

Súd: Okresný súd Prešov  
Spisová značka: 9Cpr/10/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8114228838  
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 04. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Rastislav Sikorjak  
ECLI: ECLI:SK:OSPO:2016:8114228838.5

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Prešov samosudcom JUDr. Rastislavom Sikorjakom v právnej veci žalobkyne: G. E., nar. XX.XX.XXXX, bytom XX. P. XX, H., právne zastúpená JUDr. Marek Sahuľ, advokátom, so sídlom Hlavná 111, P.O.Box 265, Prešov proti žalovanému: Základná škola ul. Komenského, so sídlom Komenského č. 13, Sabinov, právne zastúpeného JUDr. Jozef Tomko, so sídlom Floriánova 2, Prešov, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a iné, takto

### r o z h o d o l :

I. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá medzi žalobkyňou a žalovaným dňa 28.08.2014 je neplatná.

II. Žalobu v časti o určenie, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá naďalej zamietam.

III. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy spolu s príslušenstvom nasledujúco:

- za mesiac apríl 2015 vo výške 1072 € brutto s 5,05% p.a. úrokom z omeškania od 16.05.2015 do zaplata,
- za mesiac máj 2015 vo výške 1123,00 € brutto s 5,05% p.a. úrokom z omeškania od 16.06.2015 do zaplata,
- za mesiac jún 2015 vo výške 1123,00 € brutto s 5,05% p.a. úrokom z omeškania od 16.07.2015 do zaplata,
- za mesiac júl 2015 vo výške 1123,00 € brutto s 5,05% p.a. úrokom z omeškania od 15.08.2015 do zaplata,
- za mesiac august 2015 vo výške 1123,00 € brutto s 5,05% p.a. úrokom z omeškania od 16.09.2015 do zaplata,
- za mesiac september 2015 vo výške 1123,00 € brutto s 5,05% p.a. úrokom z omeškania od 16.10.2015 do zaplata,
- za mesiac október 2015 vo výške 1123,00 € brutto s 5,05% p.a. úrokom z omeškania od 14.11.2015 do zaplata,
- za mesiac november 2015 vo výške 1123,00 € brutto s 5,05% p.a. úrokom z omeškania od 16.12.2015 do zaplata,
- za mesiac december 2015 vo výške 1123,00 € brutto s 5,05% p.a. úrokom z omeškania od 16.01.2016 do zaplata,
- za mesiac január 2016 vo výške 1016,00 € brutto s 5,05% p.a. úrokom z omeškania od 16.02.2016 do zaplata,
- za mesiac február 2016 vo výške 855,50 € brutto s 5,05% p.a. úrokom z omeškania od 16.03.2016 do zaplata,
- za mesiac marec 2016 vo výške 1123,00 € brutto s 5,05% p.a. úrokom z omeškania od 16.04.2016 až do zaplata,

a to do 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

IV. V prevyšujúcej časti žalobu o náhradu mzdy zamietam.

V. O náhrade trov konania rozhodne v lehote 30 dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

## o d ô v o d n e n i e :

Rozsudkom zo dňa 02.04.2015 Okresný súd Prešov rozhodol nasledujúco:

I. Výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobkyňou dňa 25.08.2014 je neplatná.

II. Žalobu v časti domáhajúcej sa určenia, že dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená medzi žalobkyňou a žalovaným dňa 28.08.2014 je neplatná, zamietajú.

III. Žalobu v časti týkajúcej sa určenia, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá naďalej, zamietajú.

IV. Žalobu v časti o náhradu mzdy zamietajú.

V. O náhrade trov konania bude rozhodnuté do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Na základe odvolania žalobcu KS v Prešove uznesením zo dňa 17.09.2015 zrušil rozsudok okresného súdu vo výrokoch II. - V.

KS v Prešove sa nestotožnil s názorom okresného súdu týkajúcim sa omylu v pracovnom práve (a ani s citovaným rozsudkom KS v Nitre sp. zn. 25Co/276/2011) a poukázal na rozhodnutie NS SR sp. zn. 1Cdo/123/2011.

Okresný súd na margo odkazu na rozhodnutie NS SR sp. zn. 1Cdo/123/2011 uvádza, že sa s týmto absolútne nestotožňuje. NS SR totiž výkladom § 60 ods.2 Zákonníka práce - Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20160102>> dospel k záveru, že: „Pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru bolo povinnosťou odporcu informovať navrhovateľa o existencii tohto (voľného) pracovného miesta, teda mu ho ponúknuť. Následne by bolo iba na vôli navrhovateľa, či takúto prácu a takéto miesto, ktoré malo dočasný charakter a ktoré by vyžadovalo úspešné absolvovanie výberového konania, prijme alebo neprijme.“

Najvyšší súd tak contra legem zaviedol ponukovú povinnosť zamestnávateľa aj pri skončení pracovného pomeru dohodou, čo je v priamom rozpore s § 63 ods.2 Zákonníka práce, podľa ktorého:

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20160102>> pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Procesný súd k tomu dodáva, že povinnosť uvedenia dôvodu rozviazania pracovného pomeru z organizačných dôvodov do dohody o skončení pracovného pomeru bola daná z dôvodu, aby nevznikali pri zamestnancovi pochybnosti o povinnosti poskytnúť mu odstupné a preto, že predpisy o sociálnom a hmotnom zabezpečení v minulosti sankcionovali skončenie pracovného pomeru bez vážnych dôvodov (teda aj bez uvedenia dôvodu) krátením dávok patriacich nezamestnanému.

Vo vzťahu k omylu v pracovnom práve súd dodáva, že zákonodarca ustúpil od neplatnosti právneho úkonu z dôvodu omylu podľa § 49a OZ a prijal osobitnú úpravu v ZP preto, aby neboli neplatné právne úkony urobené v omyle, ktoré však stranám právneho úkonu a najmä strane konajúcej v omyle, napriek omylu vyhovujú. Tak tomu mohlo byť aj v prejednávanej veci, keď žalobkyňa dostala odstupné a je už zamestnaná za porovnateľných podmienok ako bola u žalovaného. Dôvody, pre ktoré sa chce vrátiť pracovať k žalovanému spočívajú snáď iba v tom, že bude učiť v mieste bydliska bez nutnosti cestovania.

Výrok č. I. rozsudku.

Vyššie uvedené úvahy však nič nemenia na tom, že súd je viazaný názorom KS v PO. V zmysle jeho pokynov bolo zistené, že pred uzatvorením dohody o skončení pracovného pomeru dohodou nebolo žalobkyni poskytnuté voľné pracovné miesto vychovávateľky (viď dôvody neplatnosti výpovede ustálené v prvom rozsudku OS PO v tejto veci), preto je v zmysle záväzného právneho názoru krajského súdu dohoda o skončení pracovného pomeru neplatná.

Výrok č. II. rozsudku.

Podľa rozhodnutia NS ČR sp. zn. 21 Cdo/1618/2000 - „Dovoľuje-li dovolateľ, že se lze neplatnosti rozvázání pracovního poměru též domáhat určením, že pracovní poměr trvá“, pak v rámci svých úvah náležitě nerozlišuje, že předmětem žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 64 zák. práce je existence právní skutečnosti (neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru), nikoli přímo určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není. Trvání pracovního poměru může být za tohoto stavu logickým důsledkem neplatnosti rozvázání pracovního poměru“ jen tehdy (uvažováno za situace, že pracovní poměr neskončil v mezidobí jinak), jestliže zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, jejíž neplatnost byla předepsaným způsobem vyslovena, a za podmínky, jestliže zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (srov. § 61 odst. 1, věta první zák. práce). V opačném případě, i když zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr neplatně a tato neplatnost byla zjištěna v řízení podle ustanovení § 64 zák. práce, avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem písemně jinak, stanoví zákon nevyvratitelnou domněnku, že jeho pracovní poměr skončil dohodou (srov. § 61 odst. 3, část věty před středníkem, zák. práce). Oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, popřípadě okolnost, že na dalším zaměstnání netrvá, se pak v právních vztazích účastníků může projevit - jak z ustanovení § 61 a § 63 zák. práce vyplývá - jen tehdy, byla-li dohoda o rozvázání pracovního poměru neplatná, což je dáno - jak je zřejmé z výše uvedeného - jen tehdy, jestliže bylo určeno, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je neplatná pravomocným rozhodnutím soudu. V takovém případě (oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že na dalším zaměstnání trvá) může pracovní poměr účastníků dále trvat; ustanovení § 61 a § 63 zák. práce však neumožňuje, jak se dovolateľ mylně domnívá, řešit otázku platnosti skončení pracovního poměru mimo rámec řízení podle ustanovení § 64 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že žalobu zaměstnance proti zaměstnavateli o určení, že pracovní poměr trvá, nelze zaměňovat se žalobou na neplatnost skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 64 zák. práce. V rámci zjišťování, zda existuje některý z úkonů způsobilých být ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce důvodem k rozvázání pracovního poměru, se proto nelze zabývat zkoumáním jejich platnosti ani jako prejudiciální otázkou. Na rozdíl od žaloby podle ustanovení § 64 zák. práce, s níž zákon výslovně počítá jako se zvláštním prostředkem obrany proti neplatnému rozvázání pracovního poměru, kde právní zájem na požadovaném určení vyplývá přímo z tohoto ustanovení a není potřebné jej za řízení výslovně tvrdit ani prokazovat, je v případě žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, v každém jednotlivém případě zapotřebí, aby byl dán naléhavý právní zájem ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. na tomto určení.“

V prejednávanej veci, keďže je žalovaná neplatnosť právnej skutočnosti (výpovede a dohody), žaloba podľa § 80 písm.c) o určení, že pracovný pomer trvá, neobstojí a nie je teda na takejto žalobe naliehavý právny záujem. Žaloba v tejto časti tak musela byť zamietnutá.

Určením neplatnosti výpovede, dohody o skončení pracovného pomeru a priznaním náhrady mzdy je určené, že pracovný pomer trvá ďalej.

V rámci právnej argumentácie k tejto časti, poukazuje súd aj na článok JUDr. Ludvíka Davida (sudcu ÚS ČR, predtým sudcu NS ČR) s názvom: Některé procesní aspekty žalob podle § 64 ZPr, uverejnený v Právních rozhľadoch č. 4/1999 -

“Návrh znění výroku rozsudku, podle něhož by mělo být určeno, že žalobcův (zaměstnancův) pracovní poměr nadále trvá, se v soudní praxi vyskytuje poměrně často. Převážně se tak děje ve spojení s navrhovaným výrokem o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. To je důvod, proč se u této problematiky podrobněji zastavit.

Tendence žalovat o další trvání pracovního poměru nebo též o povinnost zaměstnavatele nadále žalobce zaměstnávat není nijak nová. Vyjadřuje snahu zaměstnance výslovně soudní cestou vůči zaměstnavateli deklarovať, jaký je právní stav, jaká je zaměstnavatelova povinnost. Dosavadní publikovaná judikatura se však chová k této tendenci dosti zdrženlivě či spíše netečně. Ze sporadických pramenů k tomuto druhu určovacích žalob můžeme zaznamenat letitý názor Nejvyššího (ještě unitárního) soudu, že určovací žaloba o další trvání pracovního poměru je přípustná jako jeden ze způsobů právní ochrany zaměstnance až poté, co bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání jeho pracovního poměru

a zaměstnavatel jej přesto odmítá znovu zaměstnat. Zaměstnanec tu může podle soudu dosáhnout žádoucího účinku též žalobou o náhradu mzdy podle § 61 ZPr nebo žalobou o náhradu škody podle § 187 ZPr, pro porušení povinnosti zaměstnavatele přijmout zpět zaměstnance do práce. Judikát zde považoval za nadbytečný takový určovací výrok, podle něhož by byl zaměstnavatel povinen přijmout zaměstnance zpět na původní práci.

Můžeme snad zdůraznit, že určovací výrok by, přes jejich občasnou potřebnost, nemělo být procesně nadužíváno - a to ani v pracovních sporech. Autor tohoto příspěvku může být podezírán z názorové jednostrannosti vzhledem k tomu, že se při rozhodování o pracovněprávních nárocích (zejména zaměstnanců) někdy takřka utápí v nejrůznějších určovacích petitech často diskutabilní úrovně. Domnívá se však, že by účastníkům měl stačit soudní výrok stručný a jasný, bez nadbytečných deklarací a alibismů. Takovým výrokem je již samo určení, že pracovní poměr byl rozváznán neplatně, anebo zamítnutí žaloby o toto určení.

Dosud nevyřčeným důvodem proti užívání určovacího výroku o dalším trvání pracovního poměru, v bezprostřední návaznosti na určení neplatnosti rozváznání pracovního poměru, je současná či následná aplikace právní úpravy nároků z neplatného rozváznání pracovního poměru. Variantní konstrukce projevu vůle zaměstnance (trvání - netrvání na dalším zaměstnávání, viz § 61 odst. 1, 3 ZPr) se může ocitnout v rozporu s vlastně předčasně použitým výrokem o určení dalšího trvání pracovního poměru. Přestane-li totiž zaměstnanec trvat na svém dalším zaměstnávání, bude jeho projev vůle protičeřit předchozímu určovacímu výroku o trvání jeho dalšího zaměstnávání a tento výrok se stane právně neúčinným. Opět můžeme uzavřít, že zcela postačí výrok o neplatnosti rozváznání pracovního poměru. Ten předjímá pokračování pracovního poměru, nebrání však zaměstnanci projevit jakkoli svou vůli v intencích § 61 odst. 1 či odst. 3 ZPr, přičemž případné zaměstnancovo netrvání na dalším zaměstnávání znamená skončení jeho pracovního poměru ex lege (odst. 3).

Určovací petit o dalším trvání pracovního poměru podléhá samostatnému zpoplatnění a žalobce má také povinnost zdůvodnit svůj naléhavý právní zájem na něm (nejde již o žalobu podle § 64 ZPr). Takový naléhavý právní zájem však nemůže být zdůvodněn ani nesouhlasem zaměstnance s rozváznáním pracovního poměru zaměstnavatelem, ani tím, že přes výzvy zaměstnance a jeho žalobu podle § 64 ZPr je zaměstnavatel stále toho názoru, že pracovní poměr rozváznal platně. Řešení tu přinese rozhodnutí soudu o žalobě podle § 64 ZPr, nikoli neopodstatněný a nadbytečný určovací výrok.

Samostatný petit o určení dalšího trvání pracovního poměru může být podložen naléhavým právním zájmem v těch situacích v průběhu pracovního poměru, které nelze spojit s konkrétním rozvazovacím úkonem a kdy obvykle smluvní partneri nejsou jednotni ve stanovisku, zda pracovní poměr trvá nebo ne. Taková situace nejednou nastává při rozdílnosti názorů, zda se pracovní poměr změnil z doby určité na neurčitou (zaměstnanec tvrdí, že pokračoval po uplynutí sjednané doby určité s vědomím zaměstnavatele dále v práci). V tomto případě je ovšem výstižnější (ne-li jediný přípustný) petit o určení změny pracovního poměru z doby určité na neurčitou. Za lepší příklad mohou posloužit situace vznikající při nepřipustných zaměstnavatelských smluvních „převodech zaměstnanců“ na jiného zaměstnavatele, tedy při takových zaměstnavatelských jednáních, které nejsou převodem části zaměstnavatele (§ 250 odst. 1 ZPr), převodem podniku (§ 480 ObchZ) či jiným případem přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele ve smyslu § 251b ZPr (např. tzv. velká privatizace). Dojde-li k takovému „převodu“ zaměstnance, bez předchozího rozváznání pracovního poměru, pak ten má nepochybně naléhavý právní zájem domáhat se určení, že jeho pracovní poměr vůči dosavadnímu zaměstnavateli nadále trvá.”

Výrok č. III. rozsudku.

Podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce - Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa R 36/1979 - Ak pracovník počas výpovednej doby neoznámil organizácii, ktorá mu dala výpoveď, že trvá na ďalšom zamestnaní, ale podal žalobu o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru a o náhradu mzdy, potom je tým oznámenie pracovníka voči organizácii, že trvá na ďalšom zamestnaní nahradené.

Podľa NS SR sp. zn. 5 Cdo/269/2007 - Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od tohto, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie, aby ho ďalej zamestnával.

Podľa R 24/1996 (ČR) - Požiadavka zamestnanca, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, nie je splnená, ak zamestnanec podal na súde iba žalobu o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. Oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, nahrádza iba taká žaloba, v ktorej pracovník uplatnil nielen neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, ale tiež nárok na náhradu mzdy.

Podľa NS SR sp. zn. 4 Cdo/204/2009 - Poskytnutie náhrady mzdy je teda dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy. K strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže u zamestnanca prísť len vtedy, ak je sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, karantény alebo z dôvodu inej dôležitej osobnej prekážky v práci, pri ktorej zamestnancovi neprináleží náhrada mzdy (§ 127 Zákonníka práce), nemá nárok ani na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce.

Podľa Stanoviska NS ČR Cpjn 4/2004 - Zamestnanec nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 61 ods.1 zákonníka práce za dobu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti.

V prejednávanej veci bola žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru podaná na súde dňa 30.10.2014. K rozšíreniu žaloby o nárok na náhradu mzdy a zároveň teda k oznámeniu tejto skutočnosti zamestnávateľovi došlo na pojednávaní dňa 02.04.2015. Od tohto dňa teda patrí žalobkyňi náhrada mzdy.

Žalobkyňa bola práceneschopná v čase od 28.01.2016 do 07.02.2016 a za tento čas jej náhrad mzdy nepatrí.

Pokiaľ ide o výšku náhrady mzdy, tá je daná nasledujúcimi právnymi predpismi:

Podľa § 134 ods.1 Zákonníka práce - Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20160102>>) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Vzhľadom na to, že žalobkyňa je zamestnancom pre výkon práce vo verejnom záujme, platí aj § 29 ods.2 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov - Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20160305>>, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20160305>>, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20160305>> priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

Posledný funkčný plat žalobkyne mal výšku 1123 € brutto a predstavuje základnú náhradu mzdy za jeden mesiac. Tento funkčný plat valorizovať nemožno ako to požadovala žalobkyňa, pretože valorizáciu náhrady mzdy podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce, Zákonník práce a ani zákon č. 553/2003 Z.z. neumožňuje. Súd však nevylučuje, že valorizácia môže byť následne uplatnená ako náhrada škody. Náhrada mzdy má tak za mesiace 05-12/2005 a 03/2016 výšku 1123 €.

Pokiaľ ide o mesiac apríl 2015, tak ten mal 22 pracovných dní a nárok na náhradu mzdy bol uplatnený 02.04.2015, náhrada mzdy tak nepatrí za deň 01.04.2015. Výpočet:  $1123 \text{ €} / 22 \times 21 = 1072 \text{ €}$ .

Mesiac január 2016 - 21 pracovných dní, 2 dni PN. Výpočet:  $1123 \text{ €} / 21 \times 19 = 1016 \text{ €}$ .

Mesiac február 2016 - 21 pracovných dní a 5 dní PN. Výpočet  $1123 / 21 \times 16 = 855,50 \text{ €}$ .

Splatnosť náhrady mzdy určil súd podľa návrhu žalobkyne (viazanosť súdu návrhom podľa § 153 ods.2 O.s.p.) aj keď výplatný termín u žalovaného je 12. deň v mesiaci. Náhrada mzdy patrí žalobkyňi len za čas, za ktorý je splatná ku dňu rozhodnutia súdu a nie aj do budúcnosti, preto v prevyšujúcej časti žalobu súd zamietol (výrok č. IV. rozsudku).

Úroky z omeškania.

Podľa § 517 ods.1 Občianskeho zákonníka č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov (ďalej len Občiansky zákonník) dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ho nesplní ani v dodatočnej primeranej lehote poskytnutej mu veriteľom, má veriteľ právo od zmluvy odstúpiť; ak ide o deliteľné plnenie, môže sa odstúpenie veriteľa za týchto podmienok týkať aj len jednotlivých plnení.

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 NV č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka Výška úrokov z omeškania je o 5 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Ku dňu splatnosti náhrad mzdy bola základná úroková sadzba ECB 0,05% p.a. a úroky z omeškania tak predstavujú výšku 5,05% ročne.

Trovy konania.

O náhrade trov konania rozhodol súd podľa § 151 ods.3 O.s.p. - V zložitých prípadoch, najmä z dôvodu väčšieho počtu účastníkov konania alebo väčšieho počtu nárokov uplatňovaných v konaní súd môže rozhodnúť, že o trovách konania rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej; ustanovenie § 166 sa nepoužije. Ustanovenia odsekov 1 a 2 platia primerane s tým, že lehota troch pracovných dní plynie od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia písomne v 2 vyhotoveniach na Okresný súd Prešov, pričom odvolanie musí mať náležitosti uvedené v ust. § 205 ods. 1 a 2 O. s. p..

Podľa § 205 ods. 1 O.s.p. v odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) 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.

Podľa § 205 ods. 2 O.s.p. 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.

Ak odporca dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, navrhovateľ môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.