec nesmie vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná alebo obdobná s opisom činností jeho štátnozamestnaneckého miesta. Pretože navrhovateľovi nebola ponúknutá žiadna vhodná práca v zmysle Zákonníka práce, nie je možné hypoteticky posudzovať, či by navrhovateľ u odporcu mal vykonávať prácu, ktorú by v zmysle platnej legislatívy nemohol vykonávať. Odporca navrhovateľa nikdy nezaradil do žiadnej z foriem výkonu štátnej služby. Tvrdenie odporcu, že ponúkané miesta boli nižšie ohodnotené ako navrhovateľov plat, sa nezakladá na pravde, lebo od 1.2.2005 boli u odporcu voľné vhodné pracovné miesta zaradené

vo vyšších platových triedach. Náhradu mzdy si uplatňuje z dôvodu, že došlo k dvom právoplatným rozsudkom o neplatnom skončení pracovného pomeru, prvým rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 11Co/283/2003, ktorý nadobudol právoplatnosť 20.12.2004, bola určená výpoveď odporcu zo dňa 3.9.1998 za neplatnú. Druhým titulom náhrady mzdy z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa je rozsudok, ktorým bolo určené okamžité skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny za neplatné, právoplatný dňa 17.10.2008. V konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 16C/124/2011 si navrhovateľ uplatňuje náhradu mzdy do právoplatnosti prvého rozsudku t. j. do 19.12.2004, v tom konaní je právnym titulom náhrady ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce. V tomto konaní si uplatňuje nároky podľa § 130 starého Zákonníka práce pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, nakoľko odporca navrhovateľovi neprideľoval prácu od právoplatnosti prvého rozsudku 11Co/283/2003, ktorým súd určil výpoveď za neplatnú. Keďže prac. pomer navrhovateľa u odporcu doposiaľ nebol skončený, druhá časť petitu je až do skončenia pracovného pomeru vrátane úrokov z omeškania. Náhrady mzdy od 20.12.2004 sa teda navrhovateľ domáha z iného dôvodu, ako náhrady mzdy do 19.12.2004. Ak totiž bolo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné, tak sa vracia nárok k pôvodnému rozsudku. Teda ide o jeden nárok na náhradu mzdy so začiatkom od 20.12.2004. Pokiaľ ide o sumu priemerného mesačného platu 33.521,54 Sk, z ktorej žalobca vychádzal pri výpočte náhrady mzdy, navrhovateľ poukazyval na to, že táto mzda nebola sporovaná odporcom. Navrhovateľ vychádzal z potvrdenia odporcu o priemernom hodinovom zárobku, z ktorého vyplýva priemerný mesačný plat 1.112,71 eur. Pokiaľ ide o valorizáciu tohto mesačného platu o príslušné percentá, podľa predloženej tabuľky, túto navrhovateľ vypočítal podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov verejnej služby. V roku 2014 bolo len celoplošne pridané 16 eur. V r. 2011 až 2013 sa nevalorizovalo. Navrhovateľ tiež predložil tabuľku s výpočtom úrokov z omeškania, a to podrobne za jednotlivé mesiace. Začiatok omeškania stanovil od 11.dňa príslušného mesiaca z dôvodu, že výplatný termín na Okresnom úrade Dunajská Streda bol do 10. dňa v mesiaci. Poukazyval na to že podľa súčasnej judikatúry, pokiaľ zamestnávateľ po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru neprideľuje v rozpore so Zákonníkom práce podľa pracovnej zmluvy zamestnancovi prácu, ide o prekážku na strane zamestnávateľa a v súlade s ust. § 130 ods. 1 Zákonníka práce patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku a túto náhradu nemožno znížiť alebo nepriznať, aj keby o to zamestnávateľ žiadal. Podľa navrhovateľa by sa na jeho nároky mal aplikovať Zákonník práce účinný v čase uzatvárania pracovného pomeru. To že sa navrhovateľ zamestnal od 1.8.1999 bol existenčný dôvod a navrhovateľovi to nemôže byť na ujmu. Podľa § 50 Zákonníka práce, zamestnanec môže dojednať niekoľko pracovných pomerov súčasne s niekoľkými zamestnávateľmi v tom istom čase a práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne. Podľa názoru navrhovateľa neprichádza do úvahy ani použitie § 59 ods. 1 Zákona č. 312/2001 o štátnej službe, v zmysle ktorého štátny zamestnanec nesmie podnikáť ani vykonávať inú zárobkovú činnosť, ak zákon neustanovuje inak. Navrhovateľ počas štátnozamestnaneckého pomeru na Ministerstve vnútra nepodnikal, ani nevykonával inú zárobkovú činnosť. Zamestnávateľ mu žiadnu prácu neprideľoval a on žiadnu prácu nevykonával. Zamestnávateľ neprideľovaním práce porušoval zákon a nerešpektoval rozsudok Krajského súdu v Trnave. Pracovný pomer navrhovateľa na Úrade bol uzavretý podľa ustanovení Zákonníka práce. Úrad vedel o tom, že navrhovateľ vedie súdny spor o neplatnosť výpovede a nemal žiadne námietky voči tomu, že v prípade úspechu v konaní o neplatnosť výpovede by sa navrhovateľ vrátil na pôvodné miesto. Ani Ústava SR nezakazuje mať súbežne viac pracovných pomerov, sankciu nepriznania náhrady mzdy zákon o štátnej službe nepozná, nakoľko v § 60 sú uvedené len disciplinárne postihy pri previnení štátneho zamestnanca a disciplinárne konanie nebolo voči navrhovateľovi začaté. Pokiaľ ide o návrh odporcu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce o možnosti znížiť, resp. nepriznať náhradu mzdy nad 9 mesiacov, navrhovateľ zotrval na tom, že si uplatňuje nárok podľa § 130 starého Zákonníka práce, resp. § 142 platného Zákonníka práce, a to s ohľadom na právoplatnosť prvého rozsudku o neplatnom skončení pracovného pomeru. Pracovný čas navrhovateľa bol 8,5 hodiny. Navrhovateľ žalobu podával ako pokračovanie náhrady mzdy od 20.12.2004 z titulu prekážok v práci na strane zamestnávateľa a pre porušovanie zákona odporcom pre neprideľovanie práce. V priebehu rokov potom svoj návrh na náhradu mzdy upresňoval.

Podľa odporcu vzhľadom na to, že došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru v r. 2005, mal by sa aplikovať zákon č. 311/2011 Z.z. platný v tom čase. Pokiaľ ide o nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru, tak v zmysle ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ak náhrada mzdy prevyšuje 9 mesiacov, môže sa náhrada mzdy znížiť. Rozhodujúce je znenie tohto ustanovenia k 22.2.2005. Odporca preto navrhuje náhradu mzdy prevyšujúcu 9 mesiacov navrhovateľovi nepriznať a zamietnuť celý návrh na náhradu mzdy s poukazom na § 143 teraz platného Zákonníka práce, keďže navrhovateľ bol v tom

čase štátnym zamestnancom Ministerstva vnútra SR a podľa Zákona o štátnej službe mal zakázanú inú zárobkovú činnosť, čiže sú to prekážky na jeho strane aby vykonával prácu pre odporcu. Nie je možné aplikovať ust. § 142 Zákonníka práce. Pokiaľ ide o výšku priemerného mesačného platu 33.521,54 Sk, čo je 1.112,71 eura, túto výšku priemerného mesačného platu navrhovateľa odporca nespornuje a pokiaľ ide o valorizáciu tohto priemerného mesačného hrubého platu vykonanú navrhovateľom za jednotlivé roky, odporca uviedol, že vzhľadom na to, že ide o valorizáciu podľa Nariadenia vlády, odporca to musí rešpektovať. Pokiaľ ide o splatnosť mesačnej mzdy navrhovateľa, vzhľadom na obvyklý termín výplat, ktorý býva 10. dňa v mesiaci, túto skutočnosť odporca rovnako nespornuje. Odporca však žiadal návrh navrhovateľa na náhradu mzdy zamietnuť z dôvodu, že navrhovateľ bol zamestnaný, boli tu prekážky v práci na jeho strane a preto nemohol vykonávať prácu pre odporcu. Prípadne žiadal, aby súd navrhovateľovi nepriznal náhradu mzdy nad 9 mesiacov v zmysle § 79 Zákonníka práce platného v čase okamžitého skočenia pracovného pomeru. Pokiaľ by totiž navrhovateľ pracoval na MV SR vo výkone práce vo verejnom záujme, mohol by pracovať aj inde, avšak on pracoval ako štátny zamestnanec, a preto nemohol pracovať u odporcu a prekážka bola teda na jeho strane.

Navrhovateľ zotrval na tom, že si uplatňuje nárok na náhradu mzdy od 20.12.2004 do 31.12.2014, t. j. do doby skončenia pracovného pomeru s odporcom na základe dohody z dôvodu nadbytočnosti. Z obsahu tejto dohody vyplýva, že odporca uznal existenciu pracovného pomeru založeného menovacím dekrétom s účinnosťou od 15.8.1996. V dohode je uvedené, že nároky zamestnanca ohľadom náhrady mzdy sa v tejto dohode neriešia, pretože sú predmetom konaní na súde, s odporcom sa dohodli len na odstupnom. Dôvodom uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru podľa článku 2 je nadbytočnosť zamestnanca, nakoľko zamestnávateľ ho nemá možnosť ďalej zamestnávať. Pracovný pomer navrhovateľa do uzatvorenia tejto dohody trval. K žiadosti odporcu nepriznať navrhovateľovi náhradu mzdy z dôvodu, že navrhovateľ bol štátnym zamestnancom, a tým malo podľa odporcu ísť o prekážku v práci na strane navrhovateľa uviedol, že to, že bol zamestnaný na Ministerstve vnútra SR nezakladá prekážku v práci na jeho strane. Poukazoval na to, že v konaní pod sp. zn. 13C/82/2010 odporca uznal, že požiadavka navrhovateľa na náhradu mzdy za obdobie od 20.12.2004 najmenej do 31.05.2013 bude doriešená v konaní pod sp.zn. 28C/24/2005. Pri výpočte náhrady mzdy navrhovateľ uviedol, že vychádzal zo svojho príjmu 1.112,71 eur plus valorizácia. Infláciu neskôr už nepočítal, netrval ďalej na tom, aby jeho mzda bola zvyšovaná o infláciu ako uvádzal vo svojich predchádzajúcich podaniach. Sumu 1.112,71 eur vypočítal z potvrdenia o príjme za druhý štvrtrok r. 1998, kedy zastával funkciu prednostu T. Ú. O. X. M.. Odvtedy s ním plat nikto neriešil. Na valorizácii trval, pretože vyplýva zo zákona. Plat v roku 1998 mu priznával minister vnútra na základe menovacieho dekrétu. Navrhovateľ mal za to, že jeho pracovný pomer prešiel na verejnú službu, a preto pri valorizácii použil tabuľky pre verejnú službu. Po odvolaní z funkcie prednostu, s ním nebol vykonaný pohovor o ďalšom zaradení. Nový prednosta ho nechcel vidieť, preto ho preložili do Š., avšak o pracovnom zaradení sa nehovorilo. Navrhovateľ nebol zaradený, avšak šéf pobočky ho požiadal, aby mu pomáhal. Odo dňa výpovede 3.9.1998 až do 1.9.1999, kedy sa zamestnal na ministerstve, navrhovateľ chodil do Š., uviedol, že nemal pridelenú konkrétnu prácu, keď bolo treba, vypomohol svojmu nadriadenému, dostával priemerný plat prednostu Okresného úradu 1.112 eur. Tento plat mu zastavili 30.8.1999 keď si mysleli, že mu pracovný pomer skončil uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba plynula od 3.9.1998 a pretože bol navrhovateľ práceneschopný a bol v kúpeľoch, trvala 1 rok. Po odvolaní z funkcie prednostu nebolo s ním prerokované jeho zaradenie ani druh práce a dostával vo výpovednej dobe priemerný plat prednostu, ktorý vypočítali z hodinového zárobku. Keď navrhovateľ dostal v roku 2005 okamžité skončenie pracovného pomeru, listom zo dňa 4.3.2005 oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Tento list bol doručený odporcovi 10.3.2005. Navrhovateľ uviedol, že má vysokoškolské vzdelanie, absolvoval postgraduálne štúdium druhého stupňa. V čase pôvodnej výpovede v r.1988 mu mali ponúknuť vhodné prac. miesto, ktoré by si vyžadovalo vysokoškolské vzdelanie a zodpovedalo jeho kvalifikácii, a to podľa názoru navrhovateľa vedúceho odboru, pričom tam boli v tom čase voľné dve vhodné miesta, ktoré mu ponúknuté neboli. Valorizáciu platu si navrhovateľ vykonal podľa zákona o verejnej službe, pretože má zato, že jeho prac. pomer prešiel na verejnú službu. Navrhovateľ si v konaní uplatňuje nárok na náhradu mzdy od 20.12.2004 z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa §130 starého Zákonníka práce, pretože by sa mal použiť právny predpis platný v čase, kedy bola uzatvorená prac. zmluva, pretože predmetom konania je náhrada mzdy od 20.12.2004, avšak v súvislosti s neplatným rozviazaním prac. pomeru v roku 1998, a preto vzhľadom na uzatvorenie prac. pomeru, ako aj jeho neplatné rozviazanie, ako aj oznámenie o ďalšom trvaní na zamestnávaní zo dňa 15.3.1999, by mal byť na túto náhradu mzdy aplikovaný starý Zákonník práce. Aj keď sú v tomto prípade dva právoplatné rozsudky o neplatnom skončení pracovného pomeru, je potrebné vychádzať

z právneho predpisu, ktorý sa má aplikovať k 20.12.2004, pretože v opačnom prípade by to bolo na ujmu navrhovateľa. Poukazoval na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR č. k. 4 Cdo 67/96 z 30.9.1996, podľa ktorého ak zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní a zamestnávateľ mu neprideluje prácu, je to prekážka v práci na strane zamestnávateľa a patrí mu náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku a túto náhradu mzdy nemožno znížiť prípadne nepriznať aj keby o to zamestnávateľ žiadal. Pracovnoprávny vzťah sa teda podľa navrhovateľa spravoval Zákonníkom práce účinným v čase vzniku pracovného pomeru. Navrhovateľ v konaní predložil písomnú špecifikáciu svojho nároku, uviedol, že pokiaľ ide výpočet úroku z omeškania, za celú dobu omeškania si uplatňuje úrok z omeškania vo výške 17,60 % ako vyplýva z tabuliek založených v spise, teda domáha sa zaplata náhrady mzdy za obdobie od 20.12.2004 do 31.12.2014 vrátane valorizácie platu v sume 193.870,45 eur, úroku z omeškania vo výške 17,60 % ročne zo sumy 193.870,45 eur od 11.01.2005 do 31.12.2014, t. j. v sume 139.915,90 eur a úroku z omeškania vo výške 8,05 % ročne zo sumy 333.386,35 eur od 1.1.2015 do zaplata. Pretože pracovný pomer navrhovateľa skončil 31.12.2014, vznikol mu nárok na zaplata dlžnej sumy, a preto si navrhovateľ uplatňuje od 1.1.2015 aktuálny úrok z omeškania vo výške 8,05 % ročne z celkovej dlžnej sumy. Pokiaľ ide o výpočet valorizácie, navrhovateľ uviedol, že vychádzal z kolektívnych zmlúv a nariadení vlády, ktorými boli určené zvýšené tarify, on pri svojich výpočtoch dospel k rovnakým číslam, ako boli uvedené v kolektívnych zmluvách. Navrhovateľ uviedol, že vychádzal zo zákona o verejnej službe, pretože pracovné pomery v zaniknutých okresných úradoch zostávali najprv pracovné pomery, potom po prijatí zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa menili pracovné pomery podľa Zákonníka práce na výkon verejnej služby. Po doručení výpovede mu bolo preraďenie na odbor sociálnych vecí na pracovisku v Š. dané príkazom, on s tým nesúhlasil, príkaz musel rešpektovať. Šéf mu povedal, že musí chodiť do roboty a že ho nechce v X. M. vidieť. Nešlo o vzájomnú dohodu o pracovnom zaradení, bolo mu to jednostranne nariadené.

Odporca uviedol, že s navrhovateľom uzatvoril dňa 12.12.2014 dohodu o skončení pracovného pomeru. Podľa odporcu sú v tomto prípade rozhodujúce dve právne skutočnosti, a to jednak neplatná výpoveď z roku 1998 a okamžité skončenie prac. pomeru v roku 2005. Riešili sa tu dve náhrady mzdy podľa § 79 nového Zákonníka práce. Právna skutočnosť druhého skončenia pracovného pomeru bola zo dňa 22.2.2005, a preto by sa na ňu mal vzťahovať nový Zákonník práce. Odporca uviedol, že nesúhlasí s použitím § 142 Zákonníka práce, pretože zo znenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ je pri neplatnom skončení prac. pomeru povinný poskytovať náhradu mzdy až do času, kým zamestnancovi umožní vykonávať prácu, na čo nadväzuje dispozičné právo súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas prevyšujúci 9 mesiacov nepriznať resp. primerane znížiť. Odporca preto žiada túto náhradu mzdy primerane znížiť, resp. nepriznať, nakoľko navrhovateľ bol zamestnaný na Úrade civilnej ochrany, a teda nebol schopný u odporcu pracovať, ak by ho chceli zamestnať z dôvodu, že bol v štátnej službe, teda bola prekážka na jeho strane. Pri dohode o skončení pracovného pomeru odporca vychádzal z platu navrhovateľa, ktorý bol posledne známy, teda zo sumy 1.112,71 eur, nebola tu zohľadnená valorizácia, ale ak je táto valorizácia v zmysle zákona, odporca to bude rešpektovať. S navrhovateľom sa zhodli, že pri výpočte náhrady mzdy sa bude vychádzať zo sumy 1.112,71 eur, pretože je problematické vychádzať z nejakej fiktívnej mzdy. Valorizáciu tejto sumy odporca ponecháva na úvahu súdu. Odporca teda vychádza z posledne zistenej mzdy navrhovateľa z roku 1998 aj pokiaľ ide o jeho nároky na náhradu mzdy v súvislosti s okamžitým skončením prac. pomeru v roku 2005. Odporca poukazoval na to, že nároky navrhovateľa by sa mali spravovať Zákonníkom práce účinným ku dňu 16.2.2005 a nie ustanovením § 130 starého Zákonníka práce. Dôvodil, že ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce hovorí všeobecne o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, kým v danom prípade sa má použiť ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré hovorí o náhrade mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, preto odporca navrhoval náhradu mzdy navrhovateľovi nepriznať, prípadne maximálne za deväť mesiacov, nakoľko navrhovateľ bol v tom čase zamestnaný do 31.10.2011 na Ministerstve vnútra SR.

Navrhovateľ v priebehu konania niekoľkokrát upresňoval žalobný petit. Podaním zo dňa 17.9.2007 sa domáhal zaplata náhrady mzdy v sume priemerného zárobku 79.982,36 Sk, t. j. 2.654,93 eur za dobu od 20.12.2004 do 28.2.2005, spolu s úrokom z omeškania v sume dvojnásobku diskontnej úrokovej sadzby vyhlásenej Národnou bankou Slovenska zo sumy 79.982,36 Sk za dobu od 20.12.2004 do 28.2.2005, t. j. 1.599,65 Sk, čo je 53,10 eur, ďalej sumy priemerného zárobku s úrokom z omeškania od 1.3.2005 do právoplatného skončenia pracovného pomeru a náhradu trov konania. Podaním zo dňa 31.8.2009 žiadal, náhradu mzdy za obdobie od 20.12.2004 - 16.10.2008 vrátane valorizácie, inflácie a úrokov z omeškania v sume 3.595.751,11 Sk, t. j. 119.357,07 eur (t. j. v sume

priemerného zárobku navrhovateľa s uplatnením nariadení vlády SR č. 111/2002 Z. z., č. 265/2003 Z. z., č. 413/2004 Z. z., ktorými sa ustanovujú stupnice platových taríf a limit osobného príplatku zamestnancov pri vykonávaní verejnej služby - valorizácia a inflácie na základe údajov Štatistického úradu SR a úrokov z omeškania podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka). Ďalej požadoval úrok z omeškania za obdobie od 17.10.2008 do 31.10.2009 v sume 632.852,20 Sk, t. j. 140.363,92 eur zo sumy 3.595.751,11 Sk, t. j. 119.357,07 eur v sume dvojnásobku základnej úrokovej sadzby určenej Národnou bankou Slovenska platnej k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu podľa § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. Spolu 4.228.603,31 Sk, t. j. 140.363,92 eur. Úrok z omeškania za obdobie od 1.11.2009 až do doby zaplatenia nároku z neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru zo sumy 140.363,92 eur a náhradu trov konania. K uvedenému predložil svoju písomnú špecifikáciu uplatnenej valorizácie, inflácie a výpočet náhrady mzdy a úrokov z omeškania.

Pri výpočte priemerného mesačného platu na 2. štvrtrok 1998, navrhovateľ vychádzal z počtu dní v roku 1998 - 365, počtu pracovných dní - 251, počtu dní pracovného pokoja, sviatkov, ktoré pripadli na dni pondelok až piatok - 10. Potom pri priemernej hodinovej mzde 181,32 Sk, 8,5 hodinovom dennom pracovnom čase, mesačnom priemere odpracovaných hodín v roku 1998 (261:12) = 21,75 dní, je priemerný mesačný plat navrhovateľa za 2. štvrtrok 1998 181,32 Sk x 8,5 hod x 21,75 dní = 33.521,54 Sk, t. j. 1.112,71 eur.

Podaním zo dňa 24.6.2013, doručeným súdu dňa 27.6.2013, navrhovateľ žiadal náhradu mzdy, ako prekážku na strane zamestnávateľa za obdobie od 20.12.2004 - 30.6.2013, vrátane valorizácie, inflácie v sume 9.155.428,65 Sk, t. j. 303.904,56 eur, teda v sume priemerného zárobku navrhovateľa s uplatnením Nariadenia vlády SR č. 111/2002 Z. z., Nariadenia vlády SR č. 265/2003 Z. z., Nariadenia vlády SR č. 413/2004 Z. z., Nariadenia vlády SR č. 204/2005 Z. z., Nariadenia vlády SR č. 316/2006 Z. z., Nariadenia vlády SR č. 630/2007 Z. z., Nariadenia vlády SR č. 578/2009 Z. z., ktorými sa ustanovujú stupnice platových taríf a limit osobného príplatku zamestnancov pri vykonávaní verejnej služby, zákona č. 474/2008 Z. z., inflácie na základe údajov Štatistického úradu SR; ďalej požadoval úrok z omeškania za obdobie od 11.1.2004 do 30.6.2013 v sume 6.232.901,12 Sk, t. j. 206.894,41 eur, t. j. v sume dvojnásobku základnej úrokovej sadzby určenej NBS platnej k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu v zmysle ustanovenia § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka; ďalej náhradu mzdy, ako prekážku na strane zamestnávateľa za obdobie od 1.7.2013 do opätovného zaradenia do pracovného pomeru, alebo do právoplatného skončenia pracovného pomeru, vrátane valorizácie, inflácie v sume, ktorá sa vyčíslila k dátumu zaradenia do pracovného pomeru, alebo do právoplatného skončenia pracovného pomeru; úrok z omeškania za obdobie od 1.7.2013 až do doby opätovného zaradenia do pracovného pomeru, alebo do právoplatného skončenia pracovného pomeru, v sume, ktorá sa vyčíslila k dátumu zaradenia do pracovného pomeru, alebo do právoplatného skončenia pracovného pomeru, ako aj náhradu trov konania.

Podaním zo dňa 19.11.2014, doručeným súdu dňa 21.11.2014 navrhovateľ žiadal, aby súd v súlade s § 79 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce (§ 130 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb.) odporcovi uložil zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy, ako prekážku na strane zamestnávateľa za obdobie od 20.12.2004 - 30.11.2014, vrátane valorizácie v sume 5.789.179,45 Sk, t. j. 192.165,55 eur; úrok z omeškania za obdobie od 11.1.2005 do 30.11.2014 v sume 4.214.586,32 Sk, t. j. 139.898,64 eur, t. j. v sume dvojnásobku základnej úrokovej sadzby určenej NBS platnej k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka; náhradu mzdy, ako prekážku na strane zamestnávateľa za obdobie 1.12.2014 do opätovného zaradenia do pracovného pomeru, alebo do právoplatného skončenia pracovného pomeru, vrátane valorizácie v sume, ktorá sa vyčíslila k dátumu zaradenia do pracovného pomeru, alebo do právoplatného skončenia pracovného pomeru; úrok z omeškania za obdobie od 1.12.2014, až do doby opätovného zaradenia do pracovného pomeru, alebo do právoplatného skončenia pracovného pomeru, v sume, ktorá sa vyčíslila k dátumu zaradenia do pracovného pomeru, alebo do právoplatného skončenia pracovného pomeru.

Podaním zo dňa 16.3.2015 navrhovateľ žiadal, aby súd odporcu zaviazal zaplatiť mu náhradu mzdy, ako prekážku na strane zamestnávateľa za obdobie 20.12.2004 - 31.12.2014, vrátane valorizácie v sume 5.840.541,20 Sk, t. j. 193.870,45 eur, úrok z omeškania za obdobie od 11.1.2005 do 31.12.2014 v sume 4.215.106,41 Sk, t. j. 139.915,90 eur; úrok z omeškania za obdobie od 1.1.2015 do 31.3.2015 v sume 442.448,49 Sk, t. j. 14.686,60 eur, t. j. v sume dvojnásobku základnej úrokovej sadzby určenej NBS platnej k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu v zmysle § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. a úrok z omeškania za obdobie od 1.4.2015 až do zaplatenia.

Pri výpočte svojich nárokov navrhovateľ vychádzal z výšky svojho priemerného mesačného platu v roku 2002 v sume 1.112,71 eur, pri valorizácii v roku 2003 vo výške 7,97 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.201,39 eur, pri valorizácii v roku 2004 vo výške 7,54 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.292 eur, pri valorizácii v roku 2005 vo výške 6,50 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.375,98 eur, pri valorizácii v roku 2006 vo výške 5,50 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.451,66 eur, pri valorizácii v roku 2007 vo výške 6,50 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.546,02 eur, pri valorizácii v roku 2008 vo výške 4 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.607,86 eur, pri valorizácii v roku 2009 vo výške 4 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.672,18 eur, pri valorizácii v roku 2010 vo výške 1 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.688,90 eur, pri valorizácii v roku 2011 vo výške 0 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.688,90 eur, pri valorizácii v roku 2012 vo výške 0 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.688,90 eur, pri valorizácii v roku 2013 vo výške 0 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.688,90 eur, pri valorizácii v roku 2014 o 16 eur z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.704,90 eur.

Pokiaľ ide o uplatnenú valorizáciu, navrhovateľ uviedol, že v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. a príslušných nariadení vlády SR č. 265/2003 Z. z., č. 413/2004 Z. z., č. 204/2005 Z. z., č. 316/2006 Z. z., č. 238/2007 Z. z., č. 630/2007 Z. z., č. 474/2008 Z. z. bola valorizácia od 1.7.2003 do 31.7.2004 o 7,98 %, od 1.8.2004 do 30.6.2005 o 6,97 %, od 1.7.2005 do 30.6.2006 o 5,03%, od 1.7.2006 do 30.6.2007 o 5,99 %, od 1.7.2007 do 31.12.2007 o 6,99 %, od 1.1.2008 do 31.12.2008 o 3,99 %, od 1.1.2009 do 31.12.2009 o 7,09% v roku 2010 o 1%.

Poslednou špecifikáciou zo dňa 23.2.2016 navrhovateľ žiadal, aby súd odporcovi uložil povinnosť zaplatiť mu náhradu mzdy ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa za obdobie od 20.12.2004 do 31.12.2014 v celkovej výške 193.870,45 eur vrátane valorizácie mzdy; úrok z omeškania zo sumy 1.375,98 eur vo výške 8% od 11.2.2005, vo výške 6% od 11.3.2005, od 11.4.2005, od 11.5.2005, od 11.6.2005, od 11.7.2005, od 11.8.2005, od 11.9.2005, od 11.10.2005, od 11.11.2005, od 11.12.2005, od 11.1.2006, zo sumy 1.451,66 eur vo výške 6 % od 11.2.2006, vo výške 7 % od 11.3.2006, od 11.4.2006, od 11.5.2006, vo výške 8% od 11.6.2006, od 11.7.2006, vo výške 9% od 11.8.2006, od 11.9.2006, vo výške 9,50% od 11.10.2006, od 11.11.2006, od 11.12.2006, od 11.1.2007, zo sumy 1.546,02 eur vo výške 9,50% od 11.2.2007, od 11.3.2007, vo výške 9% od 11.4.2007, vo výške 8,50% od 11.5.2007, od 11.6.2007, od 11.7.2007, od 11.8.2007, od 11.9.2007, od 11.10.2007, od 11.11.2007, od 11.12.2007, od 11.1.2008, zo sumy 1.607,86 eur vo výške 8,50% od 11.2.2008, od 11.3.2008, od 11.4.2008, od 11.5.2008, od 11.6.2008, od 11.7.2008, od 11.8.2008, od 11.9.2008, od 11.10.2008, vo výške 7,50% od 11.11.2008, vo výške 5% od 11.12.2008, vo výške 10,50% od 11.1.2009, zo sumy 1.672,18 eur vo výške 10% od 11.2.2009, vo výške 9,50% od 11.3.2009, vo výške 9,25% od 11.4.2009, od 11.5.2009, vo výške 9% od 11.6.2009, od 11.7.2009, od 11.8.2009, od 11.9.2009, od 11.10.2009, od 11.11.2009, od 11.12.2009, od 11.1.2010, zo sumy 1.688,90 vo výške 9 % od 11.2.2010, od 11.3.2010, od 11.4.2010, od 11.5.2010, od 11.6.2010, od 11.7.2010, od 11.8.2010, od 11.9.2010, od 11.10.2010, od 11.11.2010, od 11.12.2010, od 11.1.2011, od 11.2.2011, od 11.3.2011, od 11.4.2011, vo výške 9,25% od 11.5.2011 od 11.6.2011, od 11.7.2011, vo výške 9,50% od 11.8.2011, od 11.9.2011, od 11.10.2011, vo výške 9,25 % od 11.11.2011, od 11.12.2011, vo výške 9% od 11.1.2012, od 11.2.2012, od 11.3.2012, od 11.4.2012, od 11.5.2012, od 11.6.2012, vo výške 8,75% od 11.7.2012, od 11.8.2012, od 11.9.2012, od 11.10.2012, od 11.11.2012, od 11.12.2012, od 11.1.2013, od 11.2.2013, od 11.3.2013, od 11.4.2013, vo výške 8,50% od 11.5.2013, od 11.6.2013, od 11.7.2013, od 11.8.2013, od 11.9.2013, od 11.10.2013, od 11.11.2013, vo výške 8,25% od 11.12.2013, od 11.1.2014, zo sumy 1.704,90 eur vo výške 8,25% od 11.2.2014, od 11.3.2014, od 11.4.2014, od 11.5.2014, vo výške 8,15% od 11.6.2014, od 11.7.2014, od 11.8.2014, vo výške 8,05% od 11.9.2014, od 11.10.2014, od 11.11.2014, od 11.12.2014, od 11.1.2015, všetko až do zaplatenia.

Podľa Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2003 - príloha k uzneseniu vlády č. 522/2002 Z. z., sa stupnice platových taríf od 1.7.2003 navýšia o 8%. Podľa Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2004 sa stupnice platových taríf od 1.8.2004 zvýšia o 7%. Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2005, pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, stupnice platových taríf sa od 1.7.2005 zvýšia o 5%. Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2006 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, stupnice platových taríf sa od 1.7.2006 zvýšia o 6%. Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona

č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2007, stupnice platových taríf sa od 1. júla 2007 zvýšia o 7%. Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2008, stupnice platových taríf sa od 1. januára 2008 zvýšia o 4%. Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2009, stupnice platových taríf sa od 1. januára 2009 zvýšia o 7%. Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2010, stupnice platových taríf sa od 1. januára 2010 zvýšia o 1%. Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2011, na rok 2012 a na rok 2013, nedošlo k zvýšeniu stupníc platových taríf. Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2014, od 1. januára 2014 sa stupnice platových taríf zvýšia o 16 eur.

Rozsudkom Okresného súdu Dunajská Streda č. k. 9C/203/99-170 zo dňa 14.7.2003 bol návrh navrhovateľa voči odporcovi T. Ú. O. X. M., o určenie neplatnosti výpovede zo dňa 3.9.1998 zamietnutý, avšak na odvolanie navrhovateľa bol tento rozsudok zmenený rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 11Co/283/03-199 zo dňa 21.9.2004, ktorým odvolací súd určil, že výpoveď daná navrhovateľovi T. Ú. O. X. M. dňa 3.9.1998 podľa § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce je neplatná. Z odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu vyplýva, že právny predchodca odporcu mal v čase, keď dal navrhovateľovi výpoveď zo dňa 3.9.1998 z dôvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, voľné pracovné miesta, a to aj také, ktoré zodpovedali vysokoškolskému vzdelaniu navrhovateľa, pričom povinnosť ponuky iného vhodného miesta si voči navrhovateľovi riadne nesplnil. Rozsudok odvolacieho súdu nadobudol právoplatnosť dňa 20.12.2004.

Svedkyňa R.. V. W., v rozhodujúcom čase vedúca osobného úradu na N. Ú. O. G. uviedla, že na stretnutí s navrhovateľom dňa 1.2.2005 mu ponúkali pracovné miesta: samostatného radcu na odbore financií oddelenie majetkovoprávne a funkciu informatika. Navrhovateľ však žiadal, aby mu bolo pridelené pôvodné pracovné miesto podľa pôvodnej pracovnej náplne v mieste výkonu práce v X. M. F. O. Š., čo mu však ponúknuť nemohli.

Svedkyňa R.. W. N., v rozhodujúcom čase vedúca služobného úradu N. Ú. O. G. uviedla, že na stretnutí dňa 18.1.2005 navrhovateľ vyhlásil, že trvá na tom, aby bol zamestnaný v mieste svojho bydliska v Š., žiadal, aby bol zamestnaný za podmienok, ktoré trvali dovtedy, chcel vykonávať pôvodnú funkciu, čo N. Ú. O. G. nemohol zabezpečiť. Na stretnutí dňa 1.2.2005 boli navrhovateľovi ponúknuté 2 miesta, jedno v dočasnej štátnej službe v 6. triede a dve vo verejnej službe v 9. triede, ktoré navrhovateľ neprijal. N. Ú. mal v tom čase k dispozícii aj iné voľné pracovné miesta, avšak tieto mali byť v rámci novej štruktúry preklasifikované na iné.

V zmysle zápisu zo dňa 18.1.2005, sa uvedeného dňa konalo stretnutie na N. Ú. O. G. s navrhovateľom, z ktorého vyplýva, že navrhovateľ trval na pracovnom pomere s krajským úradom a trvá na uplatnení ustanovenia § 79 ods. 1 v súvislosti s náhradou mzdy.

Výzvou zo dňa 20.1.2005, N. Ú. O. G. vyzval navrhovateľa, aby nastúpil do zamestnania dňa 1.2.2005 o 8.00 hod. na N. Ú. O. G..

Zo zápisnice z prejednávania nástupu do zamestnania zo dňa 1.2.2005 vyplýva, že navrhovateľ sa dostavil na N. Ú. O. G., trval na pôvodnom zaradení s miestom výkonu práce v X. M., resp. na poslednom mieste výkonu práce v Š. a podľa pôvodnej pracovnej náplne. N. Ú. O. G. ponúkol navrhovateľovi funkciu samostatného radcu na odbore financií - oddelenie majetkovoprávne na N. Ú. O. G. v triede 6 v dočasnej štátnej službe a vo verejnej službe vo funkcii informatik v triede 9 odbor odvetvových činností a vnútornej prevádzky na T. Ú. O. G., čo navrhovateľ neprijal, pretože trval na ponúknutí vhodnej práce v pôvodnom mieste výkonu - X. M., L.. Š..

Podľa Oznámenia voľných pracovných miest zo dňa 2.11.2005, boli na T. Ú. O. X. M. k 1.1.2005 voľné celkom tri miesta a to 1 v štátnej službe a 2 vo verejnej službe.

Podľa odpovede - poskytnutia informácie zo dňa 3.3.2005 N. Ú. O. G., bolo na N. Ú. O. G. voľných 10 miest v štátnej službe a 3 vo výkone prác vo verejnom záujme, na T. Ú. O. G. 3 miesta v štátnej službe a 2 vo výkone prác vo verejnom záujme a na T. Ú. O. X. M. boli voľné dve miesta vo výkone prác vo verejnom záujme.

Listom - Žiadosť na ukončenie pracovného pomeru dohodou z 2.2.2005, navrhovateľ vyzval N. Ú. O. G. o skončenie pracovného pomeru dohodou podľa § 60 ods. 2 Zákonníka práce, nakoľko mu nebolo umožnené pokračovať v práci podľa pôvodného pracovného zaradenia v mieste pôvodne dohodnutého výkonu práce, čím je podľa navrhovateľa daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zároveň žiadal o vyplatenie odstupného za 4 mesiace. Podľa pripojenej kópie doručky, túto výzvu prevzal N. Ú. O. G. dňa 4.2.2005. Podľa odpovede N. Ú. O. G. zo dňa 7.2.2005, s takýmto návrhom dohody odporca nesúhlasil.

Výzvou zo dňa 2.2.2005, N. Ú. O. G., vyzval navrhovateľa na okamžitý nástup do zamestnania, v opačnom prípade bude považovať neprítomnosť navrhovateľa v práci za závažné porušenie pracovnej disciplíny v zmysle Pracovného poriadku N. Ú. O. G..

Navrhovateľ vo svojej odpovedi zo dňa 4.2.2005 zamestnávateľovi oznamuje, že nakoľko mu neumožnil vykonávať prácu a nevyjadril ochotu vykonávať prácu v súlade s § 47 Zákonníka práce, navrhovateľ neporušil pracovnú disciplínu. Podľa navrhovateľa je daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Navrhovateľ nebol oboznámený so žiadnym interným predpisom N. Ú. O. G.. Táto odpoveď bola podľa kópie doručky N. Ú. O. G. doručená dňa 7.2.2005.

N. Ú. O. G. výzvou č. 2 - dostavenie sa do zamestnania zo dňa 7.2.2005, navrhovateľa vyzval na okamžitý nástup do zamestnania, nakoľko nedošlo k dohode o skončení pracovného pomeru, v opačnom prípade bude neprítomnosť navrhovateľa v zamestnaní považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny v zmysle Pracovného poriadku N. Ú. O. G..

Na túto výzvu navrhovateľ odpovedal listom zo dňa 11.2.2005, v ktorom uviedol, že bol ochotný vykonávať pridelenú prácu podľa pôvodne dohodnutých podmienok v popise pracovných činností alebo inú vhodnú prácu v mieste pôvodne dohodnutého výkonu práce, čo N. Ú. O. G. nedokázal splniť, nevyjadril ochotu pridelovať navrhovateľovi prácu podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, preto je daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Táto odpoveď navrhovateľa bola N. Ú. O. G. doručená dňa 16.2.2005.

Listom - Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zo dňa 16.2.2005, N. Ú. O. G. okamžite skončil s navrhovateľom pracovný pomer z dôvodu, že podľa neho navrhovateľ závažne porušil pracovnú disciplínu a pracovný poriadok, nakoľko dňa 2.2.2005 nenastúpil do zamestnania, na čo ho zamestnávateľ znova vyzval na okamžitý nástup do zamestnania listom zo dňa 7.2.2005, napriek tomu navrhovateľ do zamestnania nenastúpil.

Oznámením zo dňa 4.3.2005, navrhovateľ oznámil N. Ú. O. G., že dňa 22.2.2005 mu bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru, avšak vzhľadom na to, že sa žiadneho porušenia pracovnej disciplíny nedopustil, krajskému úradu oznamuje, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnávali. Podľa kópie doručky, N. Ú. O. G. toto oznámenie prevzal dňa 10.3.2005.

Podľa potvrdenia N. Ú. O. G. zo dňa 3.2.2005, priemerný hodinový zárobok navrhovateľa za II. štvrtrok 1998 na základe údajov podľa ročného mzdového listu je 181,32 Sk.

Podľa prehľadu priebehu zamestnania navrhovateľa na T. Ú. O. X. strede, vyhotovenom odporcom (v G. Č. N. Ú. O. G.), navrhovateľ bol od 21.1.1994 na základe menovacieho dekrétu vymenovaný do funkcie prednostu T. Ú. O. Š.. Od 10.2.1995 bol vymenovaný do funkcie prednostu T. Ú. O. X. M.. Dňa 24.7.1996 bol do 14.8.1996 poverený vedením T. Ú. O. X. M.. Dňa 15.8.1996 bol vymenovaný do funkcie prednostu T. Ú. O. X. M., túto funkciu vykonával až do 20.8.1998, kedy bol odvolaný z funkcie prednostu T. Ú. O. X. M.

O. X. M.. Od 21.8.1998 bol v pracovnom pomere na T. Ú. O. X. M., mal pôsobiť ako referent odboru sociálnych vecí, a to až do 1.8.1999, kedy bol ukončený jeho pracovný pomer.

Podľa listinných dokladov predložených navrhovateľom, ako aj predložených Ministerstvom vnútra SR, navrhovateľ bol menovacím dekrétom zo dňa 20.1.1994 prednostkou T. Ú. X. M. V. S. Z., menovaný do funkcie prednostu Obvodného úradu v Š. od 21.1.1994; menovacím dekrétom zo dňa 8.2.1995 bol predsedom vlády SR menovaný do funkcie prednostu T. Ú. X. M. dňom 10.2.1995; navrhovateľ listom zo dňa 10.2.1995 požiadal o rozviazanie pracovného pomeru na T. Ú. O. Š. a vzdal sa funkcie prednostu T. Ú. Š.; platovým dekrétom z 6.3.1995 bol navrhovateľovi na základe z. č. 143/1992 Zb. o plate priznaný tarifný plat v 11. platovej triede a 5. platovom stupni zvýšený o príslušné príplatky; dohodou o rozviazaní pracovného pomeru so zamestnávateľom T. Ú. Š. zo dňa 10.2.1995, skončil pracovný pomer navrhovateľa na obvodnom úrade podľa § 43 Zákonníka práce dňa 10.2.1995; poverením ministra vnútra SR zo dňa 24.7.1996, bol navrhovateľ poverený vedením T. Ú. X. M.; zrušovacím dekrétom z 14.8.1996 minister vnútra SR zrušil dňom 15.8.1996 poverenie navrhovateľa vedením T. Ú. O. X. M.; vláda SR menovacím dekrétom z 13.8.1996 navrhovateľa dňom 15.8.1996 vymenovala do funkcie prednostu T.É. Ú. O. X. M.; menovacím dekrétom z 31.8.1996 bol navrhovateľ vymenovaný za predsedu Rady obrany okresu X. M.; podľa platového výmeru z 12.9.1996 bol navrhovateľ na základe z. č. 143/1992 Zb. o plate s účinnosťou od 15.8.1996 zaradený do 12. platovej triedy a 7. platového stupňa; podľa prílohy č. p.: 202-96/04100-002 prednosta okresného úradu zodpovedá najmä za: mobilizačné prípravy, mobilizačnú dokumentáciu a písomnosti obsahujúce údaje štátneho tajomstva, sústreďovanie podkladov z okresných riaditeľstiev Policajného zboru, vojenskej správy a vojenských útvarov dislokovaných v okrese, oboznamuje sa s údajmi branného charakteru, vrátane vyhlasovania výnimočného stavu, zabezpečovanie a ochranu údajov a ostatných utajovaných skutočností pred vyzradením, riadenie a rokovanie v rámci rady obrany okresu a za disponovanie s materiálmi, ktoré obsahujú predmet štátneho tajomstva, plnenie úloh nadväzne na pôsobnosť vymedzenú v Zákone o civilnej ochrane obyvateľstva; odvolávacím dekrétom z 18.8.1998 vláda SR navrhovateľa dňom 20.8.1998 odvolala z funkcie prednostu T. Ú. O. X. M.; odvolávacím dekrétom z 12.11.1998 predseda Rady obrany štátu navrhovateľa odvolal z funkcie predsedu L. T. T. X. M.. Dňa 2.9.1998 dal Okresný úrad v X. M. navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce pre nadbytočnosť, nakoľko bol uznesením vlády odvolaný z funkcie prednostu T. Ú. O. X. M. a ponúknutú prácu odmietol, výpoveď navrhovateľ prevzal dňa 3.9.1998. Listom zo dňa 26.7.1999 oznámil T. Ú. O. X. M. navrhovateľovi, že jeho pracovný pomer končí uplynutím výpovednej doby dňa 1.8.1999. Oznámením zo dňa 15.3.1999, doručeným T. Ú. O. X. M. dňa 15.3.1999 navrhovateľ zamestnávateľovi oznámil, že výpoveď zo dňa 3.9.1998 považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnaní. Podľa platového výmeru navrhovateľa zo dňa 30.6.1998 bol tarifný plat navrhovateľa zvýšený o príplatky spolu 25.070 Sk, t. j. 832,17 eur. Podľa listu N. Ú. O. G., bola navrhovateľovi dňa 25.6.1998 priznaná odmena vo výške 18.000 Sk, t. j. 597,49 eur. Listom - Určenie platu zo dňa 21.8.1998, T. Ú. O. X. M. navrhovateľovi oznamuje, že od 21.8.1998 je jeho plat určený na základe § 130 ods. 1 Zákonníka práce, bude mu poskytovaná náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku až do ukončenia výpovednej doby. Príkazom na zaradenie navrhovateľa na odbor sociálnych vecí zo dňa 3.9.1998, bolo T. Ú. O. X. M. prikázané vedúcemu odboru sociálnych vecí, aby dňom 3.9.1998 zaradil navrhovateľa, zamestnanca T. Ú. O. X. M. na stále pracovisko v Š., aby mu prideloval prácu a informoval týždenne písomne o ním vykonanej práci. Podľa mzdového listu za rok 1999, mal navrhovateľ za obdobie 1/1999-8/1999 priemerný hrubý príjem 12.286,25 Sk, t. j. 407,83 eur. Podľa mzdového listu za rok 1998, mal navrhovateľ za tento rok priemerný hrubý príjem 22.162,33 Sk, t. j. 735,65 eur. Navrhovateľ je absolventom B. J. U. N. O. Z. O. T. J., čo potvrdzuje jeho diplom zo dňa 12.10.1977. Vykonal rigoróznú skúšku v študijnom odbore fyzikálna elektronika a optika a na W. - J. J. U. N. K. O. Z. mu bol priznaný titul doktor prírodovedy, čo potvrdzuje diplom zo dňa 12.11.1982. Podľa potvrdenia B. J. U. N. zo dňa 25.9.1995, navrhovateľ absolvoval kurz zo základov správneho práva. Dňa 27.3.1996 bolo navrhovateľovi udelené osvedčenie o absolvovaní kurzu spoločenskej etikety, protokolu, umenia rokovať v pracovnom a spoločenskom styku. Dňa 20.6.2003 bolo navrhovateľovi udelené osvedčenie MV SR Úradu civilnej ochrany o absolvovaní Základného odborného kurzu civilnej ochrany, dňa 18.11.2004 bolo navrhovateľovi Národným bezpečnostným úradom SR vydané osvedčenie o oprávnení oboznamovať sa s utajovanými skutočnosťami stupňa utajenia tajné, dňa 3.12.1998 bolo navrhovateľovi univerzitou W. Z., ekonomickou univerzitou Z. Z. vydané osvedčenie o absolvovaní podiplomového štúdia ekonomika a správa územných celkov. Rozhodnutím Ministerstva vnútra SR č.: OU-49-46/1-UCO-2004 zo dňa 14.4.2004 bol navrhovateľ vymenovaný do stálej štátnej služby, na funkciu odborný radca, odbor štátnej služby vnútro, so služobným úradom MV SR a miestom výkonu štátnej služby Úrad civilnej ochrany MV SR, deň vzniku stálej štátnej služby bol 1.4.2004.

Výzvou na nástup do zamestnania zo dňa 28.10.2008, T. Ú. O. G., vyzval navrhovateľa na nástup do zamestnania na T. Ú. O. G., pričom navrhovateľovi ponúkol 3 miesta v stálej štátnej službe a tri miesta v dočasnej štátnej službe s pravidelným miestom výkonu štátnej služby v G..

Listom zo dňa 5.11.2008, navrhovateľ oznámil T. Ú. O. G., že výzvu zo dňa 28.10.2008 prevzal dňa 3.10.2008, avšak zamestnávateľ nie je schopný splniť svoju ponukovú povinnosť v mieste dohodnutého výkonu práce alebo v mieste bydliska zamestnanca, preto navrhovateľ žiadal o skončenie pracovného pomeru dohodou podľa § 76 ods. 1 a 5 Zákonníka práce a podľa § 60 ods. 2 Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti, nakoľko je daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Výzvou na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa zo dňa 12.11.2008, sa navrhovateľ obrátil na T. Ú. O. G., aby s ním skončil pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti, nakoľko zamestnávateľ nie je schopný ho ďalej zamestnávať podľa pôvodnej dohodnutej náplni práce na pôvodne dohodnutom mieste výkonu práce, čím podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce vzniká prekážka v práci na strane zamestnávateľa.

Listom zo dňa 9.7.2013, adresovaným Ministerstvu vnútra SR, navrhovateľ odporcovi navrhol skončenie pracovného pomeru dohodou ku dňu 31.7.2013 podľa § 60 Zákonníka práce z dôvodu organizačných zmien.

Z návrhu dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 26.7.2013 vyplýva, že odporca (MV SR) navrhol navrhovateľovi skončenie pracovného pomeru ku dňu 31.7.2013 podľa § 60 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona z dôvodu organizačných zmien, nakoľko zamestnávateľ nemá možnosť navrhovateľa ďalej zamestnávať, s tým, že navrhovateľovi patrí podľa § 76 ods. 2 písm. d) zákona a čl. 3 ods. 9 kolektívnej zmluvy pre zamestnancov odmeňovaných podľa z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2013 odstupné celkom vo výške päť funkčných plátov a podľa § 79 ods. 4 zákona nárok na náhradu mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Pokiaľ ide o priemerný zárobok, zamestnávateľ vychádzal pri jeho určení z pravdepodobného zárobku, ktorý by zrejme dosiahol, t. j. z priemeru vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov Obvodného úradu Trnava odmeňovaných podľa z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý v mesiaci jún 2013 činil 753 eur.

Na tento návrh dohody o skončení pracovného pomeru navrhovateľ reagoval listom zo dňa 16.9.2013, v ktorom uvádza, že s ním nesúhlasí, nesúhlasil s určením výšky priemerného mesačného zárobku, uvádza, že z jeho strany je možná taká dohoda na skončení pracovného pomeru, kde nebude ukrátený na svojich právach.

V konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 18C/13/2014 (predtým pod sp. zn. 18C/185/2008), sa navrhovateľ návrhom zo dňa 14.11.2008 domáhal, aby súd rozhodol o skončení jeho pracovného pomeru u odporcu a uplatnil si nárok na náhradu mzdy za obdobie od 17.10.2008 do skončenia pracovného pomeru. Okresný súd Trnava rozsudkom č. k. 18C/185/2008-81 zo dňa 18.1.2010 návrh zamietol, Krajský súd v Trnave rozsudkom č. k. 9Co/157/2010-150 zo dňa 26.7.2011 rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej zamietajúcej časti skončenia pracovného pomeru navrhovateľa u odporcu z dôvodu nadbytočnosti potvrdil, v časti uplatnenej náhrady mzdy pripustil späťvzatie návrhu, rozsudok súdu prvého stupňa v tejto časti zrušil a konanie zastavil. Najvyšší súd SR uznesením č. k. 4Cdo/240/2011-206 zo dňa 28.5.2013 rozsudok Krajského súdu v Trnave sp. zn. 9Co/157/2010 z 26.7.2011 v jeho potvrdzujúcom výroku zrušil a vec mu v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie. Krajský súd v Trnave uznesením č. k. 9Co/257/2010-224 zo dňa 19.12.2013 rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej zamietajúcej časti skončenia pracovného pomeru navrhovateľa u odporcu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Na základe späťvzatia podaného návrhu, Okresný súd Trnava uznesením č. k. 18C/13/2014-248 zo dňa 17.9.2014 konanie o skončení pracovného pomeru zastavil. Uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 23.9.2014.

V konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 16C/124/2011, sa navrhovateľ domáhal náhrady mzdy za obdobie od 1.8.1999 do 19.12.2004 v súvislosti s neplatnosťou skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom výpoveďou zo dňa 3.9.1998. Rozsudkom č. k. 16C/124/2011-309 zo dňa 30.10.2012 súd návrh navrhovateľa zamietol, Krajský súd v Trnave uznesením zo dňa 22.10.2013 tento

rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie, kde vo svojom odôvodnení okrem iného uviedol, že nárok navrhovateľa na náhradu mzdy je potencionálnym záväzkom, ktorý mal do 31.12.2012 v správe Obvodný úrad Trnava a ktorý v zmysle § 8 písm. a) ods. 4 z. č. 345/2012 Z. z. o niektorých opatreniach v miestnej štátnej správe, dňom 1.1.2013 prešiel do správy Ministerstva vnútra SR, pasívne legitimovaným sa tak zo zákona s účinnosťou ku dňu 1.1.2013 stalo Ministerstvo vnútra SR. Okresný súd Trnava rozsudkom č. k. 16C/124/2011-466 zo dňa 7.10.2014 uložil odporcovi - Ministerstvu vnútra SR zaplatiť navrhovateľovi sumu 25.901,96 eur so 6 % úrokom z omeškania ročne od 10.1.2005 do zaplatenia, vo zvyšku návrh navrhovateľa zamietol, žiadnemu z účastníkom nepriznal právo na náhradu trov konania. Súd takto navrhovateľovi priznal náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 3.9.1998, celkom za obdobie od 1.2.2002 do 19.12.2004, keď náhradu mzdy prevyšujúcu šesť mesiacov, navrhovateľovi priznal ako rozdiel medzi pôvodne dosahovanou priemernou mzdou a skutočne dosahovanou mzdou na novom pracovisku, keď mal za to, že priznanie plnej náhrady mzdy by bolo v rozpore s dobrými mravmi. Krajský súd v Trnave rozsudkom č. k. 25Co/613/2014-510 zo dňa 31.8.2015 rozsudok Okresného súdu Trnava č. k. 16C/124/2011-466 zo dňa 7.10.2014 v napadnutej časti, ktorou súd uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľovi sumu 19.225,70 eur potvrdil, rozsudok zmenil v časti úrokov z omeškania, ktoré boli navrhovateľovi priznané odo dňa splatnosti každej jednotlivkej mesačnej náhrady mzdy, rozsudok potvrdil v časti, ktorou súd vo zvyšku úroky z omeškania zamietol. Proti rozsudku odvolacieho súdu bolo podané dovolanie.

Z oznámenia Sociálnej poisťovne ústredie, Bratislava zo dňa 12.12.2014 vyplýva, že navrhovateľovi bol rozhodnutím zo dňa 14.8.2007 priznaný invalidný dôchodok od 11.3.2007 v sume 14.145 Sk (469,53 eur) mesačne, zvýšený od 1.7.2007 na sumu 15.030 Sk (498,90 eur) mesačne, rozhodnutím z 19.10.2007 zvýšený od 11.3.2007 na sumu 16.285 Sk (540,56 eur) mesačne, zvýšený od 1.7.2007 na sumu 17.303 Sk (574,35 eur) mesačne. Invalidný dôchodok navrhovateľa bol následne zvyšovaný: od 1.7.2008 na sumu 18.169 Sk (603,10 eur) mesačne, od 1.1.2009 na sumu 645,20 eur mesačne, od 1.1.2010 na sumu 664,90 eur mesačne, od 1.1.2011 na sumu 676,90 eur mesačne, od 1.1.2012 na sumu 699,30 eur mesačne, od 1.1.2013 na sumu 709,40 eur mesačne, od 1.1.2014 na sumu 717,20 eur mesačne.

Podľa rozhodnutia Sociálnej poisťovne ústredie, Bratislava č. 530 419 4060 zo dňa 14.8.2007, bol navrhovateľovi priznaný invalidný dôchodok od 11.3.2007 v sume 14.145 Sk (469,53 eur) mesačne, zvýšený od 1.7.2007 na sumu 15.030 Sk (498,90 eur) mesačne. Rozhodnutím Sociálnej poisťovne ústredie, Bratislava č. 530 419 4060 zo dňa 19.10.2007, bol navrhovateľovi priznaný invalidný dôchodok od 11.3.2007 v sume 16.285 Sk (540,56 eur) mesačne, zvýšený od 1.7.2007 na sumu 17.303 Sk (574,35 eur) mesačne. Rozhodnutím Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 530 419 4060 zo dňa 17.6.2008, invalidný dôchodok navrhovateľa bol od 1.7.2008 zvýšený na sumu 18.169 Sk (603,10 eur) mesačne; rozhodnutím zo dňa 10.12.2009 bol od 1.1.2010 zvýšený na sumu 664,90 eur mesačne, rozhodnutím zo dňa 9.12.2010 bol od 1.1.2011 zvýšený na sumu 676,90 eur mesačne, rozhodnutím zo dňa 8.12.2011 bol od 1.1.2012 zvýšený na sumu 699,30 eur mesačne, rozhodnutím zo dňa 6.12.2012 bol od 1.1.2013 zvýšený na sumu 709,40 eur mesačne, rozhodnutím zo dňa 5.12.2013 bol od 1.1.2014 zvýšený na sumu 717,20 eur mesačne.

Podľa potvrdenia o plate navrhovateľa na Ministerstve vnútra SR, navrhovateľ bol štátnym zamestnancom W. O. M. od 1.8.1999 do 31.10.2011, navrhovateľ mal v roku 2011 priemerný hrubý mesačný plat vo výške 767,05 eur (priemerný čistý plat 611,24 eur), v roku 2010 mal priemerný hrubý mesačný plat vo výške 540,34 eur (priemerný čistý plat 442,86 eur), v roku 2009 mal priemerný hrubý mesačný plat vo výške 697,31 eur (priemerný čistý plat 558,24 eur), v roku 2008 mal priemerný hrubý mesačný plat vo výške 22.825,25 Sk, t. j. 757,66 eur (priemerný čistý plat 18.317,17Sk, t. j. 608,02 eur), v roku 2007 mal za obdobie 3-12/2007 priemerný hrubý mesačný plat vo výške 21.600,70 Sk, t. j. 717,01 eur (priemerný čistý plat 580,80 eur), v roku 2006 mal za obdobie 1-3/2006 priemerný hrubý mesačný plat vo výške 15.413,33Sk, t. j. 511,63 eur (priemerný čistý plat 403,77 eur), v roku 2005 mal priemerný hrubý mesačný plat vo výške 19.828 Sk, t. j. 658,17 eur (priemerný čistý plat 506,92 eur), v roku 2004 mal priemerný hrubý mesačný plat vo výške 18.553,83 Sk, t. j. 615,87 eur (priemerný čistý plat 487,01 eur), v roku 2003 mal priemerný hrubý mesačný plat vo výške 15.535,08 Sk, t. j. 515,67 eur (priemerný čistý plat 399,59 eur), v roku 2002 mal priemerný hrubý mesačný plat vo výške 16.858,75 Sk, t. j. 559,61 eur (priemerný čistý plat 410,82 eur). Podľa výplatných pásov navrhovateľa za obdobie 8/1999 -12/1999 priemernú hrubú mesačnú mzdu 14.707 Sk, t. j. 488,18 eur a priemernú čistú mesačnú

mzdu 11.285,80 Sk, t. j. 374,62 eur a za obdobie 1/2000 - 12/2000 priemernú hrubú mesačnú mzdu 12.575,92 Sk, t. j. 417,44 eur.

Podľa vyjadrenia Ministerstva vnútra SR zo dňa 9.1.2015, navrhovateľ bol štátnym zamestnancom W. O. M. od 1.8.1999 do 31.10.2011. Podľa predložených pracovno-právnych dokumentov, bola dňa 28.7.1999 uzavretá pracovná zmluva medzi W. O. M. - Ú. H. T. Z. a navrhovateľom, s druhom práce - odborný radca pre operačné plánovanie a velenie, s dňom nástupu do práce 1.8.1999, miestom výkonu práce - Ú. L. H. T. W. M. Z., pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú do 31.12.1999. Podľa pracovnej zmluvy zo dňa 22.12.1999 bola medzi W. O. M. - Ú. H. T. Z. a navrhovateľom uzavretá pracovná zmluva na dobu neurčitú, s dňom nástupu do práce 1.1.2000 a druhom práce - odborný radca pre operačné plánovanie a velenie. Podľa Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 21.8.2000, sa dojednaný obsah pracovnej zmluvy mení odo dňa 1.9.2000 tak, že navrhovateľ bude vykonávať funkciu odborný radca oddelenia vzdelávania a prípravy na civilnú ochranu. Podľa Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 22.2.2001, sa dojednaný obsah pracovnej zmluvy mení odo dňa 1.3.2001 tak, že navrhovateľ bude vykonávať funkciu odborný radca oddelenia organizačného a plánovacieho. Rozhodnutím o vymenovaní do štátnej služby, č.: 2333-20/2002 zo dňa 20.6.2002 bol navrhovateľ vymenovaný do dočasnej štátnej služby, s dňom vzniku štátnozamestnaneckého pomeru 1.7.2002, vo funkcii: odborný radca, odbor štátnej služby: civilná ochrana obyvateľstva, služobný úrad: W. O. M., pravidelné miesto výkonu práce: Ú. H. T. W. M. Z.. Rozhodnutím o vymenovaní do stálej štátnej služby č. OU-49-46/1-UCO-2004 zo dňa 14.4.2004 bol navrhovateľ s účinnosťou od 1.4.2004 vymenovaný do stálej štátnej služby. Dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru zo dňa 13.10.2011 podľa § 46 ods. 1 písm. a) z dôvodu podľa § 47 písm. b) zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v spojení s § 120 a § 60 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, sa navrhovateľ a W. O. M. dohodli na skončení štátnozamestnaneckého pomeru navrhovateľa dňom 31.10.2011 z dôvodu, že štátnozamestnanecké miesto navrhovateľa bolo na základe rozhodnutia služobného úradu W. O. M. - personálneho rozkazu ministra vnútra SR č. 389/2010 z 23.9.2010 zrušené dňom 31.12.2010 a služobný úrad nemá vhodné štátnozamestnanecké miesto.

V zmysle Dohody o skončení pracovného pomeru uzavretej medzi navrhovateľom a W. O. M. dňa 12.12.2014, rozsudkami Okresného súdu v Dunajskej Strede č. k.: 9C/203/99-170 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k.: 11Co 283/03-139 o neplatnosť výpovede, čiastočným rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 28C/24/2005-123 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159 bolo rozhodnuté, že výpoveď zo strany zamestnávateľa ako i okamžité skončenie pracovného pomeru sú neplatné, na základe toho pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá. Zamestnanec a zamestnávateľ sa dohodli, že pracovný pomer založený menovacím dekrétom s účinnosťou od 15.8.1996, na základe uznesenia vlády SR č. 524 zo dňa 13.8.1996, sa skončí dňa 31.12.2014 dohodou podľa § 60 ods. 2, v súlade s ustanoveniami § 60 ods. 1,3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že zamestnanec je nadbytočný v dôsledku organizačných zmien a zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zmluvné strany sa dohodli na odstupnom v sume štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ďalšom odstupnom podľa čl. 3 ods. 9 kolektívnej zmluvy pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2014, vo výške jedného funkčného platu. Priemerný mesačný zárobok zamestnanca bol vyčíslený na 1.112,71 eur. Odstupné tak bolo dohodnuté v celkovej sume 5.563,55 eur s tým, že nároky zamestnanca na náhradu mzdy sú predmetom konania na Okresnom súde Trnava.

Predmetom konania je nárok navrhovateľa na náhradu mzdy za obdobie od 20.12.2004 do skončenia pracovného pomeru dňa 31.12.2014, spolu s úrokmi z omeškania.

Podľa § 251 ods. 1 z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. aprílom 2002, ak nie je ďalej ustanovené inak. Nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. aprílom 2002 sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

Podľa § 252 ods. 1 z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, pracovné pomery, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním podľa § 27 ods. 3 až 5 Zákonníka práce pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa považujú za pracovné pomery vzniknuté pracovnou zmluvou podľa tohto zákona.

Podľa § 27 ods. 4 z. č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení účinnom k 15.8.1996, vymenovaním sa zakladá pracovný pomer len u vedúcich pracovníkov vymenovaných podľa osobitných predpisov,

prípadne podľa stanov spoločenských organizácií do funkcie orgánom nadriadeným organizácií, v ktorej má pracovník svoju funkciu vykonávať, a u vedúcich pracovníkov, ktorých do funkcie vymenúva vedúci organizácie.

Podľa § 65 ods. 1 veta prvá a ods. 3 z. č. 65/1965 Z. z. Zákonník práce v znení účinnom k 20.8.1998, pracovný pomer založený voľbou alebo vymenovaním vzniká dňom, ktorý bol určený na nástup do funkcie (1). Uplynutím volebného obdobia, odvolaním z funkcie ani vzdaním sa funkcie sa pracovný pomer nekončí. Zamestnávateľ so zamestnancom dohodne jeho ďalšie pracovné zaradenie u zamestnávateľa na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne na inú pre neho vhodnú prácu. Ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca takú prácu alebo zamestnanec ju odmietne, je daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c); odstúpné poskytované zamestnancom pri organizačných zmenách patrí len v prípade rozviazania pracovného pomeru po odvolaní z funkcie v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny. Pre skončenie tohto pracovného pomeru platia inak ustanovenia o skončení pracovného pomeru dojednaného pracovnou zmluvou (3).

Podľa § 3 ods. 1 z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení účinnom do 31.8.2011, pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Podľa § 3 ods. 1 z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení účinnom od 1.9.2011, pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Podľa § 142 ods. 3 z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení účinnom k 20.12.2004, ako aj k 17.10.2008, ako aj v platnom znení, ak 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 a 2 z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení účinnom k 16.2.2005, 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 (1). Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil (2).

Podľa § 154 ods. 1 z. č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zamestnanec, ktorý je k 1. aprílu 2002 v pracovnom pomere k služobnému úradu, plní úlohy uvedené v § 2 ods. 2 alebo odseku 4, spĺňa predpoklady ustanovené v § 14 ods. 1 písm. a) až h) a odpracoval aspoň dva bezprostredne predchádzajúce roky v služobných úradoch uvedených v § 7 alebo u ich právnych predchodcov alebo ak odpracoval v uvedených úradoch aspoň dva roky v posledných piatich rokoch, ak písomne požiada v lehote dvoch mesiacov odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona o prijatie do štátnej služby, stáva sa na základe vymenovania a po zložení sľubu štátnym zamestnancom v dočasnej štátnej službe.

Podľa § 155 ods. 1 z. č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zamestnanec, ktorý je k 1. aprílu 2002 v pracovnom pomere k služobnému úradu, plní úlohy uvedené v § 2 ods. 2 alebo 4, spĺňa predpoklady ustanovené v § 14 ods. 1 písm. a) až h) a odpracoval menej ako dva bezprostredne predchádzajúce roky v služobných úradoch uvedených v § 7 alebo u ich právnych predchodcov, ak písomne požiada v lehote dvoch mesiacov od nadobudnutia účinnosti tohto zákona o

prijatie do štátnej služby, stáva sa na základe vymenovania a po zložení sľubu štátnym zamestnancom v prípravnej štátnej službe podľa § 19.

Podľa § 54 ods. 1 z. č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe, zamestnanec, ktorý je ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona v pracovnom pomere k zamestnávateľovi uvedenému v § 1 ods. 1, spĺňa predpoklady ustanovené v § 2 ods. 1 písm. a) až e) a zloží sľub, ak sa naňho vzťahuje táto povinnosť podľa § 5, stáva sa zamestnancom podľa tohto zákona.

Podľa § 1 ods. 1 písm. a) z. č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe, tento zákon upravuje verejnú službu a pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri vykonávaní verejnej služby k zamestnávateľom, ktorými sú ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy, orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátnej správy a nevykonávajú štátne záležitosti v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom.

Podľa § 1 ods. 2, 3 a 5 z. č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe, verejná služba podľa tohto zákona je vykonávanie práce vo veciach verejného záujmu a vykonávanie úkonov súvisiacich s územnou samosprávou zamestnancom v pracovnom pomere (2). Zamestnanec podľa tohto zákona je fyzická osoba, ktorá je v pracovnom pomere k zamestnávateľovi uvedenému v odseku 1 (3). Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri vykonávaní verejnej služby sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak (5).

Podľa § 59 z. č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe, tento zákon nadobúda účinnosť 1. apríla 2002.

Podľa § 16 ods. 1 z. č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe, zamestnanec sa zaradí do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností, a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Podľa § 18 ods. 1 z. č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe, zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12 platových stupňov. To neplatí pre zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g) a h) a pre zamestnanca zamestnávateľa, ktorým je divadlo alebo filharmónia zriadené osobitným predpisom.

Podľa § 19 ods. 1 z. č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe, zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 16 patrí tarifný plat vo výške platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf.

Podľa § 16 z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, tento zákon nadobúda účinnosť 1. januára 2004.

Podľa § 14 ods. 1 z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré sa do 31. decembra 2003 spravovali zákonom o verejnej službe. Nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. januárom 2004 sa posudzujú podľa predpisov platných do 31. decembra 2003.

Podľa § 1 ods. 2 písm. a) z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, tento zákon sa vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľom, ktorými sú a) štátne orgány, obce, vyššie územné celky a právnické osoby, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy.

Podľa § 1 ods. 4 z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

Podľa čl. V z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, tento zákon nadobúda účinnosť 1. januára 2004 okrem čl. I § 14, ktorý nadobúda účinnosť 1. septembra 2004.

Podľa § 5 ods. 1 z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa

najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Podľa § 6 ods. 1 veta prvá z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12 platových stupňov.

Podľa § 7 ods. 1 veta prvá a tretia z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je uvedená v prílohe č. 3, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov je uvedená v prílohe č. 4 a osobitná stupnica platových taríf zamestnancov, ktorí pôsobia vo verejnej vysokej škole alebo v štátnej vysokej škole ako učitelia (ďalej len "učitelia vysokých škôl"), zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorí vykonávajú výskumno-pedagogickú činnosť alebo výskumnú a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku (ďalej len "výskumní a vývojoví zamestnanci") a zdravotníckych zamestnancov, ktorí nie sú odmeňovaní podľa osobitného predpisu, je uvedená v prílohe č. 5.

Podľa § 1 ods. 1 a 2 z. č. 222/1996 Z. z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 24.7.1996 do 31.12.2003, na výkon miestnej štátnej správy sa zriaďujú krajské úrady a okresné úrady; iným orgánom štátnej správy, obciam alebo iným právnickým osobám môže výkon miestnej štátnej správy zveriť len osobitný zákon (1). Krajské úrady a okresné úrady sú právnické osoby (2).

Podľa § 7 z. č. 515/2003 Z. z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, účinného od 1.1.2004 do 31.12.2012, zrušujú sa okresné úrady.

Podľa § 1 z. č. 515/2003 Z. z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení účinnom od 1.1.2004 do 30.9.2007, miestnymi orgánmi štátnej správy na úsekoch všeobecnej vnútornej správy, živnostenského podnikania, civilnej ochrany a riadenia štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu (ďalej len "krízové riadenie") sú krajské úrady a obvodné úrady.

Podľa § 2 ods. 1, 3 a 4 z. č. 515/2003 Z. z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení účinnom od 1.1.2004 do 30.9.2007, krajský úrad je právnická osoba. Krajský úrad je rozpočtová organizácia štátu zapojená finančnými vzťahmi na rozpočet Ministerstva vnútra Slovenskej republiky (ďalej len "ministerstvo"), ktorá v rámci svojho rozpočtu zabezpečuje výdavky aj na činnosť obvodných úradov (1). Krajský úrad je služobným úradom štátnych zamestnancov, ktorí vykonávajú štátnu službu v krajskom úrade a v obvodných úradoch; je zamestnávateľom zamestnancov, ktorí vykonávajú verejnú službu v krajskom úrade a v obvodných úradoch (3). Obvodný úrad koná a rozhoduje v administratívno-právnych vzťahoch samostatne (4).

Podľa § 8 ods. 3, 5 a 6 z. č. 515/2003 Z. z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení účinnom od 1.1.2004 do 30.9.2007, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov zamestnancov, ktorí k 31. decembru 2003 vykonávali verejnú službu v okresnom úrade na úsekoch všeobecnej vnútornej správy, živnostenského podnikania, civilnej ochrany, krízového riadenia, obrany a bezpečnosti štátu, hospodárskej mobilizácie, správy majetku štátu a mimosúdnych rehabilitácií, prechádzajú na krajský úrad, v ktorého územnom obvode mal okresný úrad sídlo; z okresných úradov na krajský úrad prechádzajú aj práva a povinnosti zamestnancov vo verejnej službe, ktorí vykonávali správu nehnuteľného majetku štátu, ktorý prechádza podľa tohto zákona na krajský úrad (3). Práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckých pomerov štátnych zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu v okresnom úrade a z pracovnoprávnych vzťahov zamestnancov vykonávajúcich verejnú službu v okresnom úrade, ktoré neprešli podľa tohto zákona a osobitných zákonov na miestne orgány štátnej správy zriadené na úsekoch tvorby a ochrany životného prostredia, územného plánovania, stavebného poriadku a bytovej politiky, poľnohospodárstva, lesného hospodárstva, poľovníctva a rybárstva, pozemkových úprav, cestnej dopravy a pozemných

komunikácií, sociálnych vecí, zdravotníctva, školstva, mládeže a telesnej kultúry, prechádzajú na krajský úrad, v ktorého územnom obvode mal okresný úrad sídlo. Zmeny štátnozamestnaneckých pomerov štátnych zamestnancov podľa osobitného predpisu vykoná vedúci služobného úradu miestneho orgánu štátnej správy zriadeného na uvedených úsekoch v spolupráci s Úradom pre štátnu službu a po dohode s vedúcim služobného úradu krajského úradu (5). Nároky zamestnancov vyplývajúce zo štátnozamestnaneckých pomerov a z pracovnoprávných vzťahov uvedených v odseku 5 uspokojí krajský úrad (6).

Podľa § 1 z. č. 254/2007 Z. z. o zrušení krajských úradov a o zmene a doplnení zákona č. 515/2003 Z.z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení nálezů Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 263/2006 Z.z., účinného od 1.10.2007, zrušujú sa krajské úrady.

Podľa § 2 z. č. 254/2007 Z. z. o zrušení krajských úradov a o zmene a doplnení zákona č. 515/2003 Z.z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení nálezů Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 263/2006 Z.z., účinného od 1.10.2007, pôsobnosť krajských úradov prechádza na obvodné úrady a ministerstvá podľa osobitných zákonov.

Podľa § 3 ods. 4, 5 z. č. 254/2007 Z. z. o zrušení krajských úradov a o zmene a doplnení zákona č. 515/2003 Z.z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení nálezů Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 263/2006 Z.z., účinného od 1.10.2007, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov zamestnancov krajského úradu pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí k 30. septembru 2007 vykonávali verejnú službu v obvodnom úrade, prechádzajú na obvodný úrad (4). Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov zamestnancov krajských úradov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí k 30. septembru 2007 vykonávali verejnú službu v krajskom úrade, prechádzajú na obvodný úrad v sídle kraja (5).

Podľa § 3 ods. 9 a 10 z. č. 254/2007 Z. z. o zrušení krajských úradov a o zmene a doplnení zákona č. 515/2003 Z.z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení nálezů Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 263/2006 Z.z., účinného od 1.10.2007 do 30.9.2013, pohľadávky a záväzky krajského úradu prechádzajú na obvodný úrad, z ktorého činnosti vznikli (9). Pohľadávky a záväzky krajského úradu, ktoré neprešli na obvodný úrad podľa odseku 9, prechádzajú na obvodný úrad v sídle kraja (10).

Podľa § 1 z. č. 515/2003 Z. z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení účinnom od 1.10.2007, miestnymi orgánmi štátnej správy na úsekoch všeobecnej vnútornej správy, živnostenského podnikania, civilnej ochrany a riadenia štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu (ďalej len "krízové riadenie") sú obvodné úrady.

Podľa § 2 ods. 1 a 3 z. č. 515/2003 Z. z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení účinnom od 1.10.2007, obvodný úrad je právnická osoba. Obvodný úrad je rozpočtová organizácia štátu zapojená finančnými vzťahmi na rozpočet Ministerstva vnútra Slovenskej republiky (ďalej len "ministerstvo") (1). Obvodný úrad je služobným úradom štátnych zamestnancov, ktorí vykonávajú štátnu službu v obvodnom úrade, a je zamestnávateľom zamestnancov, ktorí vykonávajú verejnú službu v obvodnom úrade (3).

Podľa § 8a ods. 2 a 3 z. č. 515/2003 o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení účinnom od 1.1.2013, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov zamestnancov, ktorí k 31. decembru 2012 vykonávali práce vo verejnom záujme v obvodnom úrade, prechádzajú na ministerstvo (2). Nároky zamestnancov vyplývajúce z prechodu práv a povinností podľa odsekov 1 a 2 uspokojí ministerstvo podľa osobitných predpisov (3).

Podľa § 9 ods. 1,7 a 9 z. č. 180/2013 z. z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov účinného od 1.10.2013, obvodné úrady zriadené podľa predpisov účinných do 30. septembra 2013 sú okresné úrady podľa tohto zákona (1). Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov zamestnancov, ktorí k 30. septembru 2013 vykonávali práce vo verejnom záujme v obvodnom úrade životného prostredia v sídle kraja, obvodnom pozemkovom úrade v sídle kraja, obvodnom lesnom úrade v sídle kraja, obvodnom úrade pre cestnú dopravu a pozemné komunikácie v sídle kraja a správe katastra v sídle kraja, prechádzajú na ministerstvo (7). Nároky zamestnancov, ktoré vyplývajú z prechodu

práv a povinností podľa odsekov 5 až 8, uspokojí ministerstvo; na týchto zamestnancov sa vzťahuje kolektívna zmluva ministerstva platná na rok 2013 (9).

Podľa § 134 ods. 1,2,3,4 a 10 z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení účinnom k 20.12.2004, k 10.3.2005 a k 17.10.2008, 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 (1). 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 (2). Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol (3). Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. 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 (4). Ustanovenia odsekov 1 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku (10).

Z doterajšieho priebehu konania je zrejmé, že o časti návrhu navrhovateľa na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny daného navrhovateľovi N.Ý. Ú. O. G. dňa 16.2.2005 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce bolo právoplatne rozhodnuté čiastočným rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 28C/24/2005-123 zo dňa 2.10.2007, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159 zo dňa 8.9.2008, ktoré nadobudli právoplatnosť dňa 17.10.2008. Predmetom konania tak zostal nárok navrhovateľa na zaplatenie náhrady mzdy, a to konkrétne za obdobie od 20.12.2004 do skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom dňa 31.12.2014, spolu s úrokmi z omeškania. Tohto nároku na náhradu mzdy sa navrhovateľ domáhal od 20.12.2004 z dôvodu, že v tento deň nadobudol právoplatnosť rozsudok Krajského súdu v Trnave č. k. 11Co/283/03-199 zo dňa 21.9.2004, ktorým odvolací súd určil, že výpoveď daná navrhovateľovi Okresným úradom v Dunajskej strede dňa 3.9.1998 podľa § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce je neplatná. Menovacím dekrétom vlády SR z 13.8.1996 bol navrhovateľ dňom 15.8.1996 vymenovaný do funkcie prednostu T. Ú. O. X. M.. Tým zároveň v súlade s ustanovením § 27 ods. 4 a § 65 ods. 1 veta prvá z. č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení účinnom k 15.8.1996, bol dňom 15.8.1996 založený jeho pracovný pomer k T. Ú. O. X. M.. Následne odvolávacím dekrétom z 18.8.1998 vláda SR navrhovateľa dňom 20.8.1998 odvolala z funkcie prednostu T.É. Ú. O. X. M.. Týmto však jeho pracovný pomer v súlade s ustanovením § 65 ods. 3 z. č. 65/1965 Z. z. Zákonník práce v znení účinnom k 20.8.1998 neskončil a zamestnávateľ sa so zamestnancom mali dohodnúť na pracovnom zaradení zamestnanca u zamestnávateľa na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne na inú pre neho vhodnú prácu, resp. ak zamestnávateľ nemal pre zamestnanca takú prácu, alebo zamestnanec ju odmietne, bol daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c). K dohode na ďalšom pracovnom zaradení navrhovateľa však nedošlo. Dňa 2.9.1998 dal T. Ú. O. X. M. navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce pre nadbytočnosť, nakoľko bol uznesením vlády odvolaný z funkcie prednostu T. Ú. O. X. M. a ponúknutú prácu odmietol, výpoveď navrhovateľ prevzal dňa 3.9.1998. Navrhovateľ T. Ú. O. X. M. dňa 15.3.1999 oznámil, že výpoveď zo dňa 3.9.1998 považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní. Následne prebiehalo konanie o určenie neplatnosti výpovede zo dňa 3.9.1998, keď rozsudkom Okresného súdu Dunajská Streda č. k. 9C/203/99-170 zo dňa 14.7.2003 bol návrh navrhovateľa voči odporcovi T. Ú. O. X. M., o určenie neplatnosti výpovede zo dňa 3.9.1998 zamietnutý, avšak na odvolanie navrhovateľa bol tento rozsudok zmenený rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 11Co/283/03-199 zo dňa 21.9.2004, ktorým odvolací súd určil, že výpoveď daná navrhovateľovi T. Ú. O. X. M. dňa 3.9.1998 podľa § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce je neplatná, pretože zamestnávateľ mal v čase, keď dal navrhovateľovi výpoveď zo dňa 3.9.1998 z dôvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, voľné pracovné miesta zodpovedajúce vzdelaniu navrhovateľa, pričom povinnosť ponuky iného vhodného miesta si voči navrhovateľovi riadne nesplnil. Rozsudok odvolacieho súdu nadobudol právoplatnosť dňa 20.12.2004. Náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 3.9.1998 za obdobie od 1.8.1999 do 19.12.2004, si navrhovateľ uplatňuje v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 16C/124/2011, v ktorom konaní súd rozsudkom č. k. 16C/124/2011-466 zo dňa 7.10.2014 uložil odporcovi - W. O. M. zaplatiť navrhovateľovi sumu 25.901,96 eur so 6 % úrokom z omeškania ročne od 10.1.2005 do zaplatenia, ktorý

rozsudok v napadnutej časti potvrdil Krajský súd v Trnave rozsudkom č. k. 25Co/613/2014-510 zo dňa 31.8.2015, t. j. v napadnutej časti, ktorou súd uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľovi sumu 19.225,70 eur, napadnutý rozsudok zmenil v časti úrokov z omeškania. Proti rozsudku odvolacieho súdu bolo podané dovolanie.

Po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Trnave zo dňa 21.9.2004 č. k. 11 Co 283/03-199, ktorým súd vyslovil neplatnosť výpovede zo dňa 3.9.1998, bolo povinnosťou zamestnávateľa, v tom čase N.É. Ú. O. G., prideliť navrhovateľovi vhodnú prácu, avšak ako bolo už konštatované čiastočným rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 28C/24/2005-123 zo dňa 2.10.2007 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159 zo dňa 8.9.2008, N. Ú. O. G. si riadne túto ponukovú povinnosť nesplnil, navrhovateľovi neumožnil vykonávať prácu, nebol ochotný navrhovateľovi prácu pridelovať a svojimi výzvami ho nútil nastúpiť do zamestnania na presne nedefinované miesto, pričom následne s ním okamžite skončil pracovný pomer dňa 16.2.2005. Navrhovateľ oznámil N. Ú. O. G., že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnávali listom zo dňa 4.3.2005, doručeným krajskému úradu dňa 10.3.2005. Vyššie uvedenými rozhodnutiami bolo rozhodnuté o neplatnosti tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny daného navrhovateľovi N. Ú. O. G. dňa 16.2.2005, podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Rozsudok Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159 zo dňa 8.9.2008 nadobudol právoplatnosť dňa 17.10.2008. Pracovný pomer navrhovateľa u odporcu tak trval až do jeho skončenia dohodou uzatvorenou medzi navrhovateľom a odporcom dňa 12.12.2014, t. j. až do dňa 31.12.2014. Navrhovateľ sa domáha náhrady mzdy za obdobie od 20.12.2004, t. j. od právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159 zo dňa 8.9.2008 až do skončenia pracovného pomeru medzi navrhovateľom a odporcom dňa 31.12.2014.

Z vykonaného dokazovania, predovšetkým zadováženými listinnými dokladmi, ako aj z výpovede navrhovateľa, mal súd za preukázané, že potom, čo vláda SR navrhovateľa dňom 20.8.1998 odvolala z funkcie prednostu T. Ú. O. X. M., nedošlo už medzi navrhovateľom a jeho zamestnávateľom, v tom čase T. Ú. O. X. M. a ani neskôr s právnyimi nástupcami T. Ú. O. X. M. k dohode na pracovnom zaradení navrhovateľa, ako to vyžadovalo ustanovenie § 65 ods. 3 z. č. 65/1965 Z. z. Zákonníka práce, nakoľko T. Ú. O. X. M. si jednak riadne nesplnili svoju ponukovú povinnosť voči navrhovateľovi, keď mu neponúkli všetky voľné pracovné miesta, ktoré mali k dispozícii, resp. nedokázali splniť základnú požiadavku, a to, aby išlo o pracovné miesto v mieste pôvodne dohodnutého výkonu práce. Pretože sa účastníci nevedeli dohodnúť o finančných požiadavkách navrhovateľa, nedošlo ani k skončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom výpoveďou pre nadbytočnosť zamestnanca, ako to pôvodne predpokladalo aj ustanovenie § 65 ods. 1 v spojení s § 46 ods. 1 písm. c) z. č. 65/1965 Z. z., resp. ustanovenie § 63 z. č. 311/2001 Z. z. aktuálne platného Zákonníka práce. Navrhovateľ v konaní uvádzal, že po odvolaní z funkcie prednostu T. Ú. O. X. M. s účinnosťou od 20.8.1998, jeho zamestnanecký pomer nezanikol, avšak nebol zaradený na žiadne funkčné miesto výkonu práce, počas celej výpovednej doby nebol zaradený na žiadnu funkciu, nebol vykonaný pohovor o jeho ďalšom zaradení. Podľa navrhovateľa nie je pravdivé tvrdenie odporcu, že bol od 21.8.1998 zaradený ako referent sociálnych vecí na T. Ú. O. X. M., pretože taká funkcia na okresnom úrade nebola v tom čase zriadená, referát ako útvar na okresnom úrade neexistoval, okresné úrady sa členili na odbory a oddelenia. Nový prednosta T. Ú. O. X. M. ho nechcel vidieť, preto ho preložili do Š., na stále pracovisko T. Ú. O. X. M. M. M. O. Š., avšak o pracovnom zaradení sa nehovorilo. Navrhovateľ nebol zaradený, šéf pobočky v Š. ho požiadal, aby mu pomáhal. Odo dňa výpovede 3.9.1998 až do 1.8.1999, kedy sa zamestnal na ministerstve, navrhovateľ chodil do Š., uviedol, že nemal pridelenú konkrétnu prácu, keď bolo treba, vypomohol svojmu nadriadenému, poberal mzdu vo výške priemerného zárobku. Výpovedná doba navrhovateľa plynula od 3.9.1998 až do 1.8.1999, teda takmer 1 rok, nakoľko bol navrhovateľ v danom období práceneschopný. Dňa 1.8.1999 sa navrhovateľ zamestnal na W. O. M., ako vyplýva z rozsudku Krajského súdu v Trnave zo dňa 21.9.2004 č. k. 11 Co 283/03-199, výpoveď zo dňa 3.9.1998 daná navrhovateľovi je neplatná, keď zamestnávateľ si nesplnil povinnosť ponuky iného vhodného miesta. Aj z listinných dokladov vyplýva, že navrhovateľ nebol na pracovisko T. Ú. O. X. M. O. Š. preložený na základe dohody so zamestnávateľom, resp. že by medzi zamestnávateľom a zamestnancom došlo k dohode o druhu práce, pretože na toto pracovisko bol preložený Príkazom na zaradenie navrhovateľa na odbor sociálnych vecí zo dňa 3.9.1998, ktorým bolo vedúcemu odboru sociálnych vecí prikázané, aby dňom 3.9.1998 zaradil navrhovateľa, zamestnanca T. Ú. O. X. M. na stále pracovisko v Š., aby mu prideloval prácu a informoval týždenne písomne prednostu T. Ú. O. X. M. o ním vykonanej práci. Zároveň listom - Určenie platu zo dňa 21.8.1998, T. Ú. O. X. M. navrhovateľovi oznámil, že od 21.8.1998 je jeho

plat určený na základe § 130 ods. 1 Zákonníka práce, bude mu poskytovaná náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku, až do ukončenia výpovednej doby. Z toho je zrejmé, že medzi navrhovateľom a T. Ú. O. X. M. k dohode o ďalšom pracovnom zaradení navrhovateľa nedošlo. Po právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Trnave zo dňa 21.9.2004 č. k. 11 Co 283/03-199, t. j. dňa 20.12.2004, rovnako nedošlo k dohode medzi zamestnávateľom, v tom čase už N. Ú. O. G. a zamestnancom na jeho ďalšom pracovnom zaradení. Potvrzuje to zápis zo dňa 18.1.2005 zo stretnutia na N. Ú. O. G. a vyplýva to aj zo zápisnice z prejednávania nástupu do zamestnania zo dňa 1.2.2005, kedy navrhovateľ ponúkané pracovné miesta neprijal, pretože trval na ponúknutí vhodnej práce v pôvodnom mieste výkonu - X. M., L. Š. a podľa pôvodnej pracovnej náplne. Tiež z výpovedí svedkýň R. V. W. F. R. W. N. vyplýva, že navrhovateľ ponúkané pracovné miesta neprijal, trval na pôvodnom mieste výkonu práce. Navrhovateľovi bolo N. Ú. O. G. dané okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 16.2.2005, ku ktorému navrhovateľ listom z 4.3.2005 oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Skutočnosť, že k dohode o ďalšom pracovnom zaradení navrhovateľa nedošlo, potvrdzujú aj doklady: Žiadosť na ukončenie pracovného pomeru dohodou z 2.2.2005, výzva N. Ú. O. G. zo dňa 2.2.2005, list navrhovateľa zo dňa 4.2.2005, výzva č. 2 - dostavenie sa do zamestnania zo dňa 7.2.2005, list navrhovateľa zo dňa 11.2.2005. K dohode o ďalšom pracovnom zaradení navrhovateľa nedošlo ani s právnym nástupcom N. Ú. O. G., F. G. M. T. Ú. O. G., čo potvrdzuje výzva T. Ú. O. G. na nástup do zamestnania zo dňa 28.10.2008, list navrhovateľa zo dňa 5.11.2008, výzva navrhovateľa na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa zo dňa 12.11.2008, k dohode nedošlo ani s posledným právnym nástupcom W. M., čo potvrdzuje list navrhovateľa zo dňa 9.7.2013 adresovaný W. O. M., Návrh dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 26.7.2013, List navrhovateľa zo dňa 16.9.2013. Pracovný pomer navrhovateľa založený menovaním dňa 15.8.1996, tak bol skončený až Dohodou o skončení pracovného pomeru uzavretou medzi navrhovateľom a W. O. M. dňa 12.12.2014. Za celý ten čas, od odvolania navrhovateľa z funkcie prednostu T. Ú. O. X. M. odvolávacím dekrétom vlády SR s účinnosťou od 20.8.1998, až do 31.12.2014, kedy sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, k dohode medzi navrhovateľom a zamestnávateľom T. Ú. O. X. M. a všetkými jeho právnymi nástupcami, o ďalšom pracovnom zaradení navrhovateľa nedošlo.

Odvolaním navrhovateľa z funkcie prednostu dňom 20.8.1998 jeho pracovný pomer založený vymenovaním do funkcie dňom 15.8.1996 podľa § 27 ods. 4 a § 65 ods. 1 veta prvá z. č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení účinnom k 15.8.1996, podľa § 65 ods. 3 z. č. 65/1965 Z. z. Zákonník práce v znení účinnom k 20.8.1998 neskončil a zamestnávateľ sa so zamestnancom mali dohodnúť na pracovnom zaradení zamestnanca u zamestnávateľa na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne na inú pre neho vhodnú prácu. Podľa § 65 z. č. 65/1965 Z. z. sa totiž odvolaním z funkcie pracovný pomer nekončí. Ustanovenie § 65 ods. 3 z. č. 65/1965 Z. z. v znení účinnom k 20.8.1998 ukladá organizácii prerokovať s pracovníkom jeho ďalšie pracovné zaradenie v organizácii. Ak organizácia nemá pre pracovníka prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, ustanovenie § 65 ods. 3 z. č. 65/1965 Z. z. počíta s nevyvrátiteľnou právnou domnienkou danosti výpovedného dôvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c) z. č. 65/1965 Z. z. Ak po odvolaní zamestnanca z funkcie nebola s ním dohodnutá iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ povinný pridelovať odvolanému zamestnancovi, nastáva stav, v ktorom chýba dohodnutý druh práce, ako jeden zo základných prvkov pracovného pomeru. Uvedený stav treba považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce (z Uznesenie Najvyššieho súdu SR 1MCdo 13/2009 z 21.10.2010). V danom prípade bolo dokazovaním zistené, že odvolaním navrhovateľa z funkcie prednostu jeho pracovný pomer neskončil a trval bez dohody o druhu práce, teda nebolo reálne možné, aby zamestnávateľ zamestnancovi prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy, v dôsledku čoho neexistovala povinnosť navrhovateľa vykonávať prácu. Pokiaľ po odvolaní z funkcie, navrhovateľ s odporcom nedohodol zmenu pracovnej zmluvy, ani s ním platne neskončil pracovný pomer, nastal stav prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

Odvolaním navrhovateľa z funkcie prednostu nastala situácia, v ktorej povinnosť zamestnávateľa pridelovať prácu, ale aj povinnosť zamestnanca vykonávať prácu zodpovedajúcu funkcii, do ktorej bol vymenovaný zanikla a iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ zamestnancovi povinný pridelovať a zamestnanec povinný vykonávať, nebola dohodnutá. Nastal teda stav, v ktorom chýba jeden zo základných prvkov pracovného pomeru - druh práce. Takýto stav treba považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, inak by ochrana poskytovaná zamestnancovi tým, že po odvolaní jeho pracovný pomer nekončí, bola len formálna. Je na zamestnávateľovi, aby túto situáciu riešil, či už dosiahnutím dohody o zmene pracovnej zmluvy, alebo skončením pracovného pomeru so zamestnancom zákonným spôsobom. Pokiaľ tak nepostupuje,

musí znášať dôsledky vyplývajúce z pretrvávania stavu považovaného za prekážku v práci na jeho strane. Týmito dôsledkami sú trvanie pracovného pomeru zamestnanca a povinnosť zamestnávateľa poskytovať mu náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku. Preto ak T. Ú. O. X. M. e a jeho právni nástupcovia takto nepostupovali, musia znášať dôsledky s tým spojené.

Pracovný pomer navrhovateľa po jeho odvolaní z funkcie prednostu dňom 20.8.1998 k T. Ú. O. X. M. a jeho právnym nástupcom trval až do 31.12.2014 bez toho, aby došlo k dohode o zmene pracovnej zmluvy na druhu práce, mieste výkonu práce, alebo o zmene mzdových podmienok. Bol s ním neplatne skončený pracovný pomer jednak výpoveďou zo dňa 3.9.1998 a jednak okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 16.2.2005. Navrhovateľ však bol v pracovnom pomere k orgánu štátnej správy. Od jeho odvolania z funkcie prednostu dňa 20.8.1998, ktorým dňom sa jeho pracovný pomer začal spravovať ustanoveniami z. č. 65/1965 Z. z. Zákonník práce, došlo k zmene právnej úpravy, keď s účinnosťou od 1.4.2002 nadobudli účinnosť z. č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a z. č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe. Bolo preto potrebné posúdiť, ktorým z týchto dvoch zákonov sa pracovnoprávny vzťah navrhovateľa k jeho zamestnávateľovi -orgánu štátnej správy ďalej spravoval. Súd vzhľadom na okolnosti daného prípadu dospel k záveru, že to bol práve z. č. 313/2001 Z. z., a teda pracovnoprávny vzťah navrhovateľa bol od 1.4.2002 verejnou službou, a to z dôvodu, že navrhovateľ bol podľa § 1 ods. 1 písm. a) z. č. 313/2001 Z. z. v pracovnoprávnom vzťahu k orgánu štátnej správy, pričom vzhľadom na nedostatok dohody o jeho pracovnom zaradení, a teda na zmene pracovnej zmluvy, neplnil úlohy štátnej správy podľa z. č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe. Verejná služba podľa § 1 z. č. 313/2001 Z. z., je pritom vykonávanie práce vo veciach verejného záujmu a vykonávanie úkonov súvisiacich s územnou samosprávou zamestnancom v pracovnom pomere. Podľa ustanovenia § 54 ods. 1 z. č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe, zamestnanec, ktorý je ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona v pracovnom pomere k uvedenému zamestnávateľovi, stáva sa zamestnancom podľa tohto zákona. Naproti tomu ustanovenie § 154 ods. 1 z. č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe vyžadovalo preto, aby zamestnanec, ktorý je k 1. aprílu 2002 v pracovnom pomere k služobnému úradu, aj plnil úlohy uvedené v § 2 ods. 2 alebo odseku 4 zákona, spĺňal predpoklady ustanovené v § 14 ods. 1 písm. a) až h) zákona a odpracoval aspoň dva bezprostredne predchádzajúce roky v služobných úradoch uvedených v § 7 zákona alebo u ich právnych predchodcov, alebo ak odpracoval v uvedených úradoch aspoň dva roky v posledných piatich rokoch a písomnú žiadosť v lehote dvoch mesiacov odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona o prijatie do štátnej služby. Až potom sa mohol stať zamestnanec na základe vymenovania a po zložení sľubu štátnym zamestnancom v dočasnej štátnej službe. Obdobné podmienky vyžadovalo aj ustanovenie § 155 ods. 1 z. č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe, kedy sa zamestnanec po žiadosti o prijatie do štátnej služby stal na základe vymenovania a po zložení sľubu štátnym zamestnancom v prípravnej štátnej službe. Tieto podmienky podľa zákona o štátnej službe však u navrhovateľa splnené neboli. Navrhovateľ dva roky pred nadobudnutím účinnosti zákona o štátnej službe u zamestnávateľa skutočne nepracoval, nepodal mu žiadosť o prijatie do štátnej služby, nezložil sľub a nebol vymenovaný do štátnej služby. Preto sa jeho ďalší pracovnoprávny pomer k jeho zamestnávateľovi (orgánu miestnej štátnej správy) nemohol spravovať zákonom o štátnej službe, ale zákonom o verejnej službe, pretože bol v pracovnom pomere k orgánu štátnej správy. Na tento pracovný vzťah sa potom subsidiárne vzťahuje z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. S účinnosťou od 1.1.2004, sa potom pracovný vzťah navrhovateľa ďalej spravoval ustanoveniami zákona z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, a to v súlade s ustanovením § 14 ods. 1 z. č. 552/2003 Z. z., podľa ktorého ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré sa do 31. decembra 2003 spravovali zákonom o verejnej službe. Podľa § 1 ods. 4 z. č. 552/2003 Z. z. sa na neho vzťahoval tiež Zákonník práce. Na odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa od 1.1.2004 vzťahoval tiež z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Pokiaľ ide o právne nástupníctvo pôvodného zamestnávateľa navrhovateľa - T. Ú. O. X. M., zákonom č. 515/2003 Z. z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov boli okresné úrady s účinnosťou od 1.1.2004 zrušené (§ 7 cit. zákona) a miestnymi orgánmi štátnej správy sa stali krajské úrady a obvodné úrady (§ 1 z. č. 515/2003 Z. z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Obvodné úrady však nemali právnu subjektivitu, právnickými osobami boli iba krajské úrady, ktoré boli rozpočtovými organizáciami štátu a zároveň boli zamestnávateľom zamestnancov, ktorí vykonávajú verejnú službu v krajskom úrade a v obvodných úradoch (§ 2 ods. 1, 3 a 4 z. č. 515/2003 Z. z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Podľa § 8 ods. 3 z. č. 515/2003 Z. z. o krajských úradoch a obvodných

úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov zamestnancov, ktorí k 31. decembru 2003 vykonávali verejnú službu v okresnom úrade, prechádzajú na krajský úrad, v ktorého územnom obvode mal okresný úrad sídlo. Od 1.1.2004 sa tak zamestnávateľom navrhovateľa stal N. Ú. O. G.. S účinnosťou od 1.10.2007 boli z. č. 254/2007 Z. z. o zrušení krajských úradov a o zmene a doplnení zákona č. 515/2003 Z.z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení nálezov Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 263/2006 Z.z., krajské úrady zrušené a podľa § 2 z. č. 254/2007 Z. z. prešla pôsobnosť krajských úradov na obvodné úrady a ministerstvá podľa osobitných zákonov. Tieto obvodné úrady mali podľa § 2 ods. 1 a 3 z. č. 515/2003 Z. z. právnu subjektivitu, boli rozpočtovou organizáciou a zamestnávateľom zamestnancov, ktorí vykonávajú verejnú službu v obvodnom úrade. Podľa § 3 ods. 5 z. č. 254/2007 Z. z., práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov zamestnancov krajských úradov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí k 30. septembru 2007 vykonávali verejnú službu v krajskom úrade, prechádzajú na obvodný úrad v sídle kraja. Zároveň podľa § 3 ods. 9 a 10 z. č. 254/2007 Z. z. pohľadávky a záväzky krajského úradu prechádzajú na obvodný úrad, z ktorého činnosti vznikli, pohľadávky a záväzky krajského úradu, ktoré neprešli na obvodný úrad podľa odseku 9, prechádzajú na obvodný úrad v sídle kraja. Vzhľadom na ustanovenia § 3 ods. 5, 9 a 10 z. č. 254/2007 Z. z. sa tak od 1.10.2007 stal zamestnávateľom navrhovateľa T. Ú. O. G., ktorý bol tiež povinný uspokojiť záväzky svojho predchodcu - krajského úradu. Súd vychádzal tiež z nespornej skutočnosti, že navrhovateľ nikdy nevykonával prácu na obvodnom úrade, vzhľadom na svoj faktický pracovný pomer bol vedený ako zamestnanec N. Ú. O. G., ktorý mu aj po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede z 3.9.1998 ponúkal pracovné miesta a následne s ním neplatne okamžite skončil pracovný pomer. Tento záver korešponduje s právnym názorom vysloveným v tejto veci odvolacím súdom v rozsudku č. k. 23Co/80/2008-159 zo dňa 8.9.2008. Navrhovateľ bol pôvodne zamestnancom T. Ú. O. X. M., kde mu bola daná neplatná výpoveď, neskôr sa zmenou právnej úpravy stal zamestnancom N. Ú. O. G., keďže však krajské úrady boli zrušené, avšak nároky navrhovateľa nevyplývali z pracovného pomeru na obvodnom úrade, v zmysle z. č. 254/2007 Z. z. sa právnym nástupcom krajského úradu stal obvodný úrad v sídle kraja podľa § 3 ods. 10 z. č. 254/2007 Z. z. Zákom č. 345/2012 Z. z. o niektorých opatreniach v miestnej štátnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý nadobudol účinnosť 1.1.2013, bol novelizovaný zákon č. 515/2003 Z. z. o krajských úradoch a obvodných úradoch. Podľa § 8a ods. 2 a 3 z. č. 515/2003 o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, účinného od 1.1.2013, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov zamestnancov, ktorí k 31. decembru 2012 vykonávali prácu vo verejnom záujme v obvodnom úrade, prechádzajú na ministerstvo, nároky zamestnancov vyplývajúce z prechodu práv a povinností podľa odsekov 1 a 2 uspokojí ministerstvo podľa osobitných predpisov. Od 1.1.2013 obvodné úrady stratili právnu subjektivitu, mali spôsobilosť byť účastníkom súdneho konania iba v rozsahu svojej pôsobnosti (§ 2 ods.1 cit. zák.) a zamestnávateľom navrhovateľa sa stalo Ministerstvo vnútra SR, ktoré bolo tiež povinné uspokojiť nároky navrhovateľa v súvislosti s neplatnými skončeniami jeho pracovného pomeru. Súd preto uznesením č. k. 28C/24/2005-284 zo dňa 21.1.2012, právoplatným dňa 12.2.2013 pripustil zmenu účastníka konania na strane odporcu tak, že z konania vystúpil T. Ú. G. a na jeho miesto na strane odporcu vstúpilo W. O. M.. Od 1.10.2013 sa potom obvodné úrady stali opäť okresnými úradmi, a to na základe z. č. 180/2013 z. z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov, pričom nároky zamestnancov, ktoré vyplývajú z prechodu práv a povinností má uspokojiť ministerstvo (§ 9 ods. 1,7 a 9). Posledným právnym nástupcom T. Ú. O. X. M. vo vzťahu k navrhovateľovi je tak W. O. M., ktoré nakoniec aj skončilo pracovný pomer s navrhovateľom založený vymenovaním dňa 15.8.1996, dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 12.12.2014, ku dňu 31.12.2014.

V tomto konaní sa teda navrhovateľ domáha náhrady mzdy od 20.12.2004, v súvislosti s právoplatnosťou rozhodnutia Krajského súdu v Trnave zo dňa 21.9.2004 č. k. 11 Co 283/03-199, ktorým súd vyslovil neplatnosť výpovede zo dňa 3.9.1998 (keď nárok na náhradu mzdy do 19.12.2004 je predmetom konania vedeného na tunajšom súde pod sp. zn. 16C/124/2011) až do skončenia tohto pracovného pomeru dohodou s odporcom k 31.12.2014. V rámci tohto obdobia (20.12.2004 -31.12.2014) však nastali ďalšie dve právne skutočnosti, a to okamžité skončenie pracovného pomeru s navrhovateľom zo dňa 16.2.2005, doručené navrhovateľovi dňa 22.2.2005, vo vzťahu ku ktorému navrhovateľ oznámením z 4.3.2005 doručeným odporcovi dňa 10.3.2005 oznámil zamestnávateľovi, že s ním nesúhlasí a trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a ďalšou právnou skutočnosťou je právoplatné rozhodnutie súdu o neplatnosti tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru rozsudkom č. k. 28C/24/2005-123 zo dňa 2.10.2007 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159 zo dňa 8.9.2008, ktoré nadobudli právoplatnosť dňom 17.10.2008.

Odo dňa 20.12.2004, t. j. od právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Trnave zo dňa 21.9.2004 č. k. 11 Co 283/03-199, ktorým súd vyslovil neplatnosť výpovede zo dňa 3.9.1998, bol odporca povinný, vzhľadom na to, že pracovný pomer navrhovateľa naďalej trval, pridelovať navrhovateľovi prácu, pričom pracovný pomer navrhovateľa u odporcu sa v zmysle už vyššie uvedeného spravoval ustanoveniami jednak z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a subsidiárne ustanoveniami z. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, a to v súlade s ustanovením § 251 ods. 1 z. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, v zmysle ktorého ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. aprílom 2002, ak nie je ďalej ustanovené inak; nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. aprílom 2002 sa posudzujú podľa doterajších predpisov. V danom prípade predmetom konania neboli nároky navrhovateľa na náhradu mzdy, ktoré vznikli pred 1.4.2002, pretože v tomto konaní sa domáha zaplatenia náhrady mzdy splatnej od 20.12.2004, preto na pracovnoprávny vzťah navrhovateľa, v období, ktoré je predmetom tohto konania t. j. od 20.12.2004 do 31.12.2014 je treba aplikovať „nový“ Zákonník práce z. č. 311/2001 Z. z. (ďalej len Zákonník práce) a nie z. č. 65/1965 Zb., ako sa nesprávne domnieval navrhovateľ.

Pokiaľ ide o nároky v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, tieto sú upravené v ust. § 77 a nasl. Zákonníka práce, pričom ustanovenie § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v znení účinnom k 16.2.2005 (okamžité skončenie pracovného pomeru), upravuje relevantné následky, ktoré vyvoláva neplatné skončenie pracovného pomeru so zamestnancom v prípade, že zamestnanec zamestnávateľovi oznámi, že trvá na ďalšom zamestnaní. Ak zamestnanec svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru prejaví podaním žaloby na súde o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a v zákonnej dvojmesačnej lehote zamestnávateľovi zároveň oznámi, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní a pridelovaní práce, je oprávnený požadovať náhradu mzdy za obdobie odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, kedy mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. Za obdobie, v ktorom zamestnávateľ neprideluje zamestnancovi prácu a neumožní mu pracovať, je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy. Základným predpokladom pre to, aby zamestnancovi nezanikol nárok na náhradu mzdy, je splnenie oznamovacej povinnosti zamestnanca, pretože právo na náhradu mzdy vznikne najskôr momentom oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Nárok navrhovateľa na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru nemožno prisúdiť, kým nie je právoplatným rozhodnutím určené, že právny úkon, ktorým mal byť skončený pracovný pomer, je neplatný (uznesenie NS SR, sp. zn. 1Cdo 180/2009).

Výšku nároku na náhradu mzdy môže zamestnávateľ minimalizovať dvoma spôsobmi, a to buď čím skôr umožní zamestnancovi pracovať, alebo môže v konaní o nároku na náhradu mzdy požadovať primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci (vzhľadom na znenie Zákonníka práce účinného k 16.2.2005) v danom prípade deväť mesiacov, alebo, môže požadovať, aby súd náhradu mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznal. Ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi pracovať na základe jeho oznámenia, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, je to jeden zo spôsobov, ako upraviť právny vzťah medzi účastníkmi pracovného pomeru počas obdobia neistoty do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru, alebo do času, než dôjde ku skončeniu pracovného pomeru iným spôsobom. Týmto spôsobom môže zamestnávateľ eliminovať výšku náhrady mzdy, ktorú bude potencionálne povinný zamestnancovi vyplatiť a získať tak od zamestnanca reálny pracovný výkon. Pritom takýto postup neznamena, že zamestnávateľ súhlasí so zamestnancom, že pracovný pomer sa skončil neplatne.

Nárok zamestnávateľa na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci - v danom prípade deväť mesiacov, musí zamestnávateľ uplatniť v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, pričom dôkazné bremeno spojené s nárokom na obmedzenie výšky náhrady mzdy znáša zamestnávateľ. Súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ požaduje zníženie náhrady mzdy, ide o voľnú úvahu súdu. Súdna prax prihliada spravidla na skutočnosť, či zamestnanec v tomto období pracoval u iného zamestnávateľa, kde dosahoval porovnateľný zárobok.

Za predpokladu, že zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával platí až do rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru zákonná domnienka, že pracovný pomer sa neskončil a trvá. Ak však zamestnávateľ neumožní zamestnancovi pokračovať v

práci ani po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, vznikajú zamestnancovi za dobu od právoplatnosti rozhodnutia súdu nároky na náhradu mzdy podľa § 142 Zákonníka práce, ktorú povinnosť zamestnávateľa na náhradu mzdy nemožno znížiť, prípadne náhradu mzdy nepriznať (R 51/1975). Po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa totiž vzájomné povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca opäť spravujú pracovnou zmluvou a príslušnými pracovnoprávnymi predpismi.

Ak zamestnávateľ neplatne skončil so zamestnancom pracovný pomer a pracovný pomer naďalej trvá a ak zamestnávateľ ani po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru neprideľuje zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, zamestnanec si môže uplatňovať nárok na náhradu mzdy podľa § 142 Zákonníka práce, t. j. z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa (obdobne sp. zn. Cpjn 4/2004, bod IX, R 85/2004 ČR).

Podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, ak 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. Pod pojmom prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa rozumejú také skutkové situácie, ktoré bránia zamestnancovi vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy a tieto prekážky pramenia z dôvodov na strane zamestnávateľa. V prípadoch prekážok v práci na strane zamestnávateľa patrí zamestnancovi pracovné voľno a náhrada mzdy, v zmysle ods. 3 - v sume priemerného zárobku zamestnanca. Prekážky v práci tohto druhu nemajú v Zákonníku práce určenú dĺžku trvania. Pre existenciu prekážky v práci nie je rozhodujúce, či nemožnosť prideľovať prácu zamestnancovi je spôsobená objektívnymi alebo subjektívnymi príčinami, a či tieto skutočnosti môže alebo nemôže zamestnávateľ ovplyvniť, resp. či túto prekážku zamestnávateľ zavinil, alebo nezavinil alebo k nej došlo objektívne.

Po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, sú teda nároky zamestnanca na náhradu mzdy, nárokmi z trvajúceho pracovného pomeru, ktoré sa posudzujú už nie podľa § 79 Zákonníka práce, ale podľa všeobecných ustanovení Zákonníka práce, t. j. podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Platí teda, že v prípade, že zamestnávateľ odmieta zamestnancovi prideľovať prácu po právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorý rozhodol o neplatnom skončení pracovného pomeru, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, za ktorú zamestnancovi prislúcha náhrada mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca.

Náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru patrí teda zamestnancovi podľa § 79 Zákonníka práce až do doby, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak dôjde medzi nimi k platnému skončeniu pracovného pomeru. Ak k tomu nedôjde a zamestnanec sa domáha na súde určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a priznania nároku na náhradu mzdy, patrí zamestnancovi náhrada mzdy podľa § 79 Zákonníka práce až do právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorým vyslovil neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Po právoplatnosti rozsudku súdu, sa nároky zamestnanca na náhradu mzdy posudzujú podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce (4Cz 42/75). Ustanovenie § 79 Zákonníka práce upravuje práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v období pretrvávajúcej spornosti ich vzťahov v dôsledku skončenia pracovného pomeru, ktoré urobil jeden z účastníkov pracovného pomeru a ktorého platnosť druhý účastník neuznáva. V tomto období panuje neistota, či pracovný pomer skutočne skončil, alebo či bude pokračovať. Určením neplatnosti skončenia pracovného pomeru súdnym rozhodnutím (ak trvá pracovný pomer účastníkov ďalej) sa tento stav neistoty odstraňuje a vzťahy účastníkov sa znova riadia pracovnou zmluvou (rozsudok Najvyššieho súdu SR z 26.2.2009, sp. zn. 3 Cdo 6/2008).

Aplikujúc tieto právne závery na predmetnú právnu vec, je zrejmé, že po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Trnave zo dňa 21.9.2004 č. k. 11 Co 283/03-199, o neplatnosti výpovede zo dňa 3.9.1998, sa odstránil stav právnej neistoty medzi účastníkmi konania o tom, či bol pracovný pomer s navrhovateľom výpoveďou skončený platne a od 20.12.2004 bol zamestnávateľ (v tom čase Krajský úrad v Trnave) povinný prideľovať navrhovateľovi prácu, ich vzájomný vzťah sa znova začal spravovať pracovnou zmluvou, ustanoveniami Zákonníka práce (z. č. 311/2001 Z.z.) a ustanoveniami z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. Ak potom zamestnávateľ - odporca zamestnancovi od 20.12.2004 prácu neprideľoval, bez ohľadu na to, či objektívne mal, alebo nemal túto možnosť, alebo či mohol alebo nemohol túto skutočnosť ovplyvniť, resp. či túto prekážku zamestnávateľ zavinil, alebo nezavinil a došlo k nej objektívne, ide o prekážku v práci na jeho strane podľa §

142 ods. 3 Zákonníka práce s nárokom zamestnanca na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, a to bez obmedzenia, t. j. bez možnosti súdu limitovať náhradu mzdy zamestnancovi. Dňa 16.2.2005 zamestnávateľ s navrhovateľom okamžite skončil pracovný pomer, na čo zamestnanec zamestnávateľovi dňa 10.3.2005 oznámil, že s okamžitým skončením svojho pracovného pomeru nesúhlasí, a trvá na ďalšom zamestnávaní. Od tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru, vzhľadom na podanú žalobu navrhovateľa o určenie jeho neplatnosti, sa právny vzťah účastníkov spravoval ust. § 77 a nasl. Zákonníka práce. Odo dňa oznámenia navrhovateľa odporcoví, že trvá na ďalšom zamestnávaní, mal potom navrhovateľ nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce v sume jeho priemerného zárobku, a to až do právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru rozsudkom č. k. 28C/24/2005-123 zo dňa 2.10.2007 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159 zo dňa 8.9.2008, ktoré nadobudli právoplatnosť dňom 17.10.2008. Od právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159 zo dňa 8.9.2008, t. j. odo dňa 17.10.2008, kedy bola odstránená spornosť medzi účastníkmi ohľadom platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, bol potom zamestnávateľ povinný zamestnancovi prideliť prácu podľa pracovnej zmluvy, a ak tak neurobil, na pracovnoprávny vzťah účastníkov sa znova použije ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Ako teda vyplýva z vyššie uvedeného, na obdobie od 20.12.2004 do 9.3.2005 (deň predchádzajúci dňu oznámenia navrhovateľa zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní) sa aplikuje ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce, na obdobie od 10.3.2005 (deň oznámenia navrhovateľa, že trvá na ďalšom zamestnávaní) do 16.10.2008 (deň predchádzajúci právoplatnosti rozsudku o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru) sa aplikuje ustanovenie § 79 Zákonníka práce a na obdobie od 17.10.2008 (právoplatnosť rozsudku Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159 zo dňa 8.9.2008) do 31.12.2014 (skončenie pracovného pomeru) sa znova aplikuje § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

Pokiaľ ide o výšku náhrady mzdy vychádza sa z výšky priemerného zárobku zamestnanca, ktorý podľa § 134 ods. 1, 2 Zákonníka práce zamestnávateľ zisťuje zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, keď 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. 3 Zákonníka práce, ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, čo je aj navrhovateľov prípad, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok, ktorý sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Pravdepodobný zárobok treba určiť ku dňu, v ktorom zamestnancovi vznikol nárok na náhradu mzdy. V danej veci je teda potrebné určiť priemerný zárobok navrhovateľa vo vzťahu k trom obdobiam, t. j. I. od 20.12.2004 (právoplatnosť rozsudku Krajského súdu v Trnave zo dňa 21.9.2004 č. k. 11 Co 283/03-199) do 9.3.2005 (deň predchádzajúci dňu, kedy navrhovateľ zamestnávateľovi oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní), II. od 10.3.2005 (kedy zamestnanec zamestnávateľovi oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní po neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru) do 16.8.2008 (deň predchádzajúci právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159 zo dňa 8.9.2008) a III. od 17.8.2008 (právoplatnosť rozsudku Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/80/2008-159) do 31.12.2014 (skončenie pracovného pomeru dohodou). Priemerný zárobok navrhovateľa tak bolo potrebné zistiť k 20.12.2004, k 10.3.2005 a k 17.8.2008, pričom bolo potrebné vychádzať z kalendárneho štvrťroka predchádzajúceho štvrťroku v ktorom sa zisťoval priemerný zárobok. Pretože však navrhovateľ v týchto rozhodujúcich obdobiach neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, bolo potrebné v zmysle § 134 ods. 3 Zákonníka práce použiť namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Keďže však v danom prípade navrhovateľ nedosiahol v rozhodnom období u zamestnávateľa žiaden zárobok, je treba jeho pravdepodobný zárobok zistiť z hrubej mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Bolo teda potrebné sa zaoberať zistením, aká by bola hrubá mzda navrhovateľa podľa § 134 ods. 3 veta druhá Zákonníka práce, ktorú by zrejme dosiahol. Citované ustanovenie je pritom právnou normou a relatívne neurčitou hypotézou, t. j. právnou normou, ktorej hypotéza nie je stanovená priamo právnym predpisom, ale závisí v každom konkrétnom prípade na úvahe súdu. Určenie zárobku, ktorý by zamestnanec zrejme dosiahol, je v každom prípade individuálne a stáva sa otázkou skutkovou. V konaní preto musia byť tvrdené a preukazované rozhodujúce skutočnosti, z ktorých možno pravdepodobný zárobok zistiť. Pri skúmaní pravdepodobnosti podkladov pre výpočet priemerného zárobku treba prihliadať k tomu, akú prácu mal zamestnanec v rozhodujúcom období vykonávať, akým spôsobom

bola táto práca odmeňovaná. Možno tiež prihladiť k výške zárobku spolupracovníkov dotknutého zamestnanca, alebo iných zamestnancov vykonávajúcich práce rovnakého druhu. V danom prípade musia byť osobitne zohľadnené aj skutočnosti, vzhľadom na okolnosť, že rozhodujúce obdobia sú značne časovo vzdialené od posledného zárobku, ktorý navrhovateľ u odporcu skutočne dosiahol. Ďalej súdy zvyčajne prihladiajú tiež k schopnostiam, získanej kvalifikácii zamestnanca, situácii na trhu práce, prípadne k akýmkoľvek okolnostiam, ktoré sú významné pre objasnenie toho, aký zárobok by zamestnanec v rozhodnom období zrejme dosiahol.

Ako už bolo vyššie uvedené, pracovný pomer navrhovateľa vznikol zo zákona jeho vymenovaním na post prednostu T. Ú. O. X. M. dňom 15.8.1996. Po jeho odvolaní z funkcie dňom 20.8.1998 sa podľa § 65 ods. 3 z. č. 65/1965 Z. z. jeho pracovný pomer neskončil a bolo povinnosťou zamestnávateľa dohodnúť sa so zamestnancom na jeho ďalšom pracovnom zaradení na prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, alebo inú pre neho vhodnú prácu. V danom prípade však s navrhovateľom nebola dohodnutá iná práca, ktorú by mal vykonávať, od 20.8.1998 nedošlo medzi navrhovateľom a jeho zamestnávateľmi k dohode na zmene pracovnej zmluvy ohľadom druhu práce, miesta výkonu práce alebo mzdových podmienok. Keďže jeho pracovný pomer vznikol zo zákona v súvislosti s jeho vymenovaním do funkcie prednostu, ktorá funkcia okrem vysokoškolského vzdelania nevyžaduje žiadnu inú osobitnú kvalifikáciu, pričom kvalifikačné predpoklady pre výkon funkcie prednostu, nie sú potrebné pre výkon prác vo verejnom záujme na pracovných pozíciách, ktoré mal odporca k dispozícii, nastal stav, v ktorom chýba dohodnutý druh práce, ako jeden zo základných prvkov pracovného pomeru. Bolo predovšetkým na zamestnávateľovi, aby túto situáciu riešil buď dosiahnutím dohody o zmene pracovnej zmluvy, alebo skončením pracovného pomeru so zamestnancom zákonným spôsobom, inak je povinný poskytovať mu náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Pretože medzi zamestnávateľom a zamestnancom nikdy nedošlo k dohode na druhu práce, nemožno pri určovaní pravdepodobného priemerného zárobku navrhovateľa vychádzať zo zárobkov dosiahnutých porovnateľnými zamestnancami (porovnávací metóda), pretože vzhľadom na chýbajúci základný prvok pracovného pomeru - dohodnutý druh práce, nie je možné zistiť zamestnanca vykonávajúceho práce rovnakého druhu alebo prácu rovnakého charakteru a zložitosti, zaradeného do tej istej tarifnej triedy, s rovnakou výškou mzdového ohodnotenia a pod., ako by mal podľa svojej pracovnej zmluvy vykonávať navrhovateľ. Preto ak nie je možné stanoviť priemerný zárobok porovnávaním so zárobkami dosiahnutými porovnateľnými zamestnancami, bolo v danom prípade nevyhnutné vychádzať z naposledy zisteného priemerného zárobku navrhovateľa, a ten následne valorizovať, a to vzhľadom na značný časový odstup od posledne dosiahnutej mzdy k obdobiu, ku ktorému sa pravdepodobný priemerný zárobok navrhovateľa zisťoval (valorizačná metóda). Ak sa totiž pravdepodobný zárobok zisťuje s dlhším časovým odstupom, je nevyhnutné prihladiť aj na určitý vývoj mzdovej úrovne, opačný postup by bol na ujmu zamestnanca.

Podľa potvrdenia N. Ú. O. G. zo dňa 3.2.2005, priemerný hodinový zárobok navrhovateľa za II. štvrtrok 1998 na základe údajov podľa ročného mzdového listu je 181,32 Sk. Ide o rozhodujúce obdobie vo vzťahu k výpovedi zo dňa 3.9.1998. Navrhovateľ potom pri výpočte svojho priemerného mesačného zárobku za 2. štvrtrok 1998, vychádzal z počtu dní v roku 1998 - 365, počtu pracovných dní - 251, počtu dní pracovného pokoja - sviatkov, ktoré pripadli na dni pondelok až piatok - 10. Potom pri priemernej hodinovej mzde 181,32 Sk, 8,5 hodinovom dennom pracovnom čase, mesačnom priemere odpracovaných hodín v roku 1998 (261:12) = 21,75 dní, je priemerný mesačný plat navrhovateľa za 2. štvrtrok 1998 $181,32 \text{ Sk} \times 8,5 \text{ hod} \times 21,75 \text{ dní} = 33.521,54 \text{ Sk}$, t. j. 1.112,71 eur. S týmto výpočtom navrhovateľa jeho priemerného mesačného zárobku za 2. štvrtrok r. 1998 (štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom mu bola daná neplatná výpoveď z 3.9.1998) súd nemal dôvod sa nestotožniť a považuje ho za správny. Odporca takto určenú výšku priemerného mesačného zárobku navrhovateľa v konaní nesporeval, súhlasil s ňou, uvádzajúc, že by bolo ináč problematické vychádzať z nejakej fiktívnej mzdy. Pri hodnotení nárokov navrhovateľa v konaní vychádzal rovnako z takto posledne zistenej mzdy navrhovateľa, vychádzal z nej aj v konaní sp. zn. 16C/124/2011 o náhradu mzdy do 19.12.2004 a vychádzal z nej aj pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 12.12.2014, kde bol priemerný mesačný zárobok zamestnanca rovnako vyčíslený na 1.112,71 eur.

Pokiaľ ide o navrhovateľom uplatnenú valorizáciu v zmysle Zákona o verejnej službe č. 313/2001 Z. z. a neskôr podľa Zákona o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z., súd dospel k záveru, že ju je potrebné pri určovaní pravdepodobného zárobku navrhovateľa uplatniť, nakoľko posledný priemerný mesačný zárobok navrhovateľa bol určovaný podľa údajov v roku 1998, keď pravdepodobný zárobok súd zisťoval k obdobiu od 20.12.2004, do 31.12.2014, t. j. k pomerne vzdialenému časovému obdobiu, za

ktoré bolo nevyhnutné prihliadnuť k vývoju zárobkov zamestnancov vo verejnej službe, resp. vo výkone prác vo verejnom záujme, keď v zmysle vyššie uvedených záverov, mal súd za to, že od 1.4.2002 bol navrhovateľ zamestnancom v zmysle Zákona o verejnej službe a od 1.1.2004 bol zamestnancom v zmysle Zákona o výkone práce vo verejnom záujme.

Navrhovateľ pri výpočte svojich nárokov vychádzal z výšky svojho priemerného mesačného platu v roku 2002 v sume 1.112,71 eur, pri valorizácii v roku 2003 vo výške 7,97 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.201,39 eur, pri valorizácii v roku 2004 vo výške 7,54 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.292 eur, pri valorizácii v roku 2005 vo výške 6,50 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.375,98 eur, pri valorizácii v roku 2006 vo výške 5,50 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.451,66 eur, pri valorizácii v roku 2007 vo výške 6,50 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.546,02 eur, pri valorizácii v roku 2008 vo výške 4 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.607,86 eur, pri valorizácii v roku 2009 vo výške 4 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.672,18 eur, pri valorizácii v roku 2010 vo výške 1 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.688,90 eur, pri valorizácii v roku 2011 vo výške 0 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.688,90 eur, pri valorizácii v roku 2012 vo výške 0 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.688,90 eur, pri valorizácii v roku 2013 vo výške 0 % z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.688,90 eur, pri valorizácii v roku 2014 o 16 eur z výšky svojho priemerného mesačného platu v sume 1.704,90 eur.

Vo svojom písomnom podaní na č. I. 576 - 577 spisu, na ozrejenie spôsobu ním vypočítanej valorizácie, predloženom na pojednávaní dňa 3.6.2015, navrhovateľ uviedol, že v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. a príslušných nariadení vlády SR č. 265/2003 Z. z., č. 413/2004 Z. z., č. 204/2005 Z. z., č. 316/2006 Z. z., č. 238/2007 Z. z., č. 630/2007 Z. z., č. 474/2008 Z. z. bola valorizácia od 1.7.2003 do 31.7.2004 o 7,98 %, od 1.8.2004 do 30.6.2005 o 6,97 %, od 1.7.2005 do 30.6.2006 o 5,03%, od 1.7.2006 do 30.6.2007 o 5,99 %, od 1.7.2007 do 31.12.2007 o 6,99 %, od 1.1.2008 do 31.12.2008 o 3,99 %, od 1.1.2009 do 31.12.2009 o 7,09% v roku 2010 o 1%.

Zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe nadobudol účinnosť 1. apríla 2002. Základnú stupnicu platových taríf zamestnancov pri vykonávaní verejnej služby upravuje vo svojej Prílohe č. 3, ktorá bola postupne menená na základe jednotlivých nariadení vlády SR. Pri určovaní výšky valorizácie, súd vychádzal z porovnávania 14 triedy a 12 stupňa platových taríf, tak ako postupoval aj navrhovateľ, ako aj z kolektívnych dohôd na príslušný rok. Podľa prílohy č. 3 z. č. 313/2001 Z. z. v znení účinnom od 1.4.2002, výška platovej tarify v 14 triede a 12 stupni bola 15.670 Sk, táto výška platila až do 31.7.2003. Nariadením vlády SR č. 265/2003 Z. z., účinným od 1.8.2003, bola 14. trieda a 12 stupeň zvýšená na 16.920 Sk, t. j. o 7,98 % ($16.920 \text{ Sk} - 15670 \text{ Sk} = 1.250 \text{ Sk}$, $1.250 \text{ Sk} : 15670 \text{ Sk} \times 100 = 7,98\%$), pritom podľa Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2003 - príloha k uzneseniu vlády č. 522/2002 Z. z., sa stupnice platových taríf od 1.7.2003 navýšila o 8%. Pretože si navrhovateľ vo svojich predložených tabuľkových výpočtoch uplatňoval za toto obdobie nižšiu valorizáciu vo výške 7,97%, súd vychádzal z tejto výšky. Medzitým od 1.1.2004 nadobudol účinnosť zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý platové tarify upravuje v prílohe č. 3. Tu zostala výška platovej tarify 14. triedy 12. stupňa od 1.1.2004 až do 31.7.2004 rovnaká - t. j. 16.920 Sk, teda valorizácia 7,97% sa vzťahuje celkom na obdobie od 1.8.2003 až do 31.7.2004. Od 1.8.2004 nadobudlo účinnosť nariadenie vlády SR č. 413/2004 Z. z., ktoré novelizovalo prílohu č. 3 z. č. 553/2003 Z. z. a platovú tarifu 14. triedy a 12 stupňa zvýšilo na sumu 18.100 Sk, t. j. o 6,97 % ($18.100 - 16.920 \text{ Sk} = 1.180 \text{ Sk}$, $1.180 \text{ Sk} : 16.920 \times 100 = 6,97\%$), keď podľa Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2004 sa stupnice platových taríf od 1.8.2004 mali zvýšiť o 7%, pričom navrhovateľ vo svojom výpočte predloženom na pojednávaní 3.6.2015 vychádzal z výšky 6,97 %, preto vychádzal aj súd z tejto nižšej sumy valorizácie, t. j. 6,97%, čo predstavuje valorizáciu na obdobie od 1.8.2004 - do 30.6.2005. Dňa 1.7.2005 nadobudlo účinnosť nariadenie vlády SR č. 204/2005 Z. z., ktoré novelizovalo prílohu č. 3 z. č. 553/2003 Z. z. a platovú tarifu 14. triedy a 12 stupňa zvýšilo na sumu 19.010 Sk, t. j. o 5,03 % ($19.010 \text{ Sk} - 18.100 \text{ Sk} = 910 \text{ Sk}$, $910 \text{ Sk} : 18.100 \times 100 = 5,03\%$), keď podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2005, pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, stupnice platových taríf sa od 1.7.2005 zvýšila o 5%. Pretože v kolektívnej zmluve bola zakotvená nižšia valorizácia iba 5 %, súd vychádzal z tejto sumy, valorizácia za obdobie od 1.7.2005 do 30.6.2006 teda bola 5%. Dňa 1.7.2006 nadobudlo účinnosť Nariadenie vlády SR č. 316/2006 Z.

z., ktoré novelizovalo prílohu č. 3 z. č. 553/2003 Z. z. a platovú tarifu 14. triedy a 12 stupňa zvýšilo na sumu 20.150 Sk, t. j. o 5,99 % ($20.150\text{Sk} - 19.010\text{ Sk} = 910\text{ Sk}$, $1.140\text{ Sk}:19.010 \times 100=5,99\%$), keď podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2006 sa mali stupnice platových taríf od 1.7.2006 zvýšiť o 6%. Pretože aj navrhovateľ vo svojom výpočte predloženom súdu dňa 3.6.2015 vychádzal z výšky valorizácie 5,99 %, súd za obdobie od 1.7.2006 do 30.6.2007 mal za to, že valorizácia bola 5,99%. Dňa 1.7.2007 nadobudlo účinnosť nariadenie vlády SR č. 238/2007 Z. z., ktoré novelizovalo prílohu č. 3 z. č. 553/2003 Z. z. a platovú tarifu 14. triedy a 12 stupňa zvýšilo na sumu 21.560 Sk, t. j. o 6,99 % ($21.560\text{ Sk} - 20.150\text{Sk} = 1.410\text{ Sk}$, $1.410\text{ Sk}:20.150 \times 100=6,99\%$), keď podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2007, sa stupnice platových taríf od 1. júla 2007 mali zvýšiť o 7%. Avšak vzhľadom na to, že navrhovateľ vo svojom výpočte predloženom 3.6.2015 vychádzal z výšky valorizácie 6,99%, vychádzal aj súd z tejto nižšej sumy a mal za to, že valorizácia v období od 1.7.2007 - 31.12.2007 bola 6,99%. Dňa 1.1.2008 nadobudlo účinnosť nariadenie vlády SR č. 630/2007 Z. z., ktoré novelizovalo prílohu č. 3 z. č. 553/2003 Z. z. a platovú tarifu 14. triedy a 12 stupňa zvýšilo na sumu 22.420 Sk, t. j. o 3,99 % ($22.420\text{Sk} - 21.560\text{ Sk} = 860\text{ Sk}$, $860\text{ Sk}:21.560 \times 100=3,99\%$), keď podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2008, sa stupnice platových taríf od 1. januára 2008 mali zvýšiť o 4%, keď aj navrhovateľ vo svojich tabuľkových výpočtoch vychádzal z valorizácie za rok 2008 vo výške 4%, mal aj súd za to že valorizácia v období od 1.1.2008 do 31.12.2008 bola 4 %. Dňa 1.1.2009 nadobudol účinnosť zákon č. 474/2008 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý novelizoval prílohu č. 3 z. č. 553/2003 Z. z. a platovú tarifu 14. triedy a 12 stupňa zvýšilo na sumu 797 eur, t. j. o 7,09 % ($797\text{ eur} - 744,21\text{ eur} (22.420\text{Sk}) = 52,79\text{ eur}$, $52,79\text{ eur}:744,21\text{ eur} \times 100=7,09\%$), keď podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2009, sa mali stupnice platových taríf od 1. januára 2009 zvýšiť o 7%, mal aj súd za to, že valorizácia v období od 1.1.2009 do 31.12.2009 bola 7 %. Dňa 1.1.2010 nadobudlo účinnosť nariadenie vlády SR č. 578/2009 Z. z., ktoré novelizovalo prílohu č. 3 z. č. 553/2003 Z. z. a platovú tarifu 14. triedy a 12 stupňa zvýšilo na sumu 805 eur, t. j. o 1 % ($805\text{ eur} - 797 = 8\text{ eur}$, $8\text{ eur}:797\text{ eur} \times 100=1\%$), keď zhodne podľa Kolektívnej zmluvy na rok 2010, sa stupnice platových taríf od 1. januára 2010 mali zvýšiť o 1%. Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2011, na rok 2012 a na rok 2013, nedošlo k zvýšeniu stupníc platových taríf. Dňa 1.1.2014 nadobudlo účinnosť nariadenie vlády SR č. 441/2013 Z. z., ktoré novelizovalo prílohu č. 3 z. č. 553/2003 Z. z. a platovú tarifu 14. triedy a 12 stupňa zvýšilo na sumu 821 eur, t. j. o 16 eur. Rovnako podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2014, sa od 1.januára 2014 stupnice platových taríf zvýšili o 16 eur.

Ak teda posledný zistený priemerný zárobok navrhovateľa bol 1.112,71 eur, a valorizácia platových taríf zamestnancov pri vykonávaní verejnej služby od 1.8.2003 bola o 7,97 %, potom sa aj zárobok navrhovateľa zvýšil o 88,68 eur (7,97% z 1.112,71 eur), teda pravdepodobný zárobok navrhovateľa od 1.8.2003 bol 1.201,39 eur. Ďalej bola valorizácia platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1.8.2004 o 6,97%, t. j. o 83,74 eur (6,97 % z 1.201,39 eur), čiže pravdepodobný zárobok navrhovateľa od 1.8.2004 bol 1.285,13 eur; od 1.7.2005 bola valorizácia o 5%, t. j. o 64,26 eur (5 % z 1.285,13 eur), čiže pravdepodobný zárobok navrhovateľa od 1.7.2005 bol 1.349,39 eur; od 1.7.2006 bola valorizácia o 5,99%, t. j. o 80,83 eur (5,99 % z 1.349,39 eur), čiže pravdepodobný zárobok navrhovateľa od 1.7.2006 bol 1.430,22 eur; od 1.7.2007 bola valorizácia o 6,99 %, t. j. o 99,97 eur (6,99 % z 1.430,22 eur), čiže pravdepodobný zárobok navrhovateľa od 1.7.2007 bol 1.530,19 eur; od 1.1.2008 bola valorizácia o 4%, t. j. o 61,21 eur (4 % z 1.530,19 eur), čiže pravdepodobný zárobok navrhovateľa od 1.1.2008 bol 1.591,40 eur; od 1.1.2009 bola valorizácia o 7%, t. j. o 111,40 eur (7 % z 1.591,40 eur), čiže pravdepodobný zárobok navrhovateľa od 1.1.2009 bol 1.702,80 eur; od 1.1.2010 bola valorizácia o 1%, t. j. o 17,03 eur (1 % z 1.702,80 eur), čiže pravdepodobný zárobok navrhovateľa od 1.1.2010 bol 1.719,83 eur; od 1.1.2014 bola valorizácia o 16 eur, čiže pravdepodobný zárobok navrhovateľa od 1.1.2014 bol 1.735,83 eur (16 eur + 1.719,83 eur).

Keďže potom, čo nadobudol právoplatnosť rozsudok Krajského súdu v Trnave zo dňa 21.9.2004 č. k. 11 Co 283/03-199, o neplatnosti výpovede zo dňa 3.9.1998, t. j. odo dňa 20.12.2004, zamestnávateľ nezačal navrhovateľovi pridelať prácu, navrhovateľ má od 20.12.2004 nárok na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, a to až do 9.3.2005, t. j. do dňa predchádzajúceho doručeniu oznámenia navrhovateľa zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní po okamžitom skončení pracovného pomeru dňa 16.2.2005, a to nárok na náhradu mzdy bez obmedzenia, t. j. bez možnosti súdu moderovať túto náhradu mzdy postupom podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré ustanovenie na toto obdobie

vzhľadom na vyššie uvedené závery nemožno aplikovať. Rovnako súd nemal za to, že skutočnosť, že navrhovateľ bol v danom období zamestnancom Úradu civilnej ochrany, by zakladala prekážku v práci na jeho strane, pretože predovšetkým porušením povinností zamestnávateľa boli prekážky v práci na jeho strane, zamestnanec sa zamestnal, nakoľko mu jeho pôvodný zamestnávateľ žiadnu prácu neprideloval. K 20.12.2004 bol pravdepodobný hrubý zárobok navrhovateľa vo výške 1.285,13 eur. Náhrada mzdy navrhovateľa za obdobie od 20.12.2004 do 9.3.2005 sa vypočíta ako pomerná časť za obdobie 20.12.2004 do 31.12.2004, teda za 10 pracovných dní, keď mesiac december 2004 mal celkom 23 pracovných dní, t. j. pravdepodobný denný hrubý príjem navrhovateľa bol : 1.285,13 eur : 23 pracovných dní mesiaca december 2004 = 55,88 eur; 55,88 eur x pomerná časť 10 pracovných dní = 558,80 eur. Za január a február r. 2005 náhrada mzdy navrhovateľa predstavuje 2 x 1.285,13 eur = 2.570,26 eur. Za obdobie 1.3.2005 - 9.3.2005, t. j. sedem pracovných dní, keď mesiac marec 2005 mal 23 pracovných dní, náhrada mzdy navrhovateľa predstavovala 1.285,13 eur : 23 pracovných dní x 7 pracovných dní = 391,13 eur. Celkom tak náhrada mzdy navrhovateľa za obdobie od 20.12.2004 do 9.3.2005 predstavuje 558,80 eur + 2.570,26 eur + 391,13 eur = 3.520,19 eur.

Dňa 16.2.2005 zamestnávateľ s navrhovateľom okamžite skončil pracovný pomer, navrhovateľ listom doručeným zamestnávateľovi dňa 10.3.2005 oznámil, že s okamžitým skončením pracovného pomeru nesúhlasí a trvá na ďalšom zamestnaní. Za obdobie spornosti platnosti skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom, t. j. od 10.3.2005 do 16.10.2008 (do právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 16.2.2005), patrí navrhovateľovi náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Na toto obdobie je možné aplikovať tiež ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom k 16.2.2005, podľa ktorého, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Odporca sa v konaní domáhal toho, aby súd navrhovateľovi náhradu mzdy vôbec nepriznal, resp. túto náhradu mzdy znížil na deväť mesiacov. Poukazoval na to, že náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec 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 bezdôvodne zrušil pracovný pomer so zamestnancom. Ďalej poukazoval na skutočnosť, že navrhovateľ bol od 1.8.1999 zamestnancom W. O. M. a že teda prekážky v práci boli na jeho strane, keď navrhovateľ bol od 1.4.2004 vymenovaný do stálej štátnej služby, teda ako štátny zamestnanec mal zakázanú inú zárobkovú činnosť, tiež že jeho mzda na W. O. M. bola vyššia ako mzda za ponúknuté pracovné miesta u odporcu. Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v § 59 obmedzoval podnikanie a inú zárobkovú činnosť štátnych zamestnancov a tieto obmedzenia sa týkali aj navrhovateľa.

Pretože odporca podal v konaní návrh na zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov, súd sa zaoberal otázkou, či v danom prípade sú splnené podmienky pre takýto postup. Vykonaným dokazovaním súd zistil, že navrhovateľ bol zamestnancom W. O. M., Ú. H. T. Z., od 1.8.1999 do 31.10.2011, a to najskôr na základe pracovnej zmluvy zo dňa 28.7.1999 na dobu určitú do 31.12.1999, následne uzatvoril pracovnú zmluvu zo dňa 22.12.1999 na dobu neurčitú. Rozhodnutím o vymenovaní do štátnej služby, č.: 2333-20/2002 zo dňa 20.6.2002 bol navrhovateľ vymenovaný do dočasnej štátnej služby, vo funkcii: odborný radca, odbor štátnej služby: civilná ochrana obyvateľstva, služobný úrad: W. O. M., pravidelné miesto výkonu práce: Ú. H. T. W. M. Z.. Rozhodnutím o vymenovaní do stálej štátnej služby č. OU-49-46/1-UCO-2004 zo dňa 14.4.2004 bol navrhovateľ s účinnosťou od 1.4.2004 vymenovaný do stálej štátnej služby. Jeho štátnozamestnanecký pomer skončil Dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru zo dňa 13.10.2011 dňom 31.10.2011 z dôvodu, že jeho štátnozamestnanecké miesto bolo zrušené. V období od 10.3.2005 do 16.10.2008, na ktoré je možné aplikovať ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, bol navrhovateľ štátnym zamestnancom W. O. M., pričom v roku 2008 mal priemerný hrubý mesačný plat vo výške 757,66 eur, v roku 2007 mal za obdobie 3-12/2007 priemerný hrubý mesačný plat vo výške 717,01 eur, v roku 2006 mal za obdobie 1-3/2006 priemerný hrubý mesačný plat vo výške 511,63 eur, v roku 2005 mal priemerný hrubý mesačný plat vo výške 658,17 eur, v roku 2004 vo výške t. j. 615,87 eur, bol mu tiež priznaný invalidný dôchodok od 19.10.2007 v sume 540,56 eur mesačne, zvýšený od 1.7.2007 na sumu 574,35 eur mesačne a od 1.7.2008 na sumu 603,10 eur. Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce je daná tým, že zamestnávateľ po neplatnom skončení pracovného pomeru výpoveďou, prestal zamestnancovi pridelať prácu podľa pracovnej

zmluvy. Nemá však charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil konať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ku ktorej bol tiež schopný a ochotný, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer. Tým je zabezpečené, aby bola zamestnancovi reparovaná ujma, ktorú utrpel následkom protiprávneho postupu zamestnávateľa. K strate na zárobku následkom neplnenia povinností zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže u zamestnanca súčasne dôjsť len vtedy, ak je zamestnanec sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy.

Podľa ustálenej judikatúry základným hľadiskom pri rozhodovaní súdu o tom, či na žiadosť zamestnávateľa zníži, poprípade neprizná zamestnancovi náhradu mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je skutočnosť, či zamestnanec bol po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru zamestnaný u iného zamestnávateľa, poprípade či sa do práce nezapojil z vážneho dôvodu. Významné pri tom je predovšetkým to, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce v mieste dojednanom pracovnou zmluvou, ktoré je z hľadiska daného účelu možno považovať za rovnocenné miestu dohodnutému pre výkon práce alebo v mieste, ktoré je možné z hľadiska daného účelu považovať pre zamestnanca za výhodnejšie, či zamestnanec vykonával alebo mohol vykonávať takú prácu, ktorá zodpovedá druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve, ktorá je dohodnutému druhu práce rovnocenná alebo práci, ktorej výkon je pre zamestnanca výhodnejší, než v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce a akú mzdu za vykonanú prácu obdržal. Rovnako musí byť brané do úvahy aj to, či sa aktívne i sám podieľal na hľadaní si zamestnania. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy nad obdobie deväť mesiacov potom súd spravidla zisťuje aj okolnosti (subjektívne a objektívne), ktoré súvisia so zabezpečením sa zamestnanca a nie okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa. Po uplynutí lehoty uvedenej v ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce tak ustupuje do pozadia sankčná a satisfakčná povaha náhrady mzdy a zvýrazňuje sa jej sociálna funkcia. V tomto prípade ide o to, či chovanie zamestnanca pri zabezpečovaní si ďalšieho zárobku (iného príjmu) je korektné; krátenie alebo nepriznanie prichádza do úvahy, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem, alebo naopak, ak niekde zarábala toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.

V danom prípade mal navrhovateľ po neplatnom skončení pracovného pomeru výpoveďou z 3.9.1998 stabilné zamestnanie na Ú. H. T. O. Z., bol zamestnaný na pozíciách, kde bola využívaná jeho kvalifikácia a dosahoval tarifný plat v zmysle zákona. Neskôr mu tiež vznikol nárok na invalidný dôchodok. Prejavil teda dostatočnú snahu nájsť si zamestnanie a súd má za to, že jeho platové ohodnotenie, zodpovedalo schopnostiam a možnostiam navrhovateľa. Podľa súdu v danom prípade však bol dôvod, aby súd v období od 10.3.2005 do 16.10.2008 znížil požadovanú náhradu mzdy, a to predovšetkým z dôvodu, že priznanie plnej náhrady mzdy navrhovateľovi, by bolo v rozpore s dobrými mravmi. Termín „dobré mravy“ Zákonník práce nevymedzuje, avšak uvádza ich v rámci zásad formulovaných v čl. 2 Zákonníka práce. Negatívnu hranicu výkonu subjektívnych práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov predstavuje zákaz zneužívať tieto práva na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Pojem dobré mravy úzko súvisí s pojmom „morálka“ a „mravnosť“. S poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 3Cdo 191/96 možno dospieť k záveru, že dobré mravy patria medzi zásady súkromného práva. Používajú sa ako kritérium, ktoré obmedzuje subjektívne práva v ich obsahu, resp. častejšie ako kritérium, ktoré obmedzuje výkon subjektívnych práv. Obsah pojmu „dobré mravy“ spočíva vo všeobecne platných morálnych normách, resp. normách morálky, pri ktorých je daný všeobecný záujem na ich rešpektovaní. Základným zmyslom príkazu konať v súlade s dobrými mravmi je vylúčiť pri výkone práva hrubé porušenie morálky, zaistiť základnú slušnosť pri výkone subjektívnych práv, resp. zachovať isté etické minimum pri výkone subjektívnych práv. Konanie subjektu v rozpore s dobrými mravmi a zneužitie práva sú podľa ustanovení o neplatnosti právnych úkonov postihnuté absolútnou neplatnosťou. Zákaz zneužitia práva predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Protiprávneho úkonu pri zneužití práva sa dopúšťa oprávnený subjekt, ktorý porušuje určitú, a to zákonom ustanovenú povinnosť (zákaz zneužitia), avšak až vo fáze realizácie subjektívneho práva.

Výkon práva uplatniť si náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru spôsobom vyplývajúcim priamo zo zákona, pri rešpektovaní zákonom predpokladaného postupu formulovaného v ust. § 79 Zákonníka práce, nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva. Avšak na druhej strane, kedy nad priznanú náhradu mzdy za deväť mesiacov, nastupuje už len jej sociálna funkcia, je potrebné uzavrieť, že vzhľadom na celkovú výšku priznanej náhrady mzdy za celkové obdobie od 20.12.2004

do 31.12.2014, vyplývajúcu z výroku tohto rozsudku, táto vzhľadom na skutočnosť, že navrhovateľ od 1.8.1999 pre zamestnávateľa absolútne žiadnu prácu nevykonával a nemal dohodnutý ani druh práce, táto celkom priznaná náhrada mzdy (tiež s náhradou mzdy priznanou za obdobie od 3.9.1998 do 19.12.2004 v konaní sp. zn. 16C/124/2011 v sume 25.901,96 eur s príslušenstvom) predstavuje pre navrhovateľ jednak dostatočnú satisfakciu ako aj sociálnu ochranu a zároveň je dostatočnou sankciou pre odporcu za postup, ktorý zvolil pri skončení pracovného pomeru s navrhovateľom. Náhrada mzdy za obdobie od 10.3.2005 do 16.10.2008 v celom rozsahu, bez jej zníženia nad rozsah deväť mesiacov, by už sociálnu funkciu prestala plniť. Ako bude ďalej uvedené, navrhovateľovi sú tiež priznané úroky z omeškania z priznanej náhrady mzdy. Súd považuje za potrebné zdôrazniť, že účelom a zmyslom inštitútu náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, je v súlade s jej satisfakčnou, sankčnou a sociálnou funkciou určiť sumu, ktorá ako celok bude uvedené funkcie naplňať. Hoci je pravda, že náhradu mzdy a úrok z omeškania je možné do istej miery vnímať oddelene, pretože úrok z omeškania je majetkovou sankciou za omeškание zamestnávateľa, v konečnom dôsledku oba predstavujú pre zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, peňažné zadosťučinenie vo svojom celku. Úlohou súdu pri určení výšky plnenia zamestnávateľa zamestnancovi v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru je zohľadniť všetky okolnosti prípadu a na základe nich určiť sumu, ktorej zaplataenie uloží zamestnávateľovi. V danom prípade má súd za to, že vzhľadom na celkovú priznanú náhradu mzdy navrhovateľovi, je tu dôvod postupom podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom k 16.2.2005, navrhovateľovi náhradu mzdy nad deväť mesiacov za obdobie od 10.3.2005 do 16.10.2008 znížiť, pretože je takto splnená satisfakčná, sociálna i sankčná povaha náhrady mzdy a priznanie náhrady mzdy za obdobie od 10.3.2005 do 16.10.1998 v celom rozsahu, by bolo v rozpore s dobrými mravmi.

K argumentácii odporcu, ktorý žiadal náhradu mzdy navrhovateľovi nepriznať, resp. ju za celé uplatnené obdobie od 20.12.2004 do 31.12.2014 znížiť len na deväť mesiacov, nakoľko navrhovateľ bol od 1.8.1999 zamestnancom W. O. M., a ako štátny zamestnanec nemohol vykonávať inú zárobkovú činnosť, teda prekážka v práci bola na jeho strane, súd považuje za potrebné uviesť, že moderačné právo súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je možné použiť len za obdobie do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, teda v období spornosti medzi účastníkmi ohľadom platnosti skončenia pracovného pomeru, po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru, keď zamestnávateľ už vie o tom, že pracovný pomer so zamestnancom skončil neplatne a že je povinný zamestnancovi pridelovať prácu, ust. § 79 ods. 2 Zákonníka nemožno aplikovať. V danom prípade bola rozhodujúcou predovšetkým tá skutočnosť, že zamestnávateľ navrhovateľa a jeho právni nástupcovia, navrhovateľovi neumožnili pokračovať v práci, nedohodli sa s ním riadne na jeho ďalšom pracovnom zaradení, neskončili s ním pracovný pomer zákonným spôsobom, ktoré obdobie neistoty navrhovateľa trvalo od 3.9.1998 až do 31.12.2014. Navrhovateľ bol nútený sa zamestnať u iného zamestnávateľa, aby získal potrebný príjem. Nezákonný bol postup T. Ú. O. X. M. a jeho právnych nástupcov, prekážka v práci existovala predovšetkým na strane zamestnávateľov navrhovateľa, ktorí mu riadne nepridelovali prácu. Nie je preto dôležité, že navrhovateľ bol štátnym zamestnancom, pretože v prípade, že by mu zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci, mohol svoj štátnozamestnanecký pomer ukončiť. Odporca argumentoval tým, že štátny zamestnanec nemôže vykonávať inú zárobkovú činnosť, a teda navrhovateľ nemohol pre odporcu pracovať, ktorý argument by odporca nemohol použiť, ak by sa navrhovateľ zamestnal v pracovnom pomere alebo vo výkone práce vo verejnom záujme. Avšak skutočnosť že navrhovateľ bol v štátnozamestnaneckom pomere, mu nemôže byť na ujmu, pretože by išlo o neadekvátne obmedzenie navrhovateľa, ktorý týmto spôsobom v období, keď voči nemu zamestnávateľ nepostupoval v súlade so zákonom, vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii. Navyše ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom k 16.2.2005, priamo predpokladá možnosť zamestnanca zamestnať sa u iného zamestnávateľa, preto z tohto dôvodu nemôže ísť o prekážku v práci na strane zamestnanca, pre ktorú by mu nemala byť priznaná náhrada mzdy. Po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru (t. j. obdobie od 20.12.2004 do 9.3.2005 a obdobie od 17.10.2008 do 31.12.2014) je rozhodujúcou predovšetkým tá skutočnosť, že prekážka v práci bola na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 Zákonníka práce) a navrhovateľ sa zamestnal ako nutnosť, aby mal nejaký príjem, z ktorého by mohol žiť.

Ako však už bolo vyššie uvedené, vzhľadom na celkovú náhradu mzdy, ktorú súd navrhovateľovi priznal, bolo v danom prípade dôvodným, za obdobie od 10.3.2005 do 16.10.2008 náhradu mzdy navrhovateľovi pre rozpor s dobrými mravmi nad deväť mesiacov znížiť. Pre účely zjednodušenia výpočtu náhrady mzdy, súd navrhovateľovi priznal pomernú časť náhrady mzdy za mesiac marec r. 2005 a za nasledujúcich

deväť mesiacov, čím je jednoznačne splnená sociálna sankčná i satisfakčná funkcia náhrady mzdy za toto obdobie. Nad tento rozsah súd navrhovateľovi ďalšiu náhradu mzdy do 16.10.2008 nepriznal. K 10.3.2005 bol pravdepodobný hrubý zárobok navrhovateľa vo výške 1.285,13 eur. Náhrada mzdy navrhovateľa za obdobie od 10.3.2005 do 31.3.2005 sa vypočíta ako pomerná časť za 16 pracovných dní, keď mesiac marec 2005 mal celkom 23 pracovných dní, t. j.: $1.285,13 \text{ eur} : 23 \text{ pracovných dní}$ mesiaca marec 2005 x pomerná časť 16 pracovných dní = 894 eur. Pravdepodobný hrubý zárobok vo výške 1.285,13 eur mal navrhovateľ až do júna 2005, t. j. za apríl až jún 2005 (za 3 mesiace) predstavuje náhrada mzdy $3 \times 1.285,13 \text{ eur} = 3.855,39 \text{ eur}$. Od 1.7.2005 bol pravdepodobný hrubý zárobok navrhovateľa vo výške 1.349,39 eur, t. j. za obdobie ďalších šiestich mesiacov od júla 2005 do decembra 2005, náhrada mzdy predstavuje sumu $6 \times 1.349,39 \text{ eur} = 8.096,34 \text{ eur}$. Spolu tak náhrada mzdy za obdobie od 10.3.2005 do 31.12.2005 predstavuje sumu $894 \text{ eur} + 3.855,39 \text{ eur} + 8.096,34 \text{ eur} = 12.845,73 \text{ eur}$.

Pretože po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Trnave zo dňa 8.9.2008 č. k. 23Co/80/2008-159, dňom 17.10.2008, zamestnávateľ znova porušoval svoje povinnosti a nezačal navrhovateľovi prideľovať prácu, navrhovateľ má od 17.10.2008 do doby skončenia pracovného pomeru dohodou 31.12.2014 nárok na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce bez obmedzenia, t. j. bez možnosti súdu moderovať túto náhradu mzdy postupom podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré ustanovenie na toto obdobie vzhľadom na vyššie uvedené závery nemožno aplikovať. K 17.10.2008 bol pravdepodobný hrubý zárobok navrhovateľa vo výške 1.591,40 eur. Náhrada mzdy navrhovateľa za obdobie od 17.10.2008 do 31.10.2008 za 11 pracovných dní, sa vypočíta ako: $1.591,40 : 23 \text{ pracovných dní}$ mesiaca október 2008 x pomerná časť 11 pracovných dní = 761,10 eur. Pravdepodobný hrubý zárobok vo výške 1.591,40 eur mal navrhovateľ až do 31.12.2008, t. j. za obdobie november a december 2008 náhrada mzdy predstavuje $2 \times 1.591,40 \text{ eur} = 3.182,80 \text{ eur}$. Pravdepodobný hrubý zárobok navrhovateľa v období od 1.1.2009 do 31.12.2009 bol 1.702,80 eur, teda náhrada mzdy predstavuje $12 \times 1.702,80 \text{ eur} = 20.433,60 \text{ eur}$. Pravdepodobný hrubý zárobok navrhovateľa v období od 1.1.2010 do 31.12.2013 bol 1.719,83 eur, teda náhrada mzdy predstavuje $48 \times 1.719,83 \text{ eur} = 82.551,84 \text{ eur}$. Pravdepodobný hrubý zárobok navrhovateľa v období od 1.1.2014 do 31.12.2014 bol 1.735,83 eur, teda náhrada mzdy predstavuje $12 \times 1.735,83 \text{ eur} = 20.829,96 \text{ eur}$. Celkom tak náhrada mzdy navrhovateľa za obdobie od 17.10.2008 do 31.12.2014 predstavuje: $761,10 \text{ eur} + 3.182,80 \text{ eur} + 20.433,60 \text{ eur} + 82.551,84 \text{ eur} + 20.829,96 \text{ eur} = 127.759,30 \text{ eur}$.

Celkom tak navrhovateľovi za celé obdobie od 20.12.2004 do 31.12.2014 bola priznaná náhrada mzdy v sume $3.520,19 \text{ eur} + 12.845,73 \text{ eur} + 127.759,30 \text{ eur} = 144.125,22 \text{ eur}$.

V konaní odporca vzniesol tiež námietku premlčania nároku navrhovateľa na náhradu mzdy, keď sa navrhovateľ v návrhu zo dňa 14.3.2005 domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy od 20.12.2004 do 28.2.2005, ktoré nároky boli podľa odporcu v dobe podania návrhu premlčané. Súd má za to, že námietka premlčania v danom prípade nebola vznesená dôvodne, pretože premlčacia doba na uplatnenie nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru začína plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za príslušný mesiac, za ktorý sa požaduje (uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1Cdo 180/2009), pričom premlčacia doba je tri roky. Ak sa teda navrhovateľ podaným návrhom doručeným súdu dňa 14.3.2005 domáhal náhrady mzdy od 20.12.2004 do skončenia pracovného pomeru, ktorý návrh v priebehu konania upresňoval, podal svoj návrh na náhradu mzdy od 20.12.2004 do 31.12.2014 včas, pred uplynutím trojročnej premlčacej doby.

Podľa § 129 ods. 1 z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

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 Zb., v znení účinnom do 31.12.2008, výška úrokov z omeškania je dvojnásobok diskontnej sadzby určenej Národnou bankou Slovenska platnej k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Zb., v znení účinnom od 1.1.2009 do 31.1.2013, 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 § 10c nariadenia vlády SR č. 87/1995 Zb. ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, 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.

Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, ako aj pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa vyplýva z ustanovení hmotného práva (§ 79 ods. 1 veta tretia a § 142 ods. 3 Zákonníka práce). Omeškanie zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy nastáva márnym uplynutím termínu splatnosti náhrady mzdy, ktorá náhrada mzdy je splatná vtedy, kedy je splatná mzda (viď. rozhodnutia NS SR sp. zn. 6Cdo 246/2010 a 1Cdo 116/2008), t. j. márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci (§ 129 ods. 1 Zákonníka práce), z čoho vyplýva, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy. Keďže sa odporca s platením náhrady mzdy dostal do omeškania, súd navrhovateľovi priznal podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Zb. v rozhodnom znení, aj úroky z omeškania, z jednotlivých priznaných mesačných náhrad mzdy, od nasledujúceho dňa po dni splatnosti jednotlivých náhrad mzdy, keď splatnosť výplaty mzdy v prípade navrhovateľa podľa zhodného tvrdenia účastníkov bola 10. dňa v mesiaci.

Za I. obdobie od 20.12.2004 do 9.3.2005 bola navrhovateľovi priznaná náhrada mzdy pomernú časť mesiaca december 2004 (splatná 10.1.2005) v sume 558,80 eur, za január r. 2005 (splatná 10.2.2005) v sume 1.285,13 eur, za február r. 2005 (splatná 10.3.2005) v sume 1.285,13 eur a za pomernú časť mesiaca marec r. 2005 (splatná 10.4.2005) v sume 391,13 eur. Výška úroku z omeškania podľa nariadenia vlády Slovenskej republiky v znení účinnom do 31.12.2008 bola dvojnásobok diskontnej sadzby určenej NBS platnej k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu, pričom diskontná úroková sadzba NBS k 11.1.2005 a 11.2.2005 bola 4% a k 11.3.2005 a k 11.4.2005 bola 3 %, preto má navrhovateľ nárok na zaplatenie úroku z omeškania vo výške 8 % (2 x 4 %) ročne zo sumy 558,80 eur od 11.1.2005 do zaplatenia, vo výške 8 % (2 x 4 %) ročne zo sumy 1.285,13 eur od 11.2.2005 do zaplatenia, vo výške 6 % (2 x 3 %) ročne zo sumy 1.285,13 eur od 11.3.2005 do zaplatenia, vo výške 6 % (2 x 3 %) ročne zo sumy 391,13 eur od 11.4.2005 do zaplatenia.

Za II. obdobie od 10.3.2005 do 16.10.2008 bola navrhovateľovi priznaná náhrada mzdy za pomernú časť mesiaca marec r. 2005 plus za ďalších deväť mesiacov, t. j. za pomernú časť mesiaca marec 2005 (splatná 10.4.2005) v sume 894 eur, za apríl r. 2005 (splatná 10.5.2005) v sume 1.285,13 eur, za mesiac máj r. 2005 (splatná dňa 10.6.2005) v sume 1.285,13 eur, za mesiac jún r. 2005 (splatná 10.7.2005) v sume 1.285,13 eur, za mesiac júl r. 2005 (splatná dňa 10.8.2005) v sume 1.349,39 eur, za mesiac august r. 2005 (splatná dňa 10.9.2005) v sume 1.349,39 eur, za mesiac september r. 2005 (splatná dňa 10.10.2005) v sume 1.349,39 eur, za mesiac október r. 2005 (splatná dňa 10.11.2005) v sume 1.349,39 eur, za mesiac november r. 2005 (splatná dňa 10.12.2005) v sume 1.349,39 eur a za mesiac december r. 2005 (splatná dňa 10.1.2006) v sume 1.349,39 eur. Výška úroku z omeškania podľa nariadenia vlády Slovenskej republiky v znení účinnom do 31.12.2008 bola dvojnásobok diskontnej sadzby určenej NBS platnej k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu, pričom diskontná úroková sadzba NBS k 11.4.2005, 11.5.2005, 11.6.2005, 11.7.2005, 11.8.2005, 11.9.2005, 11.10.2005, 11.11.2005, 11.12.2005, 11.1.2006 bola 3 %, preto má navrhovateľ nárok na zaplatenie úroku z omeškania vo výške 6 % (2 x 3 %) ročne zo sumy 894 eur od 11.4.2005 do zaplatenia, vo výške 6 % (2 x 3 %) ročne zo sumy 1.285,13 eur od 11.5.2005 do zaplatenia, vo výške 6 % (2 x 3 %) ročne zo sumy 1.285,13 eur od 11.6.2005 do zaplatenia, vo výške 6 % (2 x 3 %) ročne zo sumy 1.285,13 eur od 11.7.2005 do zaplatenia, vo výške 6 % (2 x 3 %) ročne zo sumy 1.349,39 eur od 11.8.2005 do zaplatenia, vo výške 6 % (2 x 3 %) ročne zo sumy 1.349,39 eur od 11.9.2005 do zaplatenia, vo výške 6 % (2 x 3 %) ročne zo sumy 1.349,39 eur od 11.10.2005 do zaplatenia, vo výške 6 % (2 x 3 %) ročne zo sumy 1.349,39 eur od 11.11.2005 do zaplatenia, vo výške 6 % (2 x 3 %) ročne zo sumy 1.349,39 eur od 11.12.2005 do zaplatenia, vo výške 6 % (2 x 3 %) ročne zo sumy 1.349,39 eur od 11.1.2006 do zaplatenia.

Za III. obdobie od 17.10.2008 do 31.12.2014 bola navrhovateľovi priznaná náhrada mzdy za pomernú časť mesiaca október r. 2008 (splatná dňa 10.11.2008) vo výške 761,10 eur, za november r. 2008

(splatná dňa 10.12.2008) vo výške 1.591,40 eur, za december r. 2008 (splatná dňa 10.1.2009) vo výške 1.591,40 eur, ďalej za každý mesiac r. 2009 vo výške 1.702,80 eur (každá jednotlivá mesačná náhrada mzdy splatná vždy 10. dňa nasledujúceho mesiaca), za každý mesiac r. 2010, r. 2011, r. 2012 a r. 2013 vo výške 1.719,83 eur (každá jednotlivá mesačná náhrada mzdy splatná vždy 10. dňa nasledujúceho mesiaca), za každý mesiac r. 2014 vo výške 1.735,83 eur (každá jednotlivá mesačná náhrada mzdy splatná vždy 10. dňa nasledujúceho mesiaca). Výška úroku z omeškania podľa nariadenia vlády Slovenskej republiky v znení účinnom do 31.12.2008 bola dvojnásobok diskontnej sadzby určenej NBS platnej k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu, pričom diskontná úroková sadzba NBS k 11.11.2008 bola 3,75% a k 11.12.2008 bola 2,50%, preto má navrhovateľ nárok na zaplatenie úroku z omeškania vo výške 7,5 % (2 x 3,75 %) ročne zo sumy 761,10 eur od 11.11.2008 do zaplatenia, vo výške 5 % (2 x 2,5 %) ročne zo sumy 1.591,40 eur od 11.12.2008 do zaplatenia. Výška úroku z omeškania podľa nariadenia vlády Slovenskej republiky v znení účinnom od 1.1.2009 bola o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu, pričom základná úroková sadzba ECB k 11.1.2009 bola 2,5%, k 11.2.2009 bola 2%, k 11.3.2009 bola 1,5%, k 11.4.2009 bola 1,25 %, k 11.5.2009 bola 1,25%, od 13.5.2009 do 12.4.2011 bola 9%, k 11.5.2011 bola 1,25%, k 11.6.2011 bola 1,25%, k 11.7.2011 bola 1,25%, k 11.8.2011, k 11.9.2011 k 11.10.2011 bola 1,5%, k 11.11.2011 11.12.2011 bola 1,25 %, v období od 14.12.2011 do 10.7.2015 bola 1%, v období od 11.7.2012 do 7.5.2013 bola 0,75%, od 8.5.2013 do 12.11.2013 bola 0,50%, od 13.11.2013 do 10.6.2014 bola 0,25%, od 11.6.2014 do 9.9.2014 bola 0,15%, a od 10.9.2014 bola 0,05%. Preto má navrhovateľ nárok na zaplatenie úroku z omeškania vo výške 10,5 % (8% + 2,5%) ročne zo sumy 1.591,40 eur od 11.1.2009 do zaplatenia, vo výške 10 % (8% + 2 %) ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.2.2009 do zaplatenia, vo výške 9,5 % (8% + 1,5%) ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.3.2009 do zaplatenia, vo výške 9,25 % (8% + 1,25%) ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.4.2009 do zaplatenia, vo výške 9,25 % (8% + 1,25%) ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.5.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.6.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.7.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.8.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.9.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.10.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.11.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.12.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.702,80 eur od 11.1.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.2.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.3.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.4.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.5.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.6.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.7.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.8.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.9.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.10.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.11.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.12.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.1.2011 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.2.2011 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.3.2011 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.4.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % (8% + 1,25 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.5.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % (8% + 1,25 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.6.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % (8% + 1,25 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.7.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % (8% + 1,5 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.8.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % (8% + 1,5 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.9.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % (8% + 1,5 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.10.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % (8% + 1,25 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.11.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % (8% + 1,25 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.12.2011 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.1.2012 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.2.2012 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.3.2012 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.4.2012 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.5.2012 do zaplatenia, vo výške 9 % (8% + 1 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.6.2012 do zaplatenia, vo výške 8,75 % (8% + 0,75 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.7.2012 do zaplatenia, vo výške 8,75 % (8% + 0,75 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.8.2012 do zaplatenia, vo výške 8,75 % (8% + 0,75 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.9.2012 do zaplatenia, vo výške 8,75 % (8% + 0,75 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.10.2012 do zaplatenia, vo výške

8,75 % (8% + 0,75 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.11.2012 do zaplattenia, vo výške 8,75 % (8% + 0,75 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.12.2012 do zaplattenia, vo výške 8,75 % (8% + 0,75 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.1.2013 do zaplattenia, vo výške 8,75 % (8% + 0,75 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.2.2013 do zaplattenia, vo výške 8,75 % (8% + 0,75 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.3.2013 do zaplattenia, vo výške 8,75 % (8% + 0,75 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.4.2013 do zaplattenia, vo výške 8,5 % (8% + 0,5 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.5.2013 do zaplattenia, vo výške 8,5 % (8% + 0,5 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.6.2013 do zaplattenia, vo výške 8,5 % (8% + 0,5 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.7.2013 do zaplattenia, vo výške 8,5 % (8% + 0,5 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.8.2013 do zaplattenia, vo výške 8,5 % (8% + 0,5 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.9.2013 do zaplattenia, vo výške 8,5 % (8% + 0,5 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.10.2013 do zaplattenia, vo výške 8,5 % (8% + 0,5 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.11.2013 do zaplattenia, vo výške 8,25 % (8% + 0,25 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.12.2013 do zaplattenia, vo výške 8,25 % (8% + 0,25 %) ročne zo sumy 1.719,83 eur od 11.1.2014 do zaplattenia, vo výške 8,25 % (8% + 0,25 %) ročne zo sumy 1.735,83 eur od 11.2.2014 do zaplattenia, vo výške 8,25 % (8% + 0,25 %) ročne zo sumy 1.735,83 eur od 11.3.2014 do zaplattenia, vo výške 8,25 % (8% + 0,25 %) ročne zo sumy 1.735,83 eur od 11.4.2014 do zaplattenia, vo výške 8,25 % (8% + 0,25 %) ročne zo sumy 1.735,83 eur od 11.5.2014 do zaplattenia, vo výške 8,15 % (8% + 0,15 %) ročne zo sumy 1.735,83 eur od 11.6.2014 do zaplattenia, vo výške 8,15 % (8% + 0,15 %) ročne zo sumy 1.735,83 eur od 11.7.2014 do zaplattenia, vo výške 8,15 % (8% + 0,15 %) ročne zo sumy 1.735,83 eur od 11.8.2014 do zaplattenia, vo výške 8,05 % (8% + 0,05 %) ročne zo sumy 1.735,83 eur od 11.9.2014 do zaplattenia, vo výške 8,05 % (8% + 0,05 %) ročne zo sumy 1.735,83 eur od 11.10.2014 do zaplattenia, vo výške 8,05 % (8% + 0,05 %) ročne zo sumy 1.735,83 eur od 11.11.2014 do zaplattenia, vo výške 8,05 % (8% + 0,05 %) ročne zo sumy 1.735,83 eur od 11.12.2014 do zaplattenia, vo výške 8,05 % (8% + 0,05 %) ročne zo sumy 1.735,83 eur od 11.1.2015 do zaplattenia.

Vzhľadom na všetky vyššie uvedené skutočnosti, súd návrhu navrhovateľa vyhovel v rozsahu uvedenom vo výrokovej časti tohto rozsudku a navrhovateľovi priznal náhradu mzdy v sume 144.125,22 eur spolu s úrokmi z omeškania. Vo zvyšnej časti požadovanej istiny náhrady mzdy, ako aj v časti požadovanej inflácie (vo vzťahu ku ktorej navrhovateľ svoj návrh nezobral späť), požadovaných úrokov z omeškania, ktoré si pôvodne uplatňoval vo výške 17,6 % z každej jednotlivéj náhrady mzdy odo dňa jej splatnosti do zaplattenia a nakoniec vo svojom poslednom podaní v celkovej výške vyššej ako mu bolo priznané rozhodnutím súdu (keď potom vo zvyšnej časti úrokov z omeškania návrh späť nezobral), súd návrh navrhovateľa zamietol. Priznanú náhradu mzdy spolu s úrokmi z omeškania súd uložil odporcovi zaplatiť navrhovateľovi v lehote 60 dní od právoplatnosti rozsudku, v súlade s § 160 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku, a to vzhľadom na celkovú výšku priznanej sumy s príslušenstvom.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku, podľa ktorého, ak mal účastník vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadny z účastníkov nemá na náhradu trov právo. Navrhovateľ sa domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy, pričom v priebehu konania podaniami upresňoval petit svojho návrhu, jednak v časti požadovanej istiny, ako aj v časti požadovaných úrokov z omeškania. Navrhovateľ sa v podaní doručenom súdu dňa 27.6.2013 (č. I. 305 spisu) domáhal voči odporcovi zaplattenia náhrady mzdy za obdobie od 20.12.2004 - 30.6.2013 vrátane valorizácie a inflácie v sume 303.904,56 eur s úrokom z omeškania a ďalšej náhrady mzdy za obdobie od 1.7.2013 až do skončenia pracovného pomeru spolu s úrokom z omeškania (ktorá ďalšia suma náhrady mzdy v tom čase nebola navrhovateľom presne vyčíslená). V priebehu konania už uplatňoval menej, svojou poslednou špecifikáciou návrhu požadoval náhradu mzdy za obdobie od 20.12.2004 do 31.12.2014 v celkovej sume 193.870,45 eur spolu s úrokmi z omeškania. Vo zvyšku však svoj návrh postupom podľa § 96 Občianskeho súdneho poriadku nevzal späť, preto v rozsahu tohto rozdielu súd návrh navrhovateľa zamietol. Ak sa teda navrhovateľ podaným návrhom domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 16.2.2005 a zaplattenia náhrady mzdy za obdobie od 20.12.2004 - 30.6.2013 v sume 303.904,56 eur s úrokom z omeškania (v tom čase vyčísleným na 206.894,41 eur) a ďalšej náhrady mzdy za obdobie od 1.7.2013 do skončenia pracovného pomeru spolu s úrokom z omeškania vo výške presne nevyčíslenej spolu s úrokom z omeškania a vyhovené mu bolo v časti návrhu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a časti nároku na náhradu mzdy za celé obdobie od 20.12.2004 do 31.12.2014 vo výške 144.125,22 eur s príslušenstvom, súd dospel k záveru, že je dôvodné aplikovať ust. § 142 ods. 2 O.s.p. a vzhľadom len na čiastočný úspech navrhovateľa rozhodnúť o náhrade trov konania tak, že žiadny z účastníkov nemá na náhradu trov konania právo. Navrhovateľ bol síce plne úspešný v časti určenia neplatnosti okamžitého skončenia

pracovného pomeru, avšak pokiaľ ide o jeho nárok na náhradu mzdy uplatnený v sume až 303.904,56 eur + ďalšia presne nevyčíslená náhrada mzdy, úspech navrhovateľa predstavuje menej ako 47,42 % (144.125,22 eur : 303.904,56 eur x100 = 47,02%), úspech odporcu predstavuje 52,58 % (100%-47,42%), v tejto časti konania tak bol prevažne úspešný odporca o 5,16 % (52,58%-47,42%), plus odporca je úspešný ešte v časti sumy nevyčíslenej náhrady mzdy uplatnenej v podaní navrhovateľa zo dňa 30.6.2013 za obdobie od 1.7.2013 do skončenia pracovného pomeru, ktorú sumu v tomto podaní navrhovateľ presne nevyčísľil a ktorú si ďalej uplatňoval nad sumu 303.904,56 eur. Tiež je potrebné zohľadniť, že navrhovateľ bol prevažne neúspešný v časti uplatňovaného príslušenstva - úrokov z omeškania. Porovnaním predmetov oboch uplatnených nárokov (neplatnosť okamžitého skončenia prac. pomeru a náhrady mzdy) a celkového výsledku konania, má súd má za to, že obaja účastníci boli v konaní čiastočne, približne rovnako úspešní, preto súd žiadnemu z účastníkov nárok na náhradu trov konania nepriznal.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní od jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Trnave.

Z odvolania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje a musí byť podpísané a datované. Ďalej musí byť v odvolaní uvedené, 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. Odvolanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania,
- účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený,
- v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný,
- účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom,
- rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát,
- súd prvého stupňa nesprávne právne posúdil vec tým, že nepoužil správne ustanovenie právneho predpisu a nedostatočne zistil skutkový stav,
- sa rozhodlo bez návrhu, nejde o rozhodnutie vo veci samej a dôvody, pre ktoré bolo vydané, zanikli alebo ak také dôvody neexistovali,
- bol odvolacím súdom schválený zmier.
- konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne neplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zák. č. 233/1995 Z. z.; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.