

Súd: Okresný súd Čadca
Spisová značka: 14C/108/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5311204785
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 03. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Alena Jančulová
ECLI: ECLI:SK:OSCA:2016:5311204785.12

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd v Č a d c i sudkyňou Mgr. Alenou Jančulovou v právnej veci navrhovateľky Y. X. R., nar. XX.X.XXXX, trvale bytom Č., I. XXX/XX, právne zastúpenej JUDr. Vlastou Lehutovou, advokátkou, Advokátska kancelária, Matičné námestie 2847/3A, Čadca, proti odporcovi Mesto Čadca, zastúpené K. Y. J., primátorom mesta, Námestie Slobody 30, Čadca, IČO: 313 971, o náhradu mzdy, takto

rozhodol:

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy vo výške 40.507,50 € na účet navrhovateľky vedený v Prima banke Slovensko, a.s., IBAN SK61560000000338021001, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľke trovy konania pozostávajúce z trov právneho zastúpenia v sume 3.484,41 € na účet právnej zástupkyne navrhovateľky vedený v Slovenskej sporiteľni, a.s., IBAN SK880900000005078523920, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Slovenskej republike na účet Okresného súdu Čadca odporca je p o v i n n ý zaplatiť súdny poplatok za návrh v sume 2.430,-€, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

Podaným návrhom došlým súdu dňa 26.5.2011 sa navrhovateľka voči odporcovi domáhala určenia, že výpoveď odporcu zo dňa 27.1.2011 doručená navrhovateľke dňa 27.1.2011 je neplatná. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 27.1.2011 je neplatné. Pracovný pomer medzi navrhovateľkou a odporcom naďalej trvá. Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku odo dňa, keď oznámila odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, t.j. od 31.3.2011 až do času, keď jej odporca umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podanie návrhu odôvodnila tým, že dňa 27.1.2011 jej bola na pracovisku doručená výpoveď odporcu zo dňa 27.1.2011 podľa ustanovenia § 63 ods.1, písm.b) Zákona č. 311/2001. S výpoveďou nesúhlasila a zamestnávateľovi, teda odporcovi listom zo dňa 28.3.2011 doručeným dňa 31.3.2011 oznámila, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával a že jej pracovný pomer nekončí. Žiadala ho, aby jej prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy.

Okresný súd Čadca vo veci rozhodol dňa 7.12.2011 rozsudkom č.k. 14C/108/2011-145, voči ktorému podal odporca odvolanie, pričom Krajský súd Žilina na základe tohto odvolania uznesením č.k. 5Co/178/2012-174 zo dňa 26.11.2012 rozsudok okresného súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

Okresný súd Čadca vo veci rozhodol čiastočným rozsudkom dňa 17.1.2014 č.k. 14C/108/2011-232, ktorým vyslovil, že I. skončenie pracovného pomeru výpoveďou odporcu zo dňa 27.1.2011 doručené navrhovateľke dňa 27.1.2011 je neplatné. Vo výroku II. návrh na určenie, že pracovný pomer medzi

navrhovateľkou a odporcom naďalej trvá zamietol. V bode III. navrhovateľke náhradu trov konania nepriznal a v bode IV. uložil odporcovi zaplatiť súdny poplatok z návrhu 99,50 € na účet Okresného súdu Čadca do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Voči uvedenému rozsudku odporca opätovne podal odvolanie a to v časti, v ktorej okresný súd vyhovel žalobnému návrhu navrhovateľky, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou je neplatné a voči výroku o náhrade trov konania.

O tomto odvolaní opäť rozhodoval Krajský súd Žilina a to rozsudkom č.k. 5Co/631/2014-268 zo dňa 24.3.2015, ktorým čiastočný rozsudok okresného súdu v odvolaní napadnutej časti potvrdil. V odvolaní nenapadnutej časti výroku o zamietnutí návrhu, že pracovný pomer medzi navrhovateľkou a odporcom naďalej trvá ponechal čiastočný rozsudok okresného súdu nedotknutý.

Po potvrdení čiastočného rozsudku okresného súdu krajským súdom predmetom konania ďalej ostal návrh navrhovateľky na zapltenie náhrady mzdy za obdobie od 31.3.2011 až do času, kedy jej odporca umožní pokračovať v práci alebo do rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru.

Dňa 1.2.2016 (č.l. 344 až 347) navrhovateľka podala návrh na zmenu žalobného návrhu. Žiadala, aby súd uložil odporcovi povinnosť zaplatiť jej náhradu mzdy vo výške 40.507,50 € vrátane trov právneho zastúpenia, ktorú zmenu súd pripustil uznesením č.k. 14C/108/2011-348 zo dňa 2.2.2016.

Zmenu návrhu odôvodnila tým, že rozsudkom Krajského súdu v Žiline č.k. 5Co/631/2014 zo dňa 24.3.2015 bol potvrdený čiastočný rozsudok Okresného súdu v Čadci č.k. 14C/108/2011-232, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 30.7.2015, ktorým bolo rozhodnuté, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou odporcu zo dňa 27.1.2011 doručené navrhovateľke dňa 27.1.2011 je neplatné.

Navrhovateľka oznámila odporcovi výzvou zo dňa 28.3.2011, ktorá mu bola doručená dňa 31.3.2011, aby ju naďalej zamestnával. Do 31.3.2011 bola ešte v pracovnom pomere u odporcu a za toto obdobie jej zo strany odporcu už bola vyplatená mzda. Od 1.4.2011 ju už odporca nezamestnával a ani jej nevyplácal mzdu, preto jej patrí náhrada mzdy. Odporca právoplatný rozsudok okresného súdu nerešpektoval. Umožnil jej pokračovať v práci až po 3,5 mesiaci od právoplatnosti rozhodnutia súdu, t.j. od 16.11.2015. Nezamestnával ju 55 mesiacov a 15 dní. V decembri roku 2015 jej vyplatil mzdu za celý mesiac november 2015, preto náhradu mzdy za mesiac november 2015 nepožaduje. Požaduje však náhradu mzdy za obdobie od 1.4.2011 do 31.10.2015, t.j. 55 mesiacov. Navrhovateľka ďalej uviedla, že nesúhlasí so znížením mzdy, nakoľko by to nebolo v súlade s dobrými mravmi. Znížením náhrady mzdy by v konečnom dôsledku odporca získal nemorálny prospech z vlastnej protiprávnej činnosti.

Odporca sa k podanému návrhu o priznanie náhrady mzdy vyjadril na pojednávaní dňa 21.12.2015 (č.l. 323). Vo svojom vyjadrení uviedol, že v zmysle judikátov R 14/1979 a R 28/1983 patrí zamestnankyni po odpočítaní dane zo mzdy náhrada mzdy z čistej mzdy a nie z hrubej mzdy. Taktiež poukázal na ustanovenie § 79 ods.1, 2 Zákonníka práce a žiadal znížiť náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, prípadne náhradu mzdy navrhovateľke vôbec nepriznať. Na pojednávaní dňa 16.3.2016 odporca poukázal na to, že najviac je možné náhradu mzdy priznať za 36 mesiacov podľa znenia ustanovenia § 79 ods.2 Zákonníka práce.

Čo sa týka nepriznania náhrady mzdy prípadne zníženia náhrady mzdy navrhovateľke práva zástupkyňa poukázala na to, že nepriznanie alebo zníženie náhrady mzdy by bolo v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko odporca vedome predlžoval lehotu, po ktorú má navrhovateľke platiť náhradu mzdy, keď od právoplatnosti rozsudku 30.7.2015 umožnil jej nástup do práce až 16.11.2015, čo je 3,5 mesiaca. Navrhovateľka sa od právoplatnosti rozsudku domáhala nástupu do zamestnania najskôr osobne, čo sa jej nepodarilo. Následne to riešila písomne. Prvýkrát to bolo listom 26.8.2015, na ktorý odporca nereagoval. Ďalšou bola písomnosť zo dňa 20.10.2015, na ktorú odporca taktiež neodpovedal. Až na základe osobného rokovania, z ktorého predložili súdu aj záznam, bola predložená navrhovateľke výzva, aby nastúpila do práce 16.11.2015. Odporca si tento stav privodzoval sám a majú za to, že žiadosť odporcu o zníženie náhrady mzdy je nedôvodná. Poukázali na to, že odporca sa obdobne správal aj k svojim ďalším zamestnancom, ktorí boli úspešní v súdnych konaniach o neplatné skončenie pracovného pomeru. Navrhovateľka vynakladala maximálne úsilie, aby pracovala a získala finančné prostriedky na svoje živobytie. Po celú dobu nebola ani jedenkrát práceneschopná, avšak nepodarilo sa jej nájsť prácu,

ktorej podmienky by zodpovedali tým podmienkam, aké mala u odporcu. Práca, mzda, ako aj celkové podmienky u iných zamestnávateľov neboli rovnocenné a ani porovnateľné s podmienkami, aké mala u odporcu. Majú za to, že splnila všetky podmienky priznania náhrady mzdy, ktoré vyplývajú z § 79 ods.1 Zákonníka práce a to majú za to, že ak by došlo k zníženiu náhrady mzdy na návrh odporcu, tak by mohli hovoriť, že ide o nemorálny prospech odporcu z vlastnej protiprávnej činnosti.

Vo veci mal súd preukázané, že:

- výpoveď odporcu zo dňa 27.1.2011 doručená navrhovateľke dňa 27.1.2011 je neplatná (čiastočný rozsudok OS Čadca č.k.14C 108/2011-232 v spojení s rozsudkom KS Žilina č.k. 5 Co 631/2014-268)
- navrhovateľka listom zo dňa 28.3.2011 doručeným odporcovi dňa 31.3.2011 oznámila odporcovi , že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával (č.l. 14) ,
- funkčný plat navrhovateľky k 31.3.2011 činil 736,50 € a jej čistá mzda po odpočítaní odvodov a dane činila 516,63 € (potvrdenie Mestského úradu Čadca (č.l. 295),
- odporca umožnil navrhovateľke pokračovať v práci odo dňa 16.11.2015 (výzva Mesta Čadca č.l. 303),
- navrhovateľke bola vyplatená mzda za celý mesiac november 2016 (zhodné vyjadrenie navrhovateľky aj odporcu)

Medzi účastníkmi je sporné, či:

- I. navrhovateľke prináleží náhrada mzdy z priemerného zárobku , resp. z priemerného čistého zárobku,
- II. sú splnené zákonné podmienky k tomu, aby zo strany súdu došlo k zníženiu náhrady mzdy navrhovateľke , resp. k jej nepriznaniu vôbec ,
- III. navrhovateľke je možné priznať náhradu mzdy maximálne za 36 mesiacov

Na prejednávanú vec vzhľadom k tomu, že predmetom tohto konania je nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 27.1.2011, súd aplikoval príslušné zákonné ustanovenia Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. a Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v stave platnom a účinnom k 31.3..2011.

Podľa § 79 ods. 1, 2 Zák.č. 311/2001

(1) 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 zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

Z ustanovenia § 79 ods.1 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ, ktorý neplatne skončil pracovný pomer so zamestnancom je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Ak však celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať.

Vykonaným dokazovaním mal súd preukázané, že odporca ako zamestnávateľ neplatne skončil s navrhovateľkou ako zamestnankyňou pracovný pomer výpoveďou zo dňa 27.1.2011. Navrhovateľka oznámila odporcovi, že trvá na tom, aby ju ďalej zamestnával. U odporcu navrhovateľka pracovala

do 31.3.2011. Do práce jej odporca umožnil nastúpiť až dňa 16.11.2015. Vyplatil jej mzdu za mesiac január až marec 2011 a aj za celý mesiac november 2015. Navrhovateľke odporca ako zamestnávateľ nevyplatil mzdu od 1. apríla 2011 do 31.10.2015- celkom za 55 mesiacov, ktorá skutočnosť ani nebola medzi účastníkmi sporná a ktorá náhrada s poukazom na ustanovenie § 79 ods. 1 Zák.č. 311/2001 Z.z. aj navrhovateľke prináleží.

Pokiaľ ide o spornú skutočnosť, či

- I. navrhovateľke prináleží náhrada mzdy z priemerného mesačného zárobku, resp. z priemerného čistého zárobku,

podľa § 29 ods. 1, 2 Zák.č. 533/2003 Z.z.

(1) Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o mzde, je ňou plat podľa tohto zákona.

(2) Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

(3) Ak sa pri výpočte peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z funkčného platu odpočítaním súm poisťného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, za ktorý sa tento čistý funkčný plat zisťuje.

Podľa § 1 ods. 1 zák.č. 533/2003 Z.z.

(1) Tento zákon upravuje odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme 1) u zamestnávateľov, ktorými sú

a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom, 2)

b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku, 3)

c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku 3) okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie a Štátnych lesov Tatranského národného parku,

d) vyššie územné celky a obce, ak ďalej nie je ustanovené inak,

e) štátne fondy, 3)

f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy, 4)

g) Rada pre vysielanie a retransmisiu,

h) Slovenský pozemkový fond,

i) Slovenská akadémia vied,

j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie 4a) v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti 4b) a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, 4c) ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov,

Podľa § 4 ods. 4 Zák.č. 533/2003

4) Funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 7 a 8 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c) až j) a l). Funkčný plat je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 30 ods. 3, § 32a ods. 1 a § 32b ods. 1 a 2.k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti 4b) a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, 4c) ak ide o pedagogických

Z ustanovenia § 29 ods. 1 Zákona č. 553/2003 Z.z. jednoznačne vyplýva, že tento odsek upravuje prípady vzťahujúce sa na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods.1 tohto zákona, v ktorých sa vychádza z priemerného zárobku, pričom ustanovenie § 29 ods.3 sa vzťahuje na prípady, v ktorých všeobecne záväzný právny predpis vychádza z čistého priemerného zárobku pri výpočte určitých peňažných plnení v pracovno-právnych vzťahoch. Z formálno-právneho hľadiska je významné, že pre stanovenie výšky náhrady mzdy podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce je určujúcim pojmom priemerný mesačný zárobok, nie priemerný čistý zárobok. K uvedenému záveru dospel aj NS SR v rozhodnutí sp. zn. 3 Cdo 209/2007.

Pokiaľ odporca poukazuje na to, že navrhovateľke mala byť priznaná náhrada mzdy z čistého priemerného zárobku a odkazuje na judikát R 14/1979 a R 28/1983, súd poukazuje na rozhodnutie NS SR vo veci 3Cdo/209/2007, ale aj na rozhodnutie NS ČR 21Cdo/436/2005, kde NS ČR uvádza, že aj keď bol v minulosti súdmi prijatý právny názor, že povinnosť zamestnávateľa zaplatiť náhradu mzdy, ktorá prináleží zamestnancovi uloží súd v rozsudku po odpočítaní dane zo mzdy, teda v čistej výške, (pričom sa jednalo o stanovisko NS ČSSR zo dňa 26.4.1983 sp.zn. Sc 3/82 uverejnené v zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk pod č. 28, ročník 1983, alebo rozhodnutie NS ČSSR zo dňa 13.11.1969 sp.zn. 6Cz/43/69) uvedené závery judikátov súdu boli založené na právnej úprave účinnej do 31.12.1992, ktorú nemožno v dôsledku zmenenej právnej úpravy v daňovej oblasti použiť. V čistej výške je možné zamestnancovi priznať náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru len za dobu do 31.12.1992. Od 1.1.1993 vzniká zamestnávateľovi povinnosť vyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy z hrubej mzdy. Z takto priznanej hrubej mzdy má však odporca ako zamestnávateľ povinnosť vykonať zákonné zrážky a to poisťné na sociálne zabezpečenie, poisťné na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, príspevok na štátnu politiku zamestnanosti a iné. Ak vykoná platca dane (poisťného) tieto stanovené zrážky z plnenia, ktoré má podľa rozhodnutia súdu (alebo iného titulu) vyplatiť oprávnenému, a ak odvedie zrazené čiastky príslušným orgánom, môže sa, ak bude oprávnenou podaný návrh na nariadenie výkonu rozhodnutia, domáhať zastavenia výkonu rozhodnutia v takom rozsahu, v akom bol povinný z pohľadávky, tvoriacej základ pre stanovenie zálohy na daň (nedoplatku dane, poisťného) tieto zrážky vykonať. V závislosti na tom, v akom rozsahu by oprávnený takúto peňažnú pohľadávku vymáhal, bol by výkon rozhodnutia z tohto dôvodu zastavený čiastočne alebo celkom.

Nakoľko zákonník práce a taktiež aj zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme jednoznačne určuje, že zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku a judikáty na ktoré sa odporca odvoláva sú t.č. neúčinné, navrhovateľkej bola náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku(funkčného platu podľa § 29 ods. 2 zák.č. 533/2003 Z.z.) priznaná.

V prípade druhej spornej skutočnosti,

- či sú splnené zákonné podmienky k tomu, aby zo strany súdu došlo k zníženiu náhrady mzdy navrhovateľke, resp. k jej nepriznaniu vôbec,

podľa § 79 ods. 2 Zák.č. 311/2001 Z.z.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

Podľa čl. 2(druhá veta) Zák. č. 311/2001 Z.z.

Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Z rozhodnutia ÚPSVaR Čadca (č.l. 310) vyplýva, že navrhovateľka bola zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie od 1.4.2011 do 14.2.2012 (rozhodnutie (č.l. 309, 310). Od 15.2.2012 do 31.3.2015 bola zamestnaná u zamestnávateľa T. T., E..L.. divízia týždenníkov, I..A.., L. X, W. na dobu určitú počas zastupovania A. M.Á. do jej návratu z materskej, resp. rodičovskej dovolenky. Základnú mesačnú mzdu mala vo výške 300,-€ mesačne. K základnej mzde jej mohla byť priznaná pohyblivá zložka vo výške 170,-€. Pracovný pomer bol skončený výpoveďou z organizačných dôvodov. Výpoveď zo dňa 23.1.2015. Od 1.4.2015 do 29.7.2015 bola opätovne vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Od 15.5.2015 do 31.8.2015 na základe dohody o pracovnej činnosti vykonávala práce pre zamestnávateľa L. L. XX L..C..I.., M. XX, F. s dohodnutým pracovným časom 10 hodín týždenne s dohodnutou odmenou 2,50 € na hodinu v hrubom. Pracovný pomer bol ukončený dohodou. Od 1.9.2015 do 30.11.2015 uzatvorila pracovnú zmluvu so zamestnávateľom K. L..C..I.., M. XX, F.. Jednalo sa o pracovný pomer na dobu neurčitú. Druh práce marketing a predaj. Dohodnutá mzda bola vo výške 780,- € mesačne v hrubom od 1.11.2015. Mzda vo výške 380,-€ v hrubom. Pracovný pomer bol ukončený dohodou 31.11.2015.

Viac ako 30 rokov (od 1.7.1975 do 31.8.2007) ustanovenie § 79 ods. 2 Zák. pr. obsahovalo aj návod ako pristupovať k zníženiu (nepriznaniu) náhrady mzdy. Súd pri svojom rozhodovaní prihliadali najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosahoval alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Súd tak posudzoval, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideliť mu dohodnutú prácu. To isté platilo, ak zamestnanec začal po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru vykonávať podnikateľskú činnosť. Účelom tejto úpravy, predpokladajúcej všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce) bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa.

V súčasnosti je však potrebné predmetné ustanovenie interpretovať iným spôsobom, pričom je potrebné vychádzať z aktuálnejšej judikatúry NS SR, podľa ktorej systémové spoločensko-ekonomické zmeny, ku ktorým došlo po roku 1989 mali v právnom poriadku za následok hodnotovú zmenu v smere hodnotovej diskontinuality s predchádzajúcim obdobím. Ústava SR prijatá s účinnosťou od 1.10.1992 v článku 2 ods.3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Zaviedla sa tak zásada rešpektujúca jednu zo základných hodnôt právneho štátu a to hodnotu slobody konania. Zmyslom tejto zásady je, že právnu povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s daným článkom 2 ods.2 Ústavy SR, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia prípadne nepriznania náhrady mzdy.

Z uvedeného vyplýva, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods.1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle článku 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody konania, ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To znamená, že ustanovenie § 79 ods.2 Zákonníka práce nemôže byť aplikované takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z odseku 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne (uznesenie NS SR sp.zn. 6Cdo/157/2010).

Z listinných dokladov predložených navrhovateľkou mal súd preukázané, že navrhovateľke sa po neplatnom skončení pracovného pomeru u odporcu nepodarilo nájsť si takú prácu, ktorá by zodpovedala druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve, prípadne ktorá by bola dohodnutému druhu práce rovnocenná alebo výhodnejšia. I napriek tomu, že sa navrhovateľka zapojila do práce u iných zamestnávateľov podmienky nezodpovedali tým podmienkam, za ktorých vykonávala prácu u odporcu, v prípade že by jej prideloval prácu v súlade s pracovnou zmluvou.

Pokiaľ ide o žiadosť odporcu, aby súd navrhovateľke náhradu mzdy znížil, resp. aby jej nepriznal náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov v zmysle ustanovenia § 79 ods.2 Zákonníka práce, keďže ide o zníženie, resp. nepriznanie tejto náhrady, môže súd rozhodnúť len na základe žiadosti zamestnávateľa, pričom zamestnávateľ má dôkazné bremeno, musí preukázať podmienky pre takéto prípadne rozhodnutie. V tomto konaní však odporca splnenie týchto podmienok netvrdil a ani nepreukázal. Odporca v tomto konaní taktiež nepreukázal, že priznanie náhrady mzdy navrhovateľke by bolo v rozpore s dobrými mravmi v zmysle článku 2 Zákonníka práce, preto súd jeho návrhu na zníženie, či nepriznanie náhrady mzdy navrhovateľke za čas presahujúci 12 mesiacov nevyhovel.

Pokiaľ ide o námietku odporcu, že podľa platnej zákonnej úpravy navrhovateľke je možné priznať náhradu mzdy maximálne za 36 mesiacov,

Súd poukazuje na to, že na daný právny vzťah je potrebné aplikovať zákonné ustanovenia zákonníka práce platné a účinné v čase keď došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru a to podľa Zákonníka práce v znení s účinnosťou do 31.8.2011.

Podľa § 79 ods.2 cit. zák.

(1) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

Zákon č. 257/2011, ktorým sa mení a dopĺňa Zákon č. 311/2001 Z.z. zákonník práce v znení neskorších predpisov pod bodom 58 v § 79 ods.2 znie

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 9 mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas 9 mesiacov.

Podľa § 252 g) prechodné ustanovenie účinné od 1.9.2011

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovno-právne vzťahy, ktoré vznikli pred 1.9.2011. Právne úkony urobené pred 1.9.2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31.8.2011.

Zákon č. 361/2012, ktorým sa mení a dopĺňa Zákon č. 311/2001 Z.z. zákonník práce v znení neskorších predpisov pod bodom 49 v § 79 ods.2 znie:

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúcich 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

Podľa § 252 i) prechodné ustanovenia účinné od 1.1.2013 ods. 4 výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1.1.2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31.12.2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pred 1.1.2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31.12.2012.

Z vyššie uvedených zákonných ustanovení vyplýva, že na právny úkon - výpoveď zo strany odporcu a nároky, ktoré z nej vznikli - nárok navrhovateľky na náhradu sa s poukazom na ustanovenie § 252g ods. 1 zák.č. 257/2011, ktorým sa mení a dopĺňa zák.č. 311/2001 Z.z. sa vzťahuje Zákonník práce - zák.č. 311/2001 Z.z. v znení platnom a účinnom do 31.8.2011, kde v § 79 ods. 2 je výslovne uvedené, že

náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov možno na žiadosť zamestnávateľa primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať. Toto zákonné ustanovenie však neupravuje maximálnu dobu, po ktorú je možné náhradu mzdy priznať (t.j. 36 mesiacov) preto na tento právny vzťah nemohlo byť uvedené zákonné ustanovenie aplikované.

S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti preto súd priznal navrhovateľke náhradu mzdy za 55 mesiacov (od 1.1.2011 do 31.10.2015) vo výške priemerného zárobku (funkčného platu) -736,52.- € , t.j. 40.508,60 €.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. na základe ktorého ustanovenia účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal.

Navrhovateľka v tomto konaní bola zastúpená právnym zástupcom. Právny zástupca si vyúčtoval trovy právneho zastúpenia podľa Vyhlášky MS SR 655/2004 Z.z. celkom za 8 úkonov právnej pomoci a to za: 1) prevzatie a prípravu zastúpenia vrátane prvej porady s klientom a písomné podanie na súd dňa 20.10.2015 v sume 506,21 €, 2) za účasť na pojednávaní zo dňa 26.10.2015 - 126,55 €, 3) za rokovanie s protistranou dňa 9.11.2015 - 506,21 €, 4) za poradu s klientom a písomné podanie odporcovi dňa 3.12.2015 - 506,21 €, 5) za písomné podanie na súd dňa 16.12.2015 - 506,21 €, 6) za účasť na pojednávaní dňa 21.12.2015 - 506,21 €, 7) za návrh na zmenu petitu zo dňa 25.1.2016 - 506,21 € a 8) za účasť pri vyhlásení rozsudku dňa 16.3.2016 - 253,10 €. Taktiež si uplatnil aj tzv. režijné paušály za tieto úkony a to 6 x 8,39 € a 2 x 8,58 €, celkom v sume 3.484,41 €.

Zo strany súdu boli navrhovateľke priznané trovy konania - trovy právneho zastúpenia v celom rozsahu tak, ako boli právnou zástupkyňou navrhovateľky vyúčtované, nakoľko boli vyúčtované v súlade s Vyhl. MS SR č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v znení neskorších zmien (ďalej len vyhláškou).

Základnú sadzbu tarifnej odmeny súd priznal podľa § 10 ods. 1 vyhlášky (t.j. 506,21.-€) podľa § 13a ods. 1, písm.a), b), c), d) vyhlášky za úkony : 1) prevzatie a prípravu zastúpenia vrátane prvej porady s klientom a písomné podanie na súd dňa 20.10.2015 v sume 506,21,- € , 2) za rokovanie s protistranou dňa 9.11.2015 - 506,21 €, 3) za poradu s klientom a písomné podanie odporcovi dňa 3.12.2015 - 506,21 €, 4) za písomné podanie na súd dňa 16.12.2015 - 506,21 €, 5) za účasť na pojednávaní dňa 21.12.2015 - 506,21 €, 6) za návrh na zmenu petitu zo dňa 25.1.2016 - 506,21 € ,

7) za účasť na pojednávaní zo dňa 26.10.2015 - 126,55 €- , 8) za účasť pri vyhlásení rozsudku dňa 16.3.2016 - 253,10 € (podľa § 10 ods.1, § 13a ods. 4 vyhl.)
Spolu 3416,91 €.

S poukazom na ustanovenie § 16 ods. 3 vyhl. súd priznal aj t.z.v režijný paušál za tieto úkony a to za úkony z roku 2015 - (6x 8,39.- €) + a 2 úkony z roku 2016 (2 x 8,58.- €) -Spolu 67,50.- €.
Celkom: 3.484,41 €

Podľa § 2 ods. 2 zák.č. 71/1992 Z.z. o súdnych poplatkoch

(2) Ak je poplatník od poplatku oslobodený a súd jeho žalobe alebo návrhu vyhovel, zaplatí podľa výsledku konania poplatok alebo jeho pomernú časť žalovaný alebo odporca, ak nie je tiež od poplatku oslobodený. Túto povinnosť však žalovaný alebo odporca nemá v konaní o rozvod manželstva, o určenie neplatnosti alebo o určenie neexistencie manželstva, ak súd tak rozhodne alebo ak uloží náhradu trov konania poplatníkovi, a v konaní pred správnym súdom.

Navrhovateľka bola v tomto konaní oslobodená od platenia súdneho poplatku . Nakoľko súd jej návrhu vyhovel a odporca nie je v tomto konaní oslobodený od súdneho poplatku s poukazom na ustanovenie § 2 ods. 2 cit . zákona zaviazal ho súd na zaplatenie súdneho poplatku podľa Prílohy č.1písm. a) sadzobníka súdnych poplatkov v sume 2.430,45 €.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia tohto jeho písomného vyhotovenia, prostredníctvom podpísaného súdu ku Krajskému súdu v Žiline (§ 201, § 204 ods. 1 OSP). V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods.3 OSP - z podania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, musí byť podpísané a datované) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie, alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha (§ 205 ods.1 OSP). Odvolanie možno odôvodniť len dôvodmi uvedenými v § 205 ods.2 OSP. Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie (§ 205 ods.3 OSP).

Podľa § 205 ods.2 OSP odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods.1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Doručený rozsudok, ktorý už nemožno napadnúť odvolaním, je právoplatný (§ 159 ods.1 OSP). Výrok právoplatného rozsudku je záväzný pre účastníkov a pre všetky orgány; ak je ním rozhodnuté o osobnom stave, je záväzný pre každého (§ 159 ods.2 OSP). Rozsudok je vykonateľný, len čo uplynie lehota na plnenie (§ 161 ods.1 OSP). Ak nie je v rozsudku uložená povinnosť na plnenie, je rozsudok vykonateľný, len čo nadobudol právoplatnosť (§ 161 ods.2 OSP).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (č. 233/1995 Z.z.) ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia (§ 251 ods.1 OSP).