

Súd: Okresný súd Humenné  
Spisová značka: 11Cpr/3/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8313213900  
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 04. 2017  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Iveta Gildeinová  
ECLI: ECLI:SK:OSHE:2017:8313213900.11

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Humenné sudkyňou JUDr. Ivetou Gildeinovou v právnej veci žalobkyne O. O. G., nar. XX.X.XXXX, bytom G. XXX, zast. JUDr. Helenou Schneiderovou, advokátkou, Floriánova 12, Prešov proti žalovanej R. Š. Z. O. Š. G. XX, G., zast. JUDr. Martinou Řeřichovou, advokátkou, Mierová 2529/87, Humenné o náhradu mzdy takto

### rozhodol:

Žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 28 135,93 eur s úrokom z omeškania vo výške:

- 9,5% ročne zo sumy 226,93 eur od 15.7.2011 do zaplattenia,
- 9,5% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.8.2011 do zaplattenia,
- 9,5% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.9.2011 do zaplattenia,
- 9,5% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.10.2011 do zaplattenia,
- 9,25% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.11.2011 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.12.2011 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.1.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.2.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.3.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.4.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.5.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.6.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.7.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.8.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.9.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.10.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.11.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.12.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.1.2013 do zaplattenia,
- 5,75% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.2.2013 do zaplattenia,
- 5,75% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.3.2013 do zaplattenia,
- 5,75% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.4.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.5.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.6.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.7.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.8.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.9.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.10.2013 do zaplattenia,
- 5,25% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.11.2013 do zaplattenia,
- 5,25% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.12.2013 do zaplattenia,
- 5,25% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.1.2014 do zaplattenia,
- 5,25% ročne zo sumy 841 eur od 15.2.2014 do zaplattenia,
- 5,25% ročne zo sumy 841 eur od 15.3.2014 do zaplattenia,

- 5,25% ročne zo sumy 841 eur od 15.4.2014 do zaplata,   
- 5,25% ročne zo sumy 841 eur od 15.5.2014 do zaplata,   
- 5,15% ročne zo sumy 841 eur od 15.6.2014 do zaplata,   
- 5,15% ročne zo sumy 841 eur od 15.7.2014 do zaplata   
a to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

V prevyšujúcej časti žalobu žalobkyne zamietam.

Priznáva žalobkyňi náhradu trov konania v rozsahu 88,72%.

Žalovaná je p o v i n n á zaplatiť na účet Okresného súdu Humenné súdny poplatok za návrh vo výške 1688 eur do 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

#### o d ō v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala, aby súd zaviazal žalovanú uhradiť jej sumu 21 328,93 eur spolu s príslušným úrokom z omeškania a uhradiť jej trovy konania. Podaním doručeným súdu dňa 3.9.2014 žalobkyňa zmenila petit žaloby a navrhla, aby súd zaviazal žalovanú uhradiť žalobkyňi sumu 29 817,93 eur s príslušným úrokom z omeškania. Okresný súd Humenné uznesením č. 11Cpr/3/2013 zo dňa 13.10.2014 pripustil zmenu žalobného petitu tak, že žalovaná je povinná z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru zaplatiť žalobkyňi náhradu mzdy vo výške 29 817,93 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 226,93 eur od 15.7.2011 do zaplata, 9,50 % ročne zo sumy 703,50 eur od 15.08.2011 do zaplata, 9,50 % ročne zo sumy 703,50 eur od 15.09.2011 do zaplata, 9,50 % ročne zo sumy 703,50 eur od 15.10.2011 do zaplata, 9,25 % ročne zo sumy 703,50 eur od 15.11.2011 do zaplata, 9 % ročne zo sumy 703,50 eur od 15.12.2011 do zaplata, 9 % ročne zo sumy 703,50 eur od 15.01.2012 do zaplata, 9 % ročne zo sumy 756 eur od 15.02.2012 do zaplata, 9 % ročne zo sumy 756 eur od 15.03.2012 do zaplata, 9 % ročne zo sumy 756 eur od 15.04.2012 do zaplata, 9 % ročne zo sumy 756 eur od 15.05.2012 do zaplata, 9 % ročne zo sumy 756 eur od 15.06.2012 do zaplata, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.07.2012 do zaplata, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.08.2012 do zaplata, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.09.2012 do zaplata, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.10.2012 do zaplata, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.11.2012 do zaplata, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.12.2012 do zaplata, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.01.2013 do zaplata, 5,75 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.02.2013 do zaplata, 5,75 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.03.2013 do zaplata, 5,75 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.04.2013 do zaplata, 5,50 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.05.2013 do zaplata, 5,50 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.06.2013 do zaplata, 5,50 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.07.2013 do zaplata, 5,50 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.08.2013 do zaplata, 5,50 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.09.2013 do zaplata, 5,50 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.10.2013 do zaplata, 5,25 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.11.2013 do zaplata, 5,25 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.12.2013 do zaplata, 5,25 % ročne zo sumy 797,250eur od 15.01.2014 do zaplata, 5,25 % ročne zo sumy 841 eur od 15.02.2014 do zaplata, 5,25 % ročne zo sumy 841 eur od 15.03.2014 do zaplata, 5,25 % ročne zo sumy 841 eur od 15.04.2014 do zaplata, 5,25 % ročne zo sumy 841 eur od 15.05.2014 do zaplata, 5,15 % ročne zo sumy 841 eur od 15.06.2014 do zaplata, 5,15 % ročne zo sumy 841 eur od 15.07.2014 do zaplata, 5,15 % ročne zo sumy 841 eur od 15.08.2014 do zaplata, 5,15 % ročne zo sumy 841 eur od 15.09.2014 do zaplata. Žalovaná je povinná nahradiť trovy právneho zastúpenia žalobkyne do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Uznesením Okresného súdu Humenné č. 11Cpr/3/2013 zo dňa 4.12.2014 súd konanie o zaplata sumy 108,51 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,15% ročne zo sumy 108,51 eur od 15.9.2014 do zaplata zastavil.

2. Žalobkyňa vo svojej žalobe uviedla, že Okresný súd v Humennom rozsudkom č. 21C/135/2010 zo dňa 19.4.2013 určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa ust. § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce dané žalobkyňi žalovaným listom zo dňa 30.6.2010 je neplatné. Zároveň zaviazal žalovanú uhradiť trovy právneho zastúpenia vo výške 1 580,04 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku a uhradiť trovy štátu vo výške 99,50 eur taktiež do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku. V čase podania žaloby o náhradu mzdy odvolací súd vo veci nerozhodol na základe podaného odvolania. Ďalej žalobkyňa v žalobe uviedla, že podľa ust. § 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, ktorá mu patrí vo výške jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, kým mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa listom zo dňa 26.7.2010 oznámil svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru a trvala na ďalšom zamestnaní. Ďalej poukázala na ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce s tým, že 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. Súd pri svojom rozhodovaní prihliadane najmä na to, či zamestnanec bol v tom čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Podanou žalobou si žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy od 22.6.2011 do 30.9.2013 zmenou žaloby do 15.9.2014, pričom čiastočným späťvzatím iba znížila o sumu 108,51 eur za mesiac september 2014. Od 30.6.2010 do 21.6.2011 bola žalobkyňa práceneschopná, od 22.6.2011 bola zaradená do evidencie nezamestnaných na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Humennom a do práce nastúpila 13.2.2012 na R. Š. N. ako asistent učiteľa. Jej priemerný mesačný zárobok v roku 2011 by bol 703,50 eur, v roku 2012 753 eur a v roku 2013 794,50 eur. Pri zmene žaloby uviedla priemerný mesačný zárobok za rok 2013 vo výške 797,50 eur a za rok 2014 841 eur. Keďže žalovaný s náhradou mzdy, ktorú nevyplatil žalobkyni sa dostal do omeškania, pretože výplatným termínom žalobkyne bol 14. deň v mesiaci, tak si uplatňuje žalobkyňa aj úrok z omeškania.

3. Spolu so žalobou predložila žalobkyňa potvrdenie o zápočte rokov za obdobie od 5.2.2007 do, potvrdenie Sociálnej poisťovne zo dňa 28.2.2011 o výplate nemocenských dávok za júl až december 2010 v celkovej výške 2730 eur, potvrdenie Sociálnej poisťovne zo dňa 13.2.2012 o výplate nemocenských dávok za obdobie od januára do júna 2011 vo výške 2683,20 eur, rozhodnutie UPSVaR Humenné zo dňa 23.6.2011, ktorým bola žalobkyňa zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie od 22.6.2011, oznámenie o výške a zložení funkčného platu zo dňa 31.12.2010 na sumu 703,50 eur, pracovnú zmluvu zo dňa 10.2.2012, ktorou vznikol žalobkyni pracovný pomer so zamestnávateľom P. N. od 13.2.2012 ako asistent učiteľa do 30.6.2012. Taktiež bol doložený rozsudok Okresného súdu Humenné č. 21C/155/2010 zo dňa 19.4.2013, ktorým súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce danej žalobkyni listom zo dňa 30.6.2010 je neplatné a ktorým rozsudkom súd zaviazal žalovanú na úhradu trov štátu a na úhradu trov konania pre žalobkyňu. Taktiež žalobkyňa predložila stupnicu platových taríf pedagogických zamestnancov a zvýšenie platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe od 1.1.2012, kde si žalobkyňa označila platovú triedu 11, kde je suma 622 eur a počet rokov započítanej praxe 27, kde je suma 134 eur, taktiež stupnicu od 1.1.2013 platová trieda 11 predstavuje sumu 653,50 eur plus 28 rokov praxe 144 eur, taktiež stupnicu od 1.1.2014 kde predstavuje tarifná trieda 11 sumu 686,50 eur a 29 rokov praxe sumu 154,50 eur.

4. Uznesením Okresného súdu Humenné č. 11Cpr/3/2013 zo dňa 11.11.2013 súd konanie prerušil do právoplatného skončenia veci vedenej na Okresnom súde Humenné pod sp. zn. 21C/155/2010. Rozsudok Okresného súdu Humenné č. 21C/155/2010 zo dňa 11.6.2014 nadobudol právoplatnosť dňom 31.7.2014 a vykonateľnosť 5.8.2014.

5. Zo strany žalovanej bola doložená výpoveď podľa ust. § 63 ods. 1, písm. b/ Zákona č. 311/201 Z.z. zo dňa 30.6.2010, potvrdenie o vyplatení odstupného v období jún 2011, kde celkový príjem bol 2 721 eur, výzva na vydanie bezdôvodného obohatenia zo dňa 19.1.2016, ktorou sa žalovaný domáha vrátenia vyplateného odstupného vo výške 2 110,50 eur.

6. V podaní doručenom súdu dňa 8.8.2016 navrhla žalovaná, aby si súd doložil dôkazy preukazujúce výšku poberanej dávky v nezamestnanosti za obdobie keď bola žalobkyňa v evidencii uchádzačov o zamestnanie a takisto, aby preukázala žalobkyňa výšku čistého príjmu vrátane všetkých vyplatených náhrad a odmien za prácu vykonanú u zamestnávateľa R. Š. N..

7. Podaním doručeným súdu dňa 20.9.2016 žalobkyňa uviedla, že nevidí dôvod, prečo by nemala požadovať náhradu mzdy aj za obdobie keď bola zaradená do evidencii uchádzačov o zamestnanie

a takisto aj za dobu keď bola zamestnaná u iného zamestnávateľa. V tejto súvislosti poukázala žalobkyňa na rozsudok Najvyššieho súdu SR č. 4Cdo/204/2009 zo dňa 28.2.2011 kde na trinástej strane v prvom odseku NS SR uvádza: „Keby sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok nezodpovedajúcich tým, za ktorých by vykonával právu u zamestnávateľa v prípade, že by mu prideloval prácu v súlade s pracovnou zmluvou, nebolo by z hľadiska účelu možné po zamestnancovi spravodlivo požadovať, aby sa po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru do takejto práce vôbec zapojil. Ak tak aj napriek tomu učinil, nemôže to viesť k záveru, že má byť požadovaná náhrada mzdy znížená alebo dokonca nepriznaná.“. Taktiež poukázala na rozhodnutie a na právny názor vyslovený v rozhodnutí NS SR v uznesení č. 6Cdo/157/2010 zo dňa 14.9.2011 kde na strane 6 v poslednom odseku sa uvádza: „Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu obsiahnutého v ust. § 7 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 9 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 čl. II Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavné súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvyššobecnějšíu 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 zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúce z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplátilo konať protiprávne.“. Ak teda žalovaný žiada nepriznať náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, t. j. od 1.1.2009 je na ňom, aby súdu preukázal, že nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorý požaduje za obdobie presahujúce 12 mesiacov je rozpore s dobrými mravmi tak ako to má na mysli čl. II Zákonníka práce. Žalovaný porušil svoju právnu povinnosť v zmysle ust. Zákonníka práce vyplácať zamestnancovi po oznámení, že trvá na ďalšom zamestnávaní a že považuje výpoveď za neplatnú, náhradu mzdy. Podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa keď oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, kým mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa taktiež poukazuje na to, že ak žalovaný požiadala o zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov a o tomto znížení môže rozhodnúť len súd na základe žiadosti zamestnávateľa, v danom prípade žalovaného, je na žalovanou dôkazné bremeno preukázať súdu podmienky pre rozhodnutie súdu týkajúce sa zníženia, resp. úplného nepriznania mzdy. V tejto súvislosti poukázala žalobkyňa na rozhodnutie Krajského súdu v Prešove č. 4Copr/3/2013 zo dňa 26.2.2014, ktorým odvolací súd priznal náhradu mzdy pracovníkovi aj za čas presahujúci 12 mesiacov kde uviedol na strane 3: „Dôkazné bremeno dôvodnosti postupu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce zaťažuje zamestnávateľa a preto bolo povinnosťou žalovaného preukázať rozpor s dobrými mravmi. Argument, že žalobca pracoval, súd nevyhodnotil ako dôvodný, pretože skutočnosť, že pracoval, avšak za podmienok neporovnateľných a nezodpovedajúcich tým, ktoré mal u žalovanej, nemôže byť vyhodnotená na ťarchu zamestnanca. Z toho dôvodu súd žalobe vyhovel a priznal náhradu mzdy za celé rozhodné obdobie s príslušným úrokom o meškania.“.

8. Žalobkyňa predložila súdu rozsudok Krajského súdu v Prešove č. 4Copr/3/2013 zo dňa 26.2.2014, uznesenie NS SR č. 6Cdo/157/2010 zo dňa 14.9.2011.

9. Vo svojom písomnom vyjadrení doručenom súdu dňa 18.10.2016 žalovaná uviedla a poukázala na ust. § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, kde sa uvádza, že 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. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada

mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Podľa ust. § 134 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Nezahŕňa sa tu mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. 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 názoru žalovanej žalobkyňou uplatnená náhrada mzdy nezodpovedá priemernému zárobku a žalovanému nie je zrejmé, akým spôsobom žalobkyňa dospela k zisteniu priemerného zárobku. Preto namieta výšku náhrady mzdy. Taktiež namieta žalovaná úrok z omeškania s poukazom na skutočnosť, že Zákonník práce neupravuje inštitút úrokov z omeškania a preto je potrebné skúmať, či je možné použiť právnu úpravu Občianskeho zákonníka. Zákonník práce totiž zakotvuje vo svojom ust. § 1 ods. 4 subsidiárnu pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce. Na základe takto zakotvenej subsidiárnej pôsobnosti je ale zrejmé, že na pracovnoprávne vzťahy sa nevzťahujú ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujúce úroky z omeškania, keďže tieto sú upravené v jeho ôsmej časti. Podľa súčasnej právnej úpravy by preto nemalo do úvahy prichádzať priznanie úrokov z omeškania pre náhradu mzdy vyplývajúcej z neplatného skončenia pracovného pomeru. Súdna prax však často tieto úroky z omeškania poskytuje, resp. priznáva. Podľa platnej právnej úpravy žalobkyňa nemá nárok na priznanie uplatnených úrokov z omeškania a v tejto súvislosti žalovaná poukázala na uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 494/2013 kde ÚS posudzoval sťažnosť, ktorá vychádzala zo súdneho sporu týkajúceho sa neplatného skončenia pracovného pomeru a priznania náhrady mzdy. Ústavný súd skonštatoval, že ak všeobecné súdy nepriznali úroky z omeškania, svojím postupom neporušili základné právo zamestnanca na súdnu a inú právnu ochranu a právo na spravodlivý proces. Príslušný okresný súd vtedy nepriznal úroky z omeškania z dôvodu, že uplatnenie si úroku z omeškania nemá oporu v zákone. Následne krajský súd nepriznal úrok z omeškania, pretože mal za to, že priznaná výška náhrady mzdy je dostatočne vysoká a je tak v súlade so satisfakčnou funkciou pre zamestnanca, ktorého pracovný pomer bol skončený neplatne. So sankčnou funkciou vo vzťahu k zamestnávateľovi, ktorý nepostupoval pri skončení pracovného pomeru v súlade so zákonnou úpravou a sociálnou funkciou, ktorú má plniť náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Zákonník práce priznanie úrokov z omeškania neumožňuje a ust. Zákonníka práce o zakotvení subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka nemožno vykladať extenzívne. Úprava úrokov z omeškania občianskoprávna by sa nemala vzťahovať na pracovnoprávne vzťahy. Keďže si žalobkyňa uplatňuje nárok na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, žalovaná navrhuje náhradu mzdy žalobkyňi za obdobie od 22.6.2012 do 31.8.2014 nepriznať. Za dôvody na nepriznanie náhrady považuje skutočnosť, že navrhovateľka bola od 22.6.2011 zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie kde jej bola vyplácaná dávka v nezamestnanosti a dňa 13.2.2012 nastúpila na R. Š. N. kde jej bola vyplácaná mzda. Žalobkyňa argumentuje, že u zamestnávateľa na R. Š. N. pracovala ako asistent učiteľa na polovičný pracovný úväzok so zaradením do 10 platovej triedy ale nepredložila žiadne dôkazy preukazujúce, že po dobu zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie sa nemala možnosť zapojiť do práce a rovnako aj po nástupe na R. Š. N. si nemohla zabezpečiť výhodnejšie zamestnanie a vyšší príjem. Žalovaná má za to, že žalobkyňa si prácu riadne nehľadala a bola dobrovoľne nezamestnaná až do nástupu na R. Š. N. dňom 13.2.2012. Žalobkyňi bolo pritom žalovanou ponúknuté pracovné miesto a to práca v školskom klube pri R. Š. Z. O. Š. G. čo žalobkyňa striktno odmietla s odôvodnením, že takáto práca je pre ňu ponižujúca a je teda zarážajúca, že žalobkyňa ponúknutú prácu odmietla a stala sa radšej dobrovoľne nezamestnanou a zaradenou do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Ďalším dôvodom na nepriznanie náhrady mzdy je podľa názoru žalovanej tá skutočnosť, že nárok na náhradu mzdy prepusteného zamestnanca nemá mať charakter ekvivalentu mzdy ale satisfakciu voči pracovníkovi a súčasne sankcie voči organizácii, ktorá ho neoprávnene prepustila, pričom treba vychádzať aj z okolností prípadu. V neposlednom rade je potrebné zohľadniť aj to, že žalovaná vyplatila žalobkyňi odstupné vo výške 2 110,50 eur, ktoré jej bolo vyplatené v júni 2011. Taktiež žalovaná navrhla, aby si súd vyžiadal, či bol žalobkyňi priznaný invalidný dôchodok, či je jeho poberateľkou a v akej výške.

10. Žalovaná predložila aj čestné prehlásenie zo dňa 26.10.2016, z ktorého vyplýva, že v prípade prijatia ponuky pracovať ako vedúca v školskom klube v roku 2011 by bola žalobkyňa zaradená v tej istej platovej triede, t. j. 11 platová trieda a v tom istom platovom stupni podľa odpracovaných rokov a jej funkčný

plat by bol 703,50 eur. Taktiež predložila stupnicu platových taríf za obdobie roku 2016, od 1.1.2015, od 1.1.2014, od 1.1.2013, od 1.1.2012.

11. V súvislosti s námietkou žalovanej na nesprávny výpočet mzdy žalobkyňa prostredníctvom právnej zástupkyne uviedla, že v súlade so Zák. č. 553/2003 ustanovenia o výpočte priemerného mesačného zárobku neplatia pre pracovníkov školstva.

12. Ako svedkyňa bola vypočítaná M. U., ktorá uviedla, že je starostkou obce G.. Prichádza do pracovného kontaktu s riaditeľkou základnej školy, ktorá bola prítomná na pojednávaní, na ktorom učinila svoju výpoveď. Výpoveď bola daná žalobkyňi pol roka predtým ako ona nastúpila do funkcie starostky. Napriek tomu si zavolała na obecný úrad aj žalobkyňu aj zástupkyňu žalovanej, kde zo strany riaditeľky základnej školy bolo žalobkyňi ponúknuté miesto do školského klubu, ktorá toto miesto odmietla. K platovému zaradeniu sa svedkyňa vyjadriť nevedela a uviedla, že pracovné miesto žalobkyňa odmietla z dôvodu, že toto miesto je pod jej úroveň.

13. K tomuto žalobkyňa uviedla, že bolo jej ponúknuté miesto v školskom klube, avšak na toto miesto stačí stredoškolské vzdelanie a ona chcela stále učiť, preto toto miesto nezodpovedalo jej kvalifikácii. Chcela naďalej pracovať vo svojej probácii ako učiteľka. Po jej prepustení, avšak nevedela uviesť v akom časovom rozmedzí, boli prijatí ďalší štyria učiteľia a dvaja z nich na jej probáciu, takže písomne požiadala riaditeľku základnej školy o prijatie do pracovného pomeru, kde žiadala miesto učiteľky. K tomuto zástupkyňa žalovanej uviedla, že miesto, ktoré žalobkyňa odmietla, teraz momentálne zastáva učiteľka, ktorá má probáciu slovenský jazyk, etická a náboženská výchova a ktorá bola prijatá do pracovného pomeru po tom čo sa zrušila škola v F. A.. Čo sa týka ďalších štyroch učiteľov, tak traja odchádzali do dôchodku, jedna odišla z dôvodu, že si našla zamestnanie bližšie k bydlisku. K tomuto uviedla, že personálne obsadenie sa robí v máji tak, aby bolo možné 15. júna predložiť personálne obsadenie zriaďovateľovi a osobne prišla žalobkyňa a jej písomná žiadosť až v auguste. Jej žiadosť bola teda podaná v auguste, kedy už bolo personálne obsadenie na nasledujúci školský rok urobené. K výške platu na ponúkané pracovné miesto žalobkyňa uviedla, že v čase keď jej bolo toto miesto ponúknuté sa o výšku mzdy nezaujímal, pretože mala za to, že na toto miesto postačuje stredná škola a že tento plat je nižší a žalovaná uviedla, že ponuka platu patrila na toto miesto iba žalobkyňi. V súčasnosti je v školskom klube pracovníčka, ktorá je tam zamestnaná, zaradená do platovej triedy ako učiteľka.

14. Dňa 14.12.2016 zaslala žalobkyňa svoje písomné vyjadrenie kde žalobkyňa spochybňuje vierohodnosť vyhlásenia žalovanej, že by bola zaradená pri prijatí miesta vedúcej školského klubu do 11 platovej triedy a že jej plat by bol 703,50 eur, pretože jej zamestnávateľ nikdy takéto funkčné miesto neponúkal. Je to pracovné miesto, ktoré je v rozpore s uzavretou pracovnou zmluvou medzi stranami sporu. K zmene pracovného zaradenia mohlo dôjsť len po vzájomnej dohode a dôvodom neplatnosti skončenia pracovného pomeru bol najmä nesplnenie si ponukovej povinnosti zo strany žalovanej. Náhradu mzdy požaduje žalobkyňa v súlade s platovými tarífami pedagogických zamestnancov, kde k zmene dochádza vždy k 1.1. toho ktorého roka. Náhradu mzdy si uplatňuje za obdobie od 22.6.2011 do 27.8.2014, kedy priemerný zárobok žalobkyne funkčný plat činil v roku 2011 sumu 703,50 eur, v roku 2012 756 eur, v roku 2013 793,50 eur, v roku 2014 841 eur o čom predložila stupnicu platových taríf pedagogických zamestnancov vždy k 1.1.2012, k 1.1.2013 a k 1.1.2014. Taktiež poukázala vo svojom písomnom vyjadrení na ust. § 29 Zák. č. 553/2003 Z.z. a prehlásenie, ktoré sa týka ponúknutého pracovného miesta je podľa názoru žalobkyne napísané účelovo a žiadnu platovú ponuku nedostala. Taktiež skutočnosť, že si žalobkyňa riadne nehládala prácu sa nezakladá na pravde, pretože počas doby evidencie na úrade práce jej úrad žiadnu prácu úrad neponúkol. Hľadala si prácu sama a zúčastnila sa na dvoch školách aj osobne výberového konania, z ktorých jedno miesto bolo na funkciu riaditeľky školy kde by si zabezpečila vyšší príjem. Poberateľkou invalidného dôchodku sa stala až od 22.6.2011, teda v čase doručenia výpovede nebola jeho poberateľkou. Môže učiť aj telesnú výchovu, v posudku nemá žiadne obmedzenie ale ona je hlavne učiteľkou pre prvý stupeň základnej školy. Opätovne poukázala v časti úrokov z omeškania žalobkyňa na ďalšie uznesenie Najvyššieho súdu SR 2Cdo/76/2011 zo dňa 31.5.2012 kde odvolací súd uviedol, že ak zamestnávateľ mešká s výplatou platu a plat neposkytne v dohodnutej dobe a v prípade absencie tejto dohody najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca, je v omeškani. Z dôvodu omeškania je povinný zamestnancovi uhradiť nielen plat ale aj úroky z omeškania. Keďže zákon o odmeňovaní 553/2003 Z. z. a ani iný pracovnoprávny predpis nezakotvujú výšku úrokov z omeškania v pracovnoprávných vzťahoch sa postupuje v týchto prípadoch podľa občianskoprávných predpisov (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce) rovnako by sa malo postupovať aj v prípade omeškania

zamestnávateľa pri výkone práce vo verejnom záujme. Žiadať vyplatenie platu aj s príslušným úrokom z omeškania nemožno považovať za čosi neobvyklého, nemravného či snád protiprávneho, keď žiadna zo strán nespochybňuje, že žalobkyni plat žalobca nevyplatil. Taktiež sa žalobkyňa nestotožňuje s názorom žalovanej, že za obdobie keď bola žalobkyňa evidovaná v evidencii uchádzačov o zamestnanie a za obdobie keď nastúpila na Základnú školu Brekov ako asistent učiteľa, by jej nemala byť priznaná náhrada mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. V tejto súvislosti poukázala žalobkyňa na rozsudok Najvyššieho súdu SR č. 4Cdo/204/2009 zo dňa 28.2.2011 kde na strane 13 prvý odsek uvádza: „Keby sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok nezodpovedajúcich tým, za ktorých by vykonával prácu u zamestnávateľa v prípade, že by mu prideloval prácu v súlade s pracovnou zmluvou, nebolo by z hľadiska účelu možné po zamestnancovi spravodlivo požadovať, aby sa po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru do takejto práce vôbec zapojil alebo ak tak aj napriek tomu učinil, nemôže to viesť k záveru, že má byť požadovaná náhrada mzdy znížená alebo dokonca nepriznaná.“ Taktiež poukázala na skutočnosť, že dňom 1.1.2008 nadobudol účinnosť Zákon č. 348/2007 Zb. a poukázala aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR č. 6Cdo/157/2010 zo dňa 14.9.2011. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 9 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 čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvyššobecnějšíu 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 zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne. Pokiaľ žalovaná žiada nepriznať náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov je na nej, aby súdu preukázala, že nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorý požaduje nad dobu 12 mesiacov je v rozpore s dobrými mravmi.

15. Žalobkyňa predložila aj Rozhodnutie UPSVaR Humenné zo dňa 23.6.2011, ktorým bola zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie od 21.6.2011, Rozhodnutie UPSVaR Humenné zo dňa 16.2.2012, ktorým bola od 13.2.2012 vyradená z evidencie uchádzačov o zamestnanie, Potvrdenie Sociálnej poisťovne zo dňa 3.9.2012, z ktorého vyplýva, že za obdobie od 1.1.2011 do 31.12.2011 jej bola vyplatená dávka v nezamestnanosti v celkovej výške 1 395 eur. Doložila ďalej Pracovnú zmluvu uzavretú s obcou N. zo dňa 10.2.2012 kde bol pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú do 30.6.2012 v rozsahu pracovného času 20 hodín týždenne, Oznámenie obce N. o výške a zložení funkčného platu zo dňa 14.2.2012, kde jej bol funkčný plat určený vo výške 336 eur, ďalej Pracovná zmluva uzavretá s obcou N. na dobu určitú do 30.6.2013, Dodatok k tejto pracovnej zmluve zo dňa 2.1.2012, kde sa jej pracovný čas zmenil na 18,75 hodín týždenne, Oznámenie o výške funkčného platu zo dňa 3.9.2012, kde jej funkčný plat je vo výške 336 eur, Pracovnú zmluvu s obcou N. zo dňa 26.8.2013 kde je pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú do 31.12.2013, Oznámenie o výške a zložení funkčného platu zo dňa 2.11.2013 vo výške 354,50 eur, Dodatok k pracovnej zmluve kde sa jej pracovný pomer predlžuje do 18.6.2014 s obcou N..

16. Zo strany žalovanej bolo predložené Oznámenie o výške a zložení funkčného platu od 1.1.2011 vo výške 703,50 eur, Stupnice platových taríf za obdobie od 1.1.2010, za obdobie od 1.1.2012, za obdobie od 1.1.2013 a za obdobie od 1.1.2014, Správa o výsledkoch inšpekčnej činnosti vykonaná dňa 12.2.2012, Pracovná zmluva uzavretá s O.. U. C. zo dňa 31.8.2012 na dobu určitú od 31.12.2012 do 30.6.2013 ako učiteľka základnej školy, Správa o splnení uloženého opatrenia zo dňa 11.9.2012, Ukončenie pracovného pomeru s O.. U. C. zo dňa 22.12.2012, Návrh na organizáciu školy v šk. roku 2012 a 2013, Správa o výsledkoch školskej inšpekcie zo dňa 13.5.2013.

17. Zo strany žalobkyne boli predložené doklady potvrdzujúce skutočnosti, že si aktívne hľadala prácu a to Žiadosť o prijatie do zamestnania adresovanú R. Š. N. zo dňa 8.2.2012, Oznámenie o výsledku výberového konania zo dňa 19.6.2012, z ktorého vyplýva, že nebola prijatá do pracovného pomeru na Y. R. Š. N.. M. A. L.. S. C., Pozvánka na výberové konanie R. Š. S. Z. zo dňa 23.1.2012 na funkciu

riaditeľa základnej školy, Oznamenie o výsledkoch výberového konania na funkciu riaditeľa R. Š. S. Z. zo dňa 3.2.2012, Pozvánka na výberové konanie zo dňa 23.1.2012. Taktiež bola predložená lekárska správa Sociálnej poisťovne zo dňa 11.10.2015, z ktorého vyplýva, že navrhovateľka titulom pracovného zaradenia môže pracovať na pôvodnom pracovisku a obmedzenie schopností môže vykonávať prácu len v prostredí bez nočných zmien fyzicky namáhavej práce s možnosťou diétného stravovania. Môže vykonávať prácu učiteľka, administratívne práce. Ako choroba jej bola diagnostikovaná Č. O. - Y., intolerancia kravského mlieka, Z. V. W. P., F. R. Ž.G. a W.. Taktiež bolo predložené Oznamenie Sociálnej poisťovne zo dňa 8.3.2017, z ktorého vyplýva, že invalidný dôchodok bol žalobkyni priznaný od 22.6.2011 v sume 284,10 eur, ktorý bol od 1.1.2012 zvýšený na sumu 293,50 eur mesačne, od 1.1.2013 na sumu 299,40 eur mesačne a od 1.1.2014 na sumu 303,90 eur mesačne. Od 8.1.2014 sa suma invalidného dôchodku znížila na sumu 218,80 eur mesačne a následne bol určený invalidný dôchodok pre žalobkyňu od 1.1.2015 na sumu 221,50 eur mesačne, od 1.1.2016 na sumu 222,50 eur mesačne a od 1.1.2017 na sumu 226,50 eur mesačne.

18. Vo svojich záverečných rečiach obe strany sporu zhrnuli skutočnosti, ktoré v priebehu konania preukazovali vo svojich ústnych a písomných vyjadreniach.

19. Podľa § 79, ods. 1, 2 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.

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

20. Podľa § 29 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri vykonávaní práce vo verejnom záujme ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o mzde, je ňou plat podľa tohto zákona.

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.

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.

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.

21. Na základe vykonaného dokazovania mal súd za nepochybne preukázané, že rozsudkom Okresného súdu Humenné č. 21C/155/2010 zo dňa 19.4.2013 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove zo dňa 11.6.2014, ktorý rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 31.7.2014 a vykonateľnosť 5.8.2014 súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce daný žalobcovi listom žalovaného zo dňa 30.6.2010 je neplatný. Žalovaná bola zaviazaná uhradiť náhradu trov konania žalobkyni a náhradu trov konania štátu. Podanou žalobou sa žalobkyňa v súlade so svojím návrhom na zmenu žalobného petitu a v súlade so späťvzatím žalobného návrhu domáhala zaplata sumy 29 817,93 eur s príslušným úrokom z omeškania od 15.7.2011 do 15.9.2014. S prihliadnutím na ust. § 29 Zák. č. 553/2003 Z. z., ktoré boli vyššie citované súd mal za preukázané aj výšku priemerného zárobku žalobkyne za roky 2011, 2012, 2013 a 2014, pričom súd vychádzal s platových taríf pedagogických zamestnancov a zvýšenia platových taríf v závislosti od

dĺžky započítanej praxe, kde podľa týchto taríf mala byť zaradená žalobkyňa do platovej triedy 11 a kde jej funkčný plat v roku 2011 činil sumu 703,50 eur, v roku 2012 jej funkčný plat pozostával so sumy 622 eur ako základná platová tarifa a z príplatku za 27 odpracovaných rokov vo výške 134 eur, celková suma v roku 2012 bola 756 eur, v roku 2013 bola celková suma 793,50 eur a pozostávala zo základného tarifného platu 653,50 eur a z príplatku za odpracovaných 28 rokov 144 eur, za rok 2014 bola celková výška mesačného príjmu 841 eur, ktorá pozostávala zo základného tarifného platu 686,50 eur a príplatku za odpracovaných 29 rokov vo výške 154,50 eur. Taktiež z predložených listinných dôkazov mal súd za preukázané, že v čase od 22.6.2011 do 31.12.2011 bola vyplatená žalobkyni dávka v nezamestnanosti v celkovej výške 1 395 eur a to za obdobie od 22.6.2011 do 30.6.2011 vo výške 68,60 eur, za mesiac júl 2011 vo výške 236,30 eur, za mesiac august vo výške 236,30 eur, za september vo výške 228,70 eur, za mesiac október vo výške 236,30 eur, za mesiac november vo výške 228,70 eur, za obdobie mesiaca december od 1.12.2011 do 21.12.2011 vo výške 160,10 eur. Takisto bolo preukázané, že od 13.2.2012 nastúpila žalobkyňa do pracovného pomeru s obcou N., pričom rozsah pracovného času bol 20 hodín týždenne a bol jej priznaný funkčný plat vo výške 336 eur od 13.2.2012. Za obdobie od 3.9.2012 jej bol priznaný funkčný plat 336 eur ako to vyplýva z oznámenia o výške a zložení funkčného platu zo dňa 3.9.2012. Za obdobie od 1.1.2013 jej bol priznaný plat 354,50 eur ako to vyplýva z oznámenia o výške a zložení funkčného platu od 2.1.2013. Z Dodatku č. 1 zo dňa 16.12.2013 vyplýva, že sa pracovný pomer žalobkyne so zamestnávateľom obec N. predĺžil na dobu do 18.6.2014. Taktiež bolo potvrdením Sociálnej poisťovne preukázané, že od 22.6.2011 bol žalobkyni priznaný invalidný dôchodok vo výške 284,10 eur, ktorý bol od 1.1.2012 v sume 293,50 eur mesačne, od 1.1.2013 vo výške 299,40 eur mesačne, od 1.1.2014 vo výške 303,90 eur mesačne. Od 8.1.2014 bol znížený na 218,80 eur mesačne. Taktiež z lekárskej správy Sociálnej poisťovne zo dňa 11.10.2016 vyplýva, že môže pracovať žalobkyňa na pôvodnom pracovisku, môže vykonávať prácu učiteľky a administratívne práce a jej obmedzenie pracovných schopností spočíva v tom, že môže vykonávať prácu len v prostredí bez nočných zmien, fyzicky namáhavej práce s možnosťou diétného stravovania. Taktiež nebolo spochybnené, že od 30.6.2010 do 21.6.2011 bola žalobkyňa práceneschopná.

22. V prvom rade žalovaná namietala odôvodnenosť priznania nároku na náhradu mzdy za obdobie nad 12 mesiacov a žiadala, aby súd nepriznal žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 22.6.2012 do 31.8.2014 kde za dôvody nepriznania náhrady mzdy žalovaná považuje skutočnosť, že žalobkyňa bola od 22.6.2011 zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie a bola jej vyplácaná dávka v nezamestnanosti a od 13.2.2012 žalobkyňa nastúpila na R. Š. N. ako asistent učiteľa kde jej bola vyplácaná mzda. Pokiaľ žalobkyňa argumentuje, že pracovala u tohto zamestnávateľa na polovičný pracovný úväzok len so zaradením do 10 platovej triedy, argumentovala žalovaná tým, že žalobkyňa nepredložila žiadne doklady potvrdzujúce, že by sa snažila zabezpečiť si výhodnejšie zamestnanie. Žalobkyňa si prácu riadne nehládala a bola dobrovoľne nezamestnaná od 22.6.2011 do nástupu na R. Š. N. dňom 13.2.2012. Prácu, ktorá jej bola ponúkaná zo strany žalovanej v školskom klube odmietla s odôvodnením, že je táto práca pre ňu ponížujúca. Taktiež žalovaná poukázala aj na skutočnosť, že žalobkyni bolo vyplatené aj odstupné vo výške 2 110,50 eur vo výplatnom termíne v júni 2011. Skutočnosť tvrdenia žalovanej, že si žalobkyňa nehládala prácu, táto vyvrátila predložením listinných dôkazov, z ktorých vyplýva, že 8.2.2012 žiadala R. Š. N. o prijatie do pracovného pomeru. Predložila list Y. R. Š. S. C. zo dňa 19.6.2012, z ktorého vyplýva, že na základe výberového konania zo dňa 18.6.2012 nebola prijatá do pracovného pomeru. Taktiež na preukázanie jej tvrdení bola predložená pozvánka na výberové konanie zo dňa 23.1.2012 kde bola pozvaná žalobkyňa na výberové konanie na funkciu riaditeľa R. Š. S. Z. na deň 31.1.2012 a takisto svedčí o tom oznámenie výsledkov tohto výberového konania zo dňa 3.2.2012, že na funkciu riaditeľa základnej školy nebola žalobkyňa vybraná. Je treba poukázať na skutočnosť, že v čase od 30.6.2010 do 21.6.2011 bola žalobkyňa práceneschopná. Od januára 2012 sa snažila zamestnať a aj po tom čo si našla prácu na R. Š. N., snažila si nájsť výhodnejšie zamestnanie. Príjem žalobkyne, ktorý dosiahla v pracovnom pomere na R. Š. N. však nedosahoval príjem, ktorý by dosahovala v pôvodnom zamestnaní a ktorého výška príjmu v roku 2012 by dosahovala sumu 756 eur, v roku 2013 793,50 eur v roku 2014 841 eur, pričom príjem z pracovného pomeru na R. Š. N. bol vo výške 336 eur v roku 2012, vo výške 354,50 eur v roku 2013 a 2014, čo nedosahuje ani polovicu príjmu, ktorý by dosiahla žalobkyňa v predchádzajúcom zamestnaní. Pokiaľ bolo preukázané, že bola poberateľkou invalidného dôchodku od roku 2012, tak invalidný dôchodok nemôže nahrádzať príjem z pracovného pomeru a je evidentné z predloženej lekárskej správy Sociálnej poisťovne, že jej pracovné obmedzenie nebráni vykonávať prácu učiteľky a administratívne práce, pretože ide prevažne o žalúdočné problémy a nie problémy pohybového charakteru, ktoré by jej bránili vykonávať prácu učiteľky. Podľa názoru súdu zo strany žalovaného nebolo preukázané, že by žiadala žalovaná náhradu mzdy

nad dobu 12 mesiacov v rozpore s dobrými mravmi. Žiadne takého dôvody zo strany žalovaného neboli. Naopak, žalobkyňa preukázala, že sa snažila zamestnať ako aj že sa zamestnala, avšak jej príjem z pracovného pomeru nedosahoval výšku príjmu z predchádzajúceho pracovného pomeru. Taktiež bolo preukázané, že sa snažila nájsť si aj výhodnejšie zamestnanie. Čo sa týka ponuky práce zo strany žalovanej na miesto vedúcej školského klubu s rovnakým platom a s rovnakým tarifným zaradením, tak bolo preukázané a žalobkyňa to nepoprela, že túto prácu odmietla s odôvodnením, že na túto prácu je potrebné iba stredoškolské vzdelanie a že čo sa týka náhrady mzdy, tak o tom sa so žalovanou vôbec nebavili, pretože žalobkyňa predpokladala automaticky, že takéto miesto je spojené aj s nižšou mzdou a okrem toho sa chcela žalobkyňa uplatniť na mieste, ktoré vykonávala predtým než s ňou bol rozviazaný pracovný pomer. V zmysle hore citovaných ustanovení § 79 Zákonníka práce je možné priznať náhradu mzdy najdlhšie za dobu 36 mesiacov. Žalobkyňa si uplatnila náhradu mzdy od júna 2011 do augusta 2014. Návrh žalobkyne na náhradu mzdy presahuje 36 mesiacov a žalovaná namietala zaplataenie mzdy za obdobie 22.6.2012 do 31.8.2014, súd preto nepriznal náhradu mzdy žalobkyni za mesiac júl 2014 s výplatom v auguste 2014 vo výške 841 eur a za mesiac august 2014 s výplatom v mesiaci september vo výške 732,59 eur vrátane príslušného úroku z omeškania. Celková výška náhrady mzdy predstavuje sumu 28 135,93 eur. Priznaná suma pozostáva z náhrady mzdy za mesiac jún 2011 od 22.6.2011 vo výške 226,93 eur, za mesiace júl - december 2011 vo výške 703,50 eur mesačne t.j.  $6 \times 703,50 = 4 221$  eur, za rok 2012 -  $12 \times 756 = 9 072$  eur, za rok 2013 -  $12 \times 797,50 = 9 570$  eur, za január až jún 2014 -  $6 \times 841 = 5 046$  eur. Na základe všetkých vyššie uvedených skutočností teda súd priznal žalobkyni náhradu mzdy vo výške 28 135,93 eur a v prevyšujúcej časti návrh zamietol.

23. 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.

24. 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.

25. Podľa znenia § 3 ods.1 nariadenia vlády SR 87/1995 Z.z. účinného v roku 2011 - 31.1.2013 výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Výška úrokov z omeškania od 1.2.2013 je v zmysle hore citovanej vyhlášky o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

26. Ďalšou spornou otázkou, ktorá vznikla medzi stranami sporu je otázka, či patria žalobkyni úroky z omeškania za čas kedy jej nebol vyplácaný funkčný plat. V tejto súvislosti sa súd stotožňuje s názorom, ktorý bol vyslovený v rozhodnutí Najvyššieho súdu č. 6Cdo/76/2011 z 31.5.2012 kde sa uvádza, že vo všeobecnosti platí, že v prípade ak zamestnávateľ mešká s výplatom platu a plat neposkytne v dohodnutej dobe a v prípade absencie takejto dohody najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca je v omeškani. Z toho dôvodu súd mal za to, že patria žalobkyni aj úroky z omeškania. Je pravdou, že žiaden pracovnoprávny predpis nezakotvuje výšku úrokov z omeškania v pracovnoprávných vzťahoch, sa v tomto prípade postupuje podľa občianskoprávných predpisov v súlade s § 1 ods. 4 Zákonníka práce a preto by sa malo postupovať podľa týchto ustanovení aj v prípade omeškania s výplatom u zamestnávateľa. Podľa vyjadrenie žalobkyne bol výplatný termín k 14. dňu v mesiaci. Žalovaná tento termín nepoprela, preto súd priznal žalobkyni úrok z omeškania každý mesiac odo dňa nasledujúce po dni výplaty, t.j. od 15. dňa v mesiaci.

27. Podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

28. Podľa § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

29. Súd priznal žalobkyni sumu 28 135,93 eur, pričom ona si uplatnila sumu 29 817,93 eur ( $28 135,93 : 29 817,93 \times 100 =$  zaokrúhlene 94,36). Jej úspech v konaní bol 94,36% a úspech žalovanej bol vo výške

5,64% (100 - 94,36). Úspešnejšia bola žalobkyňa a jej úspech bol 88,72% (94,36 - 5,64 = 88,72). Preto jej súd priznal náhradu trov konania v rozsahu 88,72%.

30. Podľa § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch ak je poplatník od poplatku oslobodený a súd jeho návrhu vyhovel, zaplatí podľa výsledku konania poplatok alebo jeho pomernú časť odporca, ak nie je tiež od poplatku oslobodený. Túto povinnosť však odporca nemá v konaní o rozvode manželstva, o neplatnosti manželstva alebo o určenie, či tu manželstvo je alebo nie je, ak súd tak rozhodne alebo ak uloží náhradu trov konania poplatníkovi.

31. Podľa § 4 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch od poplatku je oslobodený navrhovateľ v konaní o náhradu škody z pracovného úrazu a choroby z povolania, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru a pri uplatnení nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru.

32. V zmysle hore citovaných ustanovení zákona je navrhovateľ oslobodený od platenia súdnych poplatkov. Na zaplatenie súdneho poplatku súd zaviazal žalovanú a to podľa položky 1 písm. a) zákona o súdnych poplatkoch - 6% zo sumy 28 135,93 eur, t.j. 1688 eur, ktoré je žalovaný povinný uhradiť do 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Prešove.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, 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 a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak nebude povinnosť uložená týmto rozhodnutím splnená v stanovenej lehote, možno sa jej splnenia domáhať návrhom na vykonanie exekúcie podľa osobitného predpisu.