

Súd: Okresný súd Trenčín
Spisová značka: 22Cpr/7/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3112213850
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 08. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Lenka Kvasnicová
ECLI: ECLI:SK:OSTN:2022:3112213850.14

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trenčín sudkyňou Mgr. Lenkou Kvasnicovou v právnej veci žalobkyne C.. C. L., nar. XX.X.XXXX, bytom v F., Ul. C. T. č. XXX/XX, zastúpenej C.. Natáliou Kanderkovou, advokátkou so sídlom v Žiline, Ul. A: Kmeťa č. 12 proti žalovanému Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, IČO: 31 118 259, so sídlom v Trenčíne, Študentská ul. č. 2, zastúpenému JUDr. Martinom Bartkom a JUDr. Silviou Bartkovou, advokátmi so sídlom v Trenčíne, Piaristická 6667, o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy takto

rozhodol:

I. Konanie sa v časti o zaplatenie náhrady mzdy vo výške 1.883,20 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 354,70 eur od 12.12.2012 do zaplatenia a zo sumy 1.029 eur od 12.01.2012 do zaplatenia z a s t a v u j e.

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 10.545,80 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 1.029 eur od 12.05.2012 do zaplatenia, zo sumy 1.029 eur od 12.06.2012 do zaplatenia, vo výške 8,75 % ročne zo sumy 1.029 eur od 12.07.2012 do zaplatenia, zo sumy 1.029 eur od 12.08.2012 do zaplatenia, zo sumy 1.029 eur od 12.09.2012 do zaplatenia, zo sumy 1.029 eur od 12.10.2012 do zaplatenia, zo sumy 1.029 eur od 12.11.2012 do zaplatenia a zo sumy 674,30 eur od 12.12.2012 do zaplatenia, a to do 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

III. Žalobkyni sa voči žalovanému v časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru priznáva nárok na náhradu trov pôvodného a dovolacieho konania v rozsahu 100 %, o ktorých výške bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

IV. Žalobkyni sa voči žalovanému v časti o náhradu mzdy priznáva nárok na náhradu trov konania v rozsahu 70 %, o ktorých výške bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhrady mzdy.

2. Súd čiastočným rozsudkom č. k. 22Cpr/7/2012-280 zo dňa 16.10.2013 rozhodol tak, že určil, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo strany žalovaného zo dňa 29.09.2011 je neplatné. Na odvolanie žalovaného odvolací súd uznesením č. k. 19CoPr/1/2014-372 zo dňa 26.02.2015 rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie. Následne súd prvej inštancie riadiac sa právnym názorom odvolacieho súdu rozsudkom č. k. 22Cpr/7/2012-489 zo dňa 29.09.2016 žalobu zamietol. Na odvolanie žalobkyne odvolací súd rozsudkom č. k. 19CoPr/1/2017-620 zo dňa 22.05.2018 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil.

Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie, o ktorom dovolací súd uznesením č. k. 3Cdo/234/2018-692 zo dňa 25.04.2019 rozhodol tak, že rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec tomuto súdu vrátil na ďalšie konanie. Následne odvolací súd rozsudkom č. k. 27CoPr/3/2019-751 zo dňa 03.06.2020 rozsudok súdu prvej inštancie v rozsahu výroku o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zmenil tak, že určil, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou zo dňa 29.09.2011 z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo strany žalovaného je neplatné. V rozsahu výroku o nároku na náhradu mzdy a trov konania rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný dovolanie, ktoré dovolací súd uznesením č. k. 2Cdo/287/2021-903 zo dňa 27.01.2022 odmietol. Predmetom konania tak zostal len žalobkyňou uplatnený nárok na náhradu mzdy.

3. Žalobkyňa podaním doručeným súdu dňa 30.04.2015 vyčíslila svoj nárok na náhradu mzdy a požadovala, aby jej žalovaný týmto titulom zaplatil sumu 8.101 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 1.029 eur od 12.05.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.029 eur od 12.06.2012 do zaplataenia, vo výške 8,75 % ročne zo sumy 1.029 eur od 12.07.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.029 eur od 12.08.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.029 eur od 12.09.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.029 eur od 12.10.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.029 eur od 12.11.2012 do zaplataenia a zo sumy 1.105,60 eur od 12.12.2012 do zaplataenia. Dôvodila, že v súlade s ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce listom zo dňa 22.03.2012 oznámila žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na tom, aby jej žalovaný ďalej prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy, a preto jej odo dňa tohto oznámenia patrí náhrada mzdy za 9 mesiacov. Zákonník práce uvádza, že náhrada mzdy patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku, ktorým je u zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z., teda aj u nej, posledne priznaný funkčný plat, ktorý ku dňu 01.03.2012 predstavoval výšku 1.381 eur brutto, t. j. 1.029 eur netto. Potom za obdobie od 01.04.2012 do 20.11.2012, t. j. za 7 mesiacov a 20 dní, náhrada mzdy predstavuje 7 x 1.029 eur + 681,30 eur za obdobie od 01.11.2012 do 20.12.2012; spolu 7.884,30 eur a ďalej za obdobie od 21.11.2012 do 30.11.2012 náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 216,60 eur; celkom spolu 8.101 eur. Poukázala na článok 6 ods. 1 podnikovej kolektívnej zmluvy uzavretej dňa 16.04.2008, podľa ktorého je mzda, a teda aj náhrada mzdy splatná najneskôr do 11. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Žalovaný sa vždy od 12. dňa v mesiaci dostal do omeškania so splatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy v čistom, uplatňuje si aj úrok z omeškania.

4. Podaním doručeným súdu dňa 06.08.2020 žalobkyňa rozšírila žalobu v časti nároku na náhradu mzdy, keď požadovala, aby jej žalovaný zaplatil náhradu mzdy vo výške 12.429 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 1.029 eur od 12.05.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.029 eur od 12.06.2012 do zaplataenia, vo výške 8,75 % ročne zo sumy 1.029 eur od 12.07.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.029 eur od 12.08.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.029 eur od 12.09.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.029 eur od 12.10.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.029 eur od 12.11.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.029 eur od 12.12.2012 do zaplataenia a zo sumy 1.029 eur od 12.01.2013 do zaplataenia. Požadovaná suma predstavuje náhradu mzdy za 9 mesiacov, t. j. 9 x 1.381 eur (mzda brutto). Zdôraznila, že nárok na náhradu mzdy jej patrí, nakoľko Krajský súd v Trenčíne dňa 03.06.2020 určil, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou zo dňa 29.09.2011 je neplatné. V nadväznosti na tento úkon žalobkyne súd uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 25.07.2022 pripustil zmenu žaloby tak, ako to žalobkyňa požadovala.

5. Žalovaný k veci uviedol, že za obdobie práceneschopnosti, t. j. od 21.11.2012 do 31.12.2012, žalobkyňi náhrada mzdy nepatrí. Vyjadril názor, že podľa ustanovení Zákonníka práce je potrebné vychádzať z pravdepodobného zárobku, keďže žalobkyňa v požadovanom období zákonom stanovený čas neodpracovala. Žalobkyňi bol priznaný funkčný plat od 01.03.2010 vo výške 1.361 eur, pričom plat vo výške 1.381 eur jej bol priznaný s účinnosťou od 01.03.2012. Okrem toho bol žalobkyňi jednak priznaný tarifný plat ako aj osobný príplatok, pričom osobný príplatok sa vypláca ako odmena za mimoriadne plnenie pracovných povinností alebo sa vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. Keďže žalobkyňa v danom období nepracovala, má za to, že osobný príplatok jej nepatrí a pri výpočte náhrady mzdy je potrebné vychádzať z tarifného platu vo výške 661 eur brutto mesačne. Za požadované obdobie od 01.04.2012 do 20.1.2012 tak patrí žalobkyňi náhrada mzdy vo výške 5.067,67 eur brutto. Poukázal na ustálenú judikatúru, podľa ktorej náhrada mzdy má satisfakčný charakter, čo znamená, že nie je potrebné vychádzať z príjmu, ktorý by zamestnanec dosiahol, keby prácu skutočne vykonával. Súhlasil, že pri odmeňovaní zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme je potrebné aplikovať

zákon č. 553/2003 Z. z., avšak v danom prípade sa jedná o náhradu mzdy, a preto treba postupovať podľa ustanovení Zákonníka práce. Dal do pozornosti, že žalobkyňa si uplatnila svoj nárok na náhradu mzdy v podaní doručenom súdu dňa 30.04.2015. Následne podaním takmer o 5 rokov neskôr svoj nárok rozšírila. Vzniesol preto námietku premlčania voči takto rozšírenému nároku, nakoľko má za to, že nárok na náhradu mzdy sa premlčuje vo všeobecnej 3-ročnej premlčacej dobe počítanej od splatnosti tej ktorej mzdy. Tiež poznamenal, že náhrada mzdy sa priznáva brutto.

6. Žalobkyňa k vyjadreniu žalovaného argumentovala poukazom na ustanovenie § 29a zákona č. 553/2003 Z. z., podľa ktorého sa ustanovenia §§ 134 a 135 Zákonníka práce vo vzťahu k týmto zamestnancom nepoužívajú. V zmysle tohto ustanovenia sa tak pre účely náhrady mzdy použije naposledy priznaný funkčný plat, a preto by jej mala byť vyplatená náhrada mzdy vo výške naposledy priznaného funkčného platu v sume 1.381 eur brutto. Osobný príplatok jej nikdy nebol odňatý, a to ako počas výkonu pracovnej činnosti, tak ani následne po tom, čo jej bola daná neplatná výpoveď.

7. Žalobkyňa na pojednávaní dňa 25.07.2022 zobrala žalobu v časti o zaplatenie sumy 1.883,20 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 354,70 eur od 12.12.2012 do zaplatenia a zo sumy 1.029 eur od 12.01.2012 do zaplatenia späť a žiadala v tejto časti konanie zastaviť. Uvedená suma predstavuje nárok na náhradu mzdy za obdobie od 21.11.2012 do 31.12.2012 a prináležiaci úrok z omeškania. Žalovaný so späťvzatím žaloby v tejto časti súhlasil. Súd preto v súlade s § 145 ods. 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len "CSP") v tejto časti konanie zastavil. Predmetom konania tak zostal nárok na náhradu mzdy vo výške 10.545,80 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 1.029 eur od 12.05.2012 do zaplatenia, zo sumy 1.029 eur od 12.06.2012 do zaplatenia, vo výške 8,75 % ročne zo sumy 1.029 eur od 12.07.2012 do zaplatenia, zo sumy 1.029 eur od 12.08.2012 do zaplatenia, zo sumy 1.029 eur od 12.09.2012 do zaplatenia, zo sumy 1.029 eur od 12.10.2012 do zaplatenia, zo sumy 1.029 eur od 12.11.2012 do zaplatenia a zo sumy 674,30 eur od 12.12.2012 do zaplatenia.

8. Súd vykonal dokazovanie oboznámením pracovnej zmluvy zo dňa 26.04.2005, dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 31.08.2005 a zo dňa 26.06.2008, rozhodnutia rektora č. 9/2011 zo dňa 14.07.2011, výpovede z pracovného pomeru zo dňa 29.09.2011, listu žalovaného zo dňa 05.12.2011 zn. 1255/R/2011, oznámenia žalobkyne zo dňa 22.03.2012, doručienky, oznámenia o plate zo dňa 27.02.2012, kolektívnej zmluvy na rok 2008, potvrdenie ÚPSVaR zo dňa 06.12.2012, ktoré listinné dôkazy predložila žalobkyňa, rozsudku Krajského súdu v Trenčíne č. k. 27CoPr/3/2019-751 zo dňa 03.06.2020, potvrdenia Sociálnej poisťovne zo dňa 15.07.2022, oznámenia o plate zo dňa 01.03.2010, ktorú listinu predložil žalovaný, a zistil nasledovný skutkový stav:

9. Na základe písomnej pracovnej zmluvy č. 67/2005 zo dňa 26.4.2005, ktorá bola zmenená písomnými dohodami zo dňa 31.8.2005 a 26.6.2008, bola žalobkyňa od 1.5.2005 zamestnaná u žalovaného v pracovnom pomere, uzavretom na dobu neurčitú na ustanovený týždenný pracovný čas, naposledy vo funkcii vedúcej organizačno-právneho referátu. Dňa 5.12.2011 jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, odôvodnená jej nadbytočnosťou. Výpovedi predchádzalo rozhodnutie rektora č. 9/2011 zo 14.7.2011, ktoré zrušilo organizačno-právny referát a rovnako aj jej pracovné miesto vedúcej tohto referátu. Vzhľadom na to, že už pred doručením výpovede bolo jej pracovné miesto zrušené, žalovaný jej spolu s výpoveďou doručil aj list zo dňa 5.12.2011, zn. 1255/R/2011, v ktorom jej oznámil existenciu inej prekážky v práci na jeho strane v trvaní od 5.12.2012 do uplynutia výpovednej doby a na obdobie od 19.12.2011 do 22.2.2012 jej nariadil vyčerpať zostatok nároku na dovolenku. Počas doby prekážky v práci žalovaný nevyžadoval jej prítomnosť na pracovisku. Listom zo dňa 22.3.2012 žalobkyňa žalovanému v súlade s § 79 ods. 1 ZP oznámila, že výpoveď z pracovného pomeru považuje za neplatnú pre nesplnenie jej hmotnoprávnych podmienok a vyzvala ho, aby jej naďalej prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy. List žalovaný prevzal dňa 26.03.2012.

10. Z oznámenia o plate zo dňa 01.03.2010 vyplýva, že žalobkyňi bol priznaný funkčný plat vo výške 1.361 eur mesačne v zložení: tarifný plat vo výške 661 eur a osobný príplatok vo výške 700 eur s účinnosťou od 01.03.2010. Oznámením o plate zo dňa 27.02.2012 bol žalobkyňi priznaný funkčný plat vo výške 1.381 eur v zložení: tarifný plat vo výške 681 eur a osobný príplatok vo výške 700 eur s účinnosťou od 01.03.2012.

11. Z článku 6 bod 1 Kolektívnej zmluvy na rok 2008 vyplýva, že zamestnávateľ je povinný uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne najneskôr 11. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

12. Z potvrdenia ÚPSVaR Trenčín zo dňa 06.12.2012 vyplýva, že žalobkyňa bola vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 01.04.2012 do 15.11.2012. Z potvrdenia Sociálnej poisťovne zo dňa 15.07.2022 vyplýva, že žalobkyňa bola v období od 01.04.2012 do 31.12.2012 práceneschopná v dňoch od 21.11.2012 do 31.12.2012.

13. Krajský súd v Trenčíne rozsudkom č. k. 27CoPr/3/2019-751 zo dňa 03.06.2020 rozsudok súdu prvej inštancie č. k. 22Cpr/7/2012-489 zo dňa 29.09.2016 v rozsahu výroku o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zmenil tak, že určil, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou zo dňa 29.09.2011 z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo strany žalovaného je neplatné. V rozsahu výroku o nároku na náhradu mzdy a trov konania rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie.

14. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

15. Podľa § 100 ods. 1 Občianskeho zákonníka, právo sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110). Na premlčanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať.

16. Podľa § 101 Občianskeho zákonníka, pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz.

17. Podľa § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce, účinného v čase výpovede z pracovného pomeru, 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. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

18. Podľa § 29 ods. 2, 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov účinného v čase vzniku práva na náhradu mzdy (ďalej len "zákon"), 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. Pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ neuplatní ustanovenia § 43 ods. 1 písm. d), § 96 ods. 3 a 5, § 118 ods. 2 a 3, § 119 ods. 2, § 120 až 124, § 127 ods. 1 až 3, § 128, § 134 a 135 Zákonníka práce.

19. Podľa § 4 ods. 4 zákona, 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), l), u) a v). 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.

20. Podľa § 4 ods. 1 písm. e) zákona, zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je osobný príplatok.

21. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žaloba žalobkyne o náhradu mzdy je dôvodná. Ako vyplýva z ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce účinného v rozhodnom čase, zamestnanec je oprávnený požadovať náhradu mzdy za predpokladu, že svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru prejaví podaním žaloby o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného

pomeru a súčasne oznámi zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a prideľovaní práce. Právo na náhradu mzdy vznikne zamestnancovi najskôr momentom oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru nemožno prisúdiť, kým nie je právoplatným rozhodnutím určené, že právny úkon, ktorým mal byť pracovný pomer skončený, je neplatný. Súd rozhodujúci o nároku na náhradu mzdy je viazaný rozhodnutím súdu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. V súdnej veci nebolo medzi stranami sporné, že žalobkyňa svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 29.09.2011 uplatnila žalobou v zákonom stanovenej lehote na súde. Sporné nebolo ani to, že žalovanému ako zamestnávateľovi listom zo dňa 22.03.2012 oznámila, že trvá na tom, aby ju ďalej zamestnával a prideľoval jej prácu, pričom žalovaný jej prácu neprideľoval. Táto skutočnosť okrem toho, že bola medzi stranami nesporná, vyplynula aj z uvedeného listu zo dňa 22.03.2012, ktorý v konaní predložila žalobkyňa. Žalobkyňa tak splnila hmotnoprávne podmienky pre vznik práva na náhradu mzdy. Pre posúdenie dôvodnosti nároku na náhradu mzdy bolo však potrebné vyčakať rozhodnutia súdu o tom, či ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou skutočne došlo neplatne. O tejto otázke rozhodol Krajský súd v Trenčíne rozsudkom č. k. 27CoPr/3/2019-751 zo dňa 03.06.2020 rešpektujúc právny názor dovolacieho súdu vyjadrený v uznesení č. k. 3Cdo/234/2018-632 zo dňa 25.04.2019 tak, že zmenil rozsudok súdu prvej inštancie a určil, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou zo dňa 29.09.2011 je neplatné. Vzhľadom na uvedené možno konštatovať, že žalobkyňi vznikol nárok na náhradu mzdy. V konečnom dôsledku samotný nárok žalobkyne na náhradu mzdy nebol zo strany žalovaného rozporovaný. Rozporovaná bola výška a rozsah tohto nároku. Podľa právnej úpravy účinnej v čase skončenia pracovného pomeru aplikujúc na konkrétny skutkový stav vznikol žalobkyňi nárok na náhradu mzdy za dobu 9 mesiacov. Žalobkyňa si pôvodne svoj nárok na náhradu mzdy uplatnila za obdobie od 01.04.2012 do 30.11.2012 s tým, že od 21.11.2012 do 30.11.2012 bola práceneschopná, t. j. jej nárok predstavoval náhradu mzdy za takmer 8 mesiacov. Za mesiac december 2012 si už nárok na náhradu mzdy neuplatňovala s poukazom na svoju práceneschopnosť. Podaním zo dňa 06.08.2020 však žalobkyňa rozšírila svoj nárok na celých 9 mesiacov, počas ktorých mala v zmysle ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného v rozhodnom čase nárok na náhradu mzdy. Žalovaný v tejto súvislosti vzniesol námietku premlčania, na ktorú žalobkyňa reagovala tak, že žalobu zobrala za obdobie od 21.11.2012 do 31.12.2012 späť. Keďže žalobkyňa týmto svojim dispozitívnym úkonom upravila svoju žalobu na pôvodne žalované obdobie (dokonca menej o dobu od 21.11.2012 do 30.11.2012), zostala námietka premlčania v tomto smere bezpredmetná, a preto sa ňou súd v tejto súvislosti nezaoberal. Žalobkyňa však okrem rozšírenia obdobia, za ktoré náhradu mzdy požadovala, rozšírila žalobu aj o sumu náhrady mzdy. Pôvodne si totiž žalobkyňa uplatňovala náhradu mzdy vo výške 8.101 eur, ktorá predstavovala netto mzdu za 8 mesiacov. Následne už požadovala mzdu brutto v celkovej výške 10.545,80 eur (po zohľadnení čiastočného späťvzatia). Vo vzťahu k tejto úprave žaloby sa však súd už musel vznesenou námietkou premlčania zaoberať. Premlčacia doba je trojročná a v zmysle ustálenej súdnej praxe začína plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za príslušný mesiac. Preto ak si žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy za mesiac apríl 2012, táto bola v zmysle kolektívnej zmluvy splatná dňa 11.05.2012 a nasledujúcim dňom (12.05.2012) začala plynúť zákonom stanovená trojročná premlčacia doba. Tá uplynula dňa 12.05.2015. Rovnakým postupom potom premlčacia doba pre náhradu mzdy za mesiac máj 2012 uplynula 12.06.2015, za mesiac jún 2012, uplynula dňa 12.07.2015, za mesiac júl 2012 uplynula dňa 12.08.2015, za mesiac august uplynula dňa 12.09.2015, za mesiac september uplynula dňa 12.10.2015, za mesiac október uplynula dňa 12.11.2015 a za mesiac november uplynula dňa 12.12.2015. Pokiaľ si teda žalobkyňa podaním doručeným súdu dňa 30.04.2015 uplatnila nárok na náhradu mzdy vo výške 8.101 eur netto, urobila tak včas. Pokiaľ však už ide o zvyšnú časť nároku na náhradu mzdy, ktorú si uplatnila podaním zo dňa 06.08.2020, táto časť by sa javila byť premlčaná. Súd ale poukazuje na osobitosť situácie, keď žalobkyňa rozšírila žalobu z platu netto na plat brutto, t. j. rozšírila ju len o časť platu zodpovedajúcej odvodovým povinnostiam žalovaného ako zamestnávateľa. Je potrebné si uvedomiť, že odvodovej povinnosti sa zamestnávateľ nemôže zbaviť a aj v prípade, že by súd rozhodol len o plati žalobkyne netto, žalovaný by musel napriek tomu splniť svoju odvodovú povinnosť a vynaložiť ďalšie finančné prostriedky na jej splnenie. Súd má za to, že ak by aj vyslovil, že nárok žalobkyne je v uvedenej časti premlčaný, nemalo by to vplyv na povinnosť žalovaného ako zamestnávateľa vo vzťahu k jeho odvodovým povinnostiam (odvody by musel aj tak vykonať); práve naopak mohlo by to viesť k mylnému záveru žalovaného, že už nie je povinný plniť si svoje odvodové povinnosti. Za takéhoto stavu, keď by plnenie zo strany žalovaného vo vzťahu k samotnej žalobkyňi nemalo vplyv na výšku jej platu netto, ktorý si uplatnila včas, neprihliadol súd aj s poukazom na vyššie uvedené dôvody na vznesenú námietku premlčania a túto vyhodnotil ako nedôvodnú. Ako už bolo vyššie uvedené, žalobkyňi vznikol nárok na náhradu mzdy za dobu 9 mesiacov.

Po úprave žaloby sa súd zameril len na obdobie od 01.04.2012 do 21.11.2012. Žalobkyňa oznámila žalovanému, aby jej prideloval prácu, listom zo dňa 22.03.2012 a tento bol žalovanému doručený dňa 26.03.2012. Výpovedná doba žalobkyni uplynula k 31.03.2012, a preto jej nárok na náhradu mzdy vznikol až dňom 01.04.2012. Nárok na náhradu mzdy totiž vzniká až dňom nasledujúcim po uplynutí výpovednej doby, aj keď zamestnanec ešte počas jej plynutia oznámil zamestnávateľovi, že trvá na jeho ďalšom zamestnaní a pridelovaní práce. V zmysle ustanovení Zákonníka práce má zamestnanec nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku. Žalobkyňa ale bola zamestnancom, na ktorého sa vzťahovala právna úprava zákona č. 553/2003 Z. z.. V zmysle § 29 ods. 2 tohto zákona sa za priemerný zárobok v zmysle Zákonníka práce považuje funkčný plat. V súlade s § 4 ods. 4 tohto zákona účinného v čase vzniku práva žalobkyni na náhradu mzdy sa za funkčný plat považuje súčet tarifného platu a ďalších zložiek uvedených v tomto ustanovení, medzi nimi aj osobného príplatku. Žalobkyňa v konaní predložením oznámenia o plati zo dňa 27.02.2012 preukázala, že výška jej funkčného platu predstavovala sumu 1.381 eur a pozostávala z tarifného platu vo výške 681 eur a osobného príplatku vo výške 700 eur, t. j. zo zložiek, ktoré v zmysle § 4 ods. 4 zákona tvoria funkčný plat. Súd preto pri výpočte celkového nároku žalobkyni na náhradu mzdy vychádzal práve z tohto funkčného platu. Pokiaľ sa žalovaný bránil tvrdením o nutnosti použitia priemerného zárobku v zmysle ustanovení Zákonníka práce, súd s týmto názorom nesúhlasí a v tejto súvislosti poukazuje na ustanovenie § 29 ods. 4 zákona, ktorý presne stanovuje, ktoré ustanovenia Zákonníka práce sa vo vzťahu k zamestnancom odmeňovaným za výkon práce vo verejnom záujme nepoužijú. Medzi vymenovanými ustanoveniami Zákonníka práce je uvedené aj ustanovenie § 134 Zákonníka práce o priemernom zárobku. Keďže špeciálny zákon (zákon č. 553/2003 Z. z.) vyslovene vylučuje použitie ustanovenia § 134 Zákonníka práce, nie je možné toto v danom prípade použiť, nakoľko jeho použitím by došlo priamo k porušeniu ustanovenia § 29 ods. 4 predmetného zákona. Je preto potrebné vychádzať z naposledy priznaného funkčného platu, ktorý bol žalobkyni priznaný s účinnosťou od 01.03.2012 vo výške 1.381 eur. Pokiaľ sa tiež žalovaný bránil tým, že žalobkyni patrí len tarifný plat bez osobného príplatku, pretože ten sa poskytuje zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, tu súd opätovne poukazuje na ustanovenie § 4 ods. 4 zákona, podľa ktorého je funkčným platom súčet tarifného platu a, okrem iného, aj osobného príplatku. Preto, ak osobný príplato žalobkyni bol priznaný a tento jej nebol odňatý (žalovaný netvrdil, že by žalobkyni osobný príplato odňal), je súčasťou jej funkčného platu a pri výpočte nároku na náhradu mzdy je potrebné ho zohľadniť. S poukazom na uvedené súd dospel k záveru, že žalobkyňa má nárok na náhradu mzdy za 7 celých mesiacov (4/2012 - 10/2012), t. j. $7 \times 1.381 \text{ eur} = 9.667 \text{ eur}$, a za časť mesiaca november 2012 od 01.11.2012 do 20.11.2012 (následne už žalobkyňa bola PN a náhradu mzdy nepožadovala) vo výške 920,66 eur ($1.381 \text{ eur} : 30 \text{ dní celého mesiaca november} \times 20 \text{ dní nároku na náhradu mzdy} = 920,66 \text{ eur}$). Spolu tak žalobkyni vznikol nárok na náhradu mzdy za dané obdobie vo výške 10.587,66 eur brutto. Žalobkyňa však po čiastočnom späťvzati žaloby učinila predmetom konania len sumu 10.545,80 eur, čiže menej ako by jej náležalo, a preto súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 10.545,80 eur brutto.

22. 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.

23. Týmto vykonávacím predpisom je nariadenie vlády č. 87/1995 Z. z., v zmysle ktorého bola v čase vzniku omeškania výška úrokov z omeškania o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

24. Keďže žalovaný riadne a včas žalobkyni mzdu nevyplatil, dostal sa do omeškania, v dôsledku čoho vznikol žalobkyni nárok na úrok z omeškania, ktorý jej súd priznal v zmysle vyššie uvedeného zákonného ustanovenia vo výške 9 % ročne zo sumy 1.029 eur od 12.05.2012 do zaplata, zo sumy 1.029 eur od 12.06.2012 do zaplata, vo výške 8,75 % ročne zo sumy 1.029 eur od 12.07.2012 do zaplata, zo sumy 1.029 eur od 12.08.2012 do zaplata, zo sumy 1.029 eur od 12.09.2012 do zaplata, zo sumy 1.029 eur od 12.10.2012 do zaplata, zo sumy 1.029 eur od 12.11.2012 do zaplata a zo sumy 674,30 eur od 12.12.2012 do zaplata, pričom suma, z ktorej je žalovaný povinný úrok z omeškania platiť, je vždy suma mesačnej mzdy netto, ktorú si vypočítala žalobkyňa a žalovaný toto nerozporoval, a dátum, od ktorého je žalovaný povinný úrok z omeškania platiť, je vždy deň nasledujúci po splatnosti

tej ktorej mesačnej mzdy (v zmysle kolektívnej zmluvy bol deň splatnosti mzdy stanovený na 11 deň v mesiaci pozadu).

25. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

26. Podľa 256 ods. 1 CSP, ak strana procesne zavinila zastavenie konania, súd prizná náhradu trov konania protistrane.

27. V danom prípade mala žalobkyňa v časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v konaní plný úspech, preto jej súd priznal nárok na náhradu trov konania, a to ako pôvodného (prvostupňového i odvolacieho), tak i dovolacieho, v rozsahu 100 %, o ktorých výške súd rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku (§ 262 ods. 2 CSP). Čo sa týka časti konania o náhradu mzdy, tu žalobkyňa čiastočným späťvzatím žaloby bez udania dôvodu zavinila zastavenie časti konania, a preto možno konštatovať, že jej vznikol nárok na náhradu trov konania v rozsahu 70 % (úspech žalobkyne znížený o zavinenie zastavenia konanie predstavuje 85 %, úspech žalovaného v tejto časti predstavuje 15 %, rozdiel úspechov predstavuje 70 % v prospech žalobkyne), pričom o výške trov bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

28. Lehotu na splnenie povinnosti, 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku, určil súd podľa § 232 ods. 3 CSP, s tým, že uvedenú dobu považuje za primeranú s ohľadom na výšku plnenia.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou podpísaného súdu ku Krajskému súdu v Trenčíne, pokiaľ sa tohoto práva po vyhlásení rozsudku účastníci výslovne nevzdali.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania (§ 132 ods. 1 CSP) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak žalovaný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, žalobkyňa môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.