

Súd: Okresný súd Nové Zámky  
Spisová značka: 5Cpr/4/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4414221404  
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 12. 2017  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Božena Csibrányiová  
ECLI: ECLI:SK:OSNZ:2017:4414221404.9

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nové Zámky, sudkyňou Mgr. Boženu Csibrányiovou, v právnej veci žalobkyne: A. C., nar. X.X.XXXX, bytom U. Q., F. XXXX/XXX, zast.: G. T. W., advokátka, U. Q., Q. bašta 1, proti žalovanej: B. T. T., súkromný podnikateľ podnikajúci pod obchodným menom B. T. T. N., s miestom podnikania U. Q., N. XXXX/XX, B.: XX XXX XXX, zastúpená splnomocnencom: C. N. T., N. XX, XXX XX U. Q., o zaplatenie náhrady mzdy a náhrady stravných lístkov, takto

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

I. Žalovaná je p o v i n n á zaplatiť žalobkyni 2.913,33 eur a to do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Vo zvyšku súd žalobu z a m i e t a .

III. Žalobkyni súd p r i z n á v a nárok na náhradu trov konania voči žalovanej a to v rozsahu 66 %.

IV. Žalovaná je p o v i n n á zaplatiť na účet Okresného súdu Nové Zámky súdny poplatok 174,50 eur a to do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa podanou žalobou zo dňa 6.11.2014 domáhala, aby súd rozhodol, že žalovaná je povinná poskytnúť žalobkyni náhradu mzdy v sume jej priemerného mesačného zárobku, ktorý predstavuje sumu vo výške 405,24 eur a to za obdobie od 16.3.2013 do 23.10.2013 vo výške 2.934,72 eur, stravné lístky v počte 186 kusov a zaplatiť úroky z omeškania vo výške 5,75 % zo sumy 202,62 eur od 21.4.2013 do zaplatenia, vo výške 5,50 % zo sumy 405,24 eur od 21.5.2013 do zaplatenia, vo výške 5,50 % zo sumy 405,24 eur od 21.6.2013 do zaplatenia, vo výške 5,50 % zo sumy 405,24 eur od 21.7.2013 do zaplatenia, vo výške 5,50 % zo sumy 405,24 eur od 21.8.2013 do zaplatenia, vo výške 5,50 % zo sumy 405,24 eur od 21.9.2013 do zaplatenia, vo výške 5,50 % zo sumy 405,24 eur od 21.10.2013 do zaplatenia, vo výške 5,50 % zo sumy 300,66 eur od 21.11.2013 do zaplatenia a to všetko v lehote 15 dní od právoplatnosti rozsudku. Súčasne žiadala priznať náhradu trov konania a trov právneho zastúpenia. Podaním zo dňa 4.3.2015, ktoré bolo upresnené podaním zo dňa 20.1.2017, žalobkyňa rozšírila pôvodný žalobný návrh, keď pôvodne sa domáhala od žalovanej náhrady 186 stravných lístkov a podaním zo dňa 4.3.2015 žiada náhradu za 188 stravných lístkov. Uznesením 5 Cpr/4/2014-135 zo dňa 25.5.2017 súd pripustil zmenu žaloby v nasledovnom znení: „Žalovaná je povinná poskytnúť žalobkyni náhradu mzdy v sume jej priemerného mesačného zárobku, ktorý predstavuje sumu vo výške 405,24 eur a to za obdobie od 16.3.2013 do 23.10.2013 vo výške 2.934,72 eur a zaplatiť úroky z omeškania vo výške 5,75 % ročne zo sumy 202,62 eur od 21.4.2013 do zaplatenia, vo výške 5,50 % ročne zo sumy

405,24 eur od 21.5.2013 do zaplata, vo výške 5,50 % ročne zo sumy 405,24 eur od 21.6.2013 do zaplata, vo výške 5,50 % ročne zo sumy 405,24 eur od 21.7.2013 do zaplata, vo výške 5,50 % ročne zo sumy 405,24 eur od 21.8.2013 do zaplata, vo výške 5,50 % ročne zo sumy 405,24 eur od 21.9.2013 do zaplata, vo výške 5,50 % ročne zo sumy 405,24 eur od 21.10.2013 do zaplata, vo výške 5,50 % ročne zo sumy 300,66 eur od 21.11.2013 do zaplata a to všetko v lehote 15 dní od právoplatnosti rozsudku.

Žalovaná je povinná poskytnúť žalobkyni stravné lístky za obdobie od 18.3.2013 do 23.10.2013 v počte 188 kusov v celkovej sume 564,--eur.

Žalovaná je povinná uhradiť žalobkyni náhradu trov konania a právneho zastúpenia. „

2. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi založeným v spise a s obsahom pripojeného spisu 5Cpr/1/2013, vypočul účastníkov konania.

3. Ako bolo uvedené žalobkyňa / ako bývalá zamestnankyňa/ sa v tomto konaní domáha od žalovanej / ako bývalej zamestnávateľky/ náhrady mzdy s príslušenstvom/ a to z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru a tiež náhrady stravných lístkov za obdobie, za ktoré žiada priznať aj náhradu mzdy.

4. Podľa § 59 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. /ďalej len zákonník práce/ pracovný pomer možno skončiť a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa § 77 zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

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 § 79 ods. 2 zákonníka práce ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

Podľa § 118 ods. 1, 2 a 3 zákonníka práce zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20120901.html>> a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

Podľa § 119 ods. 1 zákonníka práce mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

Podľa § 120 ods. 1 zákonníka práce zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume

minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

Podľa §120 ods. 4 zákonníka práce sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v eurách za mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom, a koeficienta minimálnej mzdy.

Stupeň Koeficient minimálnej mzdy

1	1,0
2	1,2
3	1,4
4	1,6
5	1,8
6	2,0

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.

Podľa § 134 ods. 2 zákonníka práce rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 134 ods. 3 zákonníka práce ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

Podľa § 134 ods. 4 zákonníka práce priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Podľa § 134 ods. 5 zákonníka práce ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20120901.html>>), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20120901.html>>, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

Podľa § 1 zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde tento zákon upravuje poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu1) <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2007/663/20130101>> (ďalej len „zamestnanec“) na zabezpečenie minimálnej úrovne príjmu zamestnanca za vykonanú prácu.

Podľa § 2 ods. 1 zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde sumu minimálnej mzdy pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou ustanovenú podľa § 7 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2007/663/20130101>> a sumu minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom ustanoví na príslušný kalendárny rok vláda Slovenskej republiky (ďalej len „vláda“) nariadením vlády.

Podľa Nariadenia vlády SR č. 326/2012 Z.z. suma minimálnej mzdy na rok 2013 sa ustanovuje na a)337,70 eura za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou,

b)1,941 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.

5. Konanie o neplatnosť skončenia pracovného pomeru bolo vedené na tunajšom súde pod sp.zn. 5Cpr/1/2013, a to na základe žaloby zamestnankyne : Renáty Jokayovej, t.j. žalobkyne. Z pripojeného spisu súd zistil, že tunajší súd v predmetnej veci 5Cpr/1/2013 rozhodol rozsudkom zo dňa 19.12.2013 a to tak, že žalobe vyhovel a určil, že skončenie pracovného pomeru dané žalovanou / Ing. Helenou Hudecovou/ žalobkyni / Renáte Jókayovej/, zo dňa 29.11.2012, je neplatné. Žalovaná podala voči tomuto rozsudku odvolanie a to dňa 11.2.2014, v ktorom žalovaná síce nespochybnila, že ukončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 29.11.2012, ktorá výpoveď bola žalobkyni doručená dňa 31.11.2012, je neplatné, tvrdila však, že následne došlo k ukončeniu pracovného pomeru žalobkyne u žalovanej a to na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 30.4.2013, ktoré podľa nej nadobudlo právoplatnosť dňa 12.6.2013 fikciou doručenia. Odvolací súd, ktorý rozhodoval o odvolaní žalovanej vo veci 5Cpr/1/2013 tieto odvolacie námietky žalovanej neakceptoval, a okrem iného skonštatovala, že k platnému odvolaniu výpovede zo strany žalovanej v zmysle § 61 ods. 4 zákonníka práce nedošlo, pretože po doručení výpovede sa nielen na jej odvolanie, ale i na súhlas s takýmto odvolaním vyžaduje písomná forma a tá v tomto prípade zo strany žalobkyne / zamestnankyne/ nebola daná. Žalovaná k odvolaniu výpovede písomný súhlas nedala. V konaní 5Cpr/4/2014 sa teda žalobkyňa domáha náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, o ktorej neplatnosti bolo rozhodnuté v konaní 5Cpr/1/2013. Ako bolo uvedené, výpoveď, ktorej neplatnosť bola vyslovená vo vyššie uvedenom súdnom konaní, bola žalobkyni doručená dňa 31.11.2012. Keďže však žalobkyňa považovala výpoveď za neplatnú, listom zo dňa 2.1.2013 uvedenú skutočnosť žalovanej aj oznámila a následne teda podala na tunajšom súde dňa 14.2.2013 žalobu o určenie neplatnosti výpovede o ktorej, ako bolo uvedené, bolo rozhodnuté v konaní 5Cpr/1/2013. Keďže žalobkyňa v zmysle § 79 ods. 1 zákonníka práce listom z 2.1.2013 oznámila žalovanej že považuje výpoveď za neplatnú a že z uvedeného dôvodu trvá na tom, aby ju žalovaná naďalej zamestnávala a tiež vzhľadom na skutočnosť, že aj tunajší súd vyslovil rozsudkom neplatnosť skončenia pracovného pomeru, má žalobkyňa nárok na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru a to v zmysle cit. ustanovenia §79 ods. 1 zákonníka práce. Náhradu mzdy si žalobkyňa uplatnila od 16.3.2013 do 23.10.2013. Žalobkyňa totiž bola potom, ako je bola doručená výpoveď dňa 31.11.2012, o ktorej súd rozhodol, že je neplatná, dočasne práceneschopná. Preto si žalobkyňa uplatnila náhradu mzdy až odo dňa nasledujúceho po ukončení práceneschopnosti, t.j. odo dňa 16.3.2013 a žiadala náhradu mzdy priznať do 23.10.2013, t.j. za niečo vyše 7 mesiacov. Ukončenie práceneschopnosti oznámila žalobkyňa žalovanej mailom dňa 19.3.2013 a aj písomne listom zo dňa 18.3.2013. Uvedené sporné nebolo. Súd na základe vykonaného dokazovania, vychádzajúc najmä zo skutočnosti, že v inom súdnom konaní a to v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 5Cpr/1/2013 už bolo právoplatne rozhodnuté o tom, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne u žalovanej / výpoveďou /zo dňa 29.11.2012 je neplatné, dospel k záveru, že žalobkyni náhrada mzdy prináleží a to s poukazom na ustanovenie § 79 ods. 1 a 2 zákonníka práce. Náhrada mzdy je inštitútom pracovného práva a jeho úlohou je v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru plniť nielen sociálnu funkciu, ale aj sankčnú a satisfakčnú. T.j. tento inštitút, resp. náhrada v jeho medziach priznaná má aj povahu satisfakcie za neplatne skončený pracovný pomer. Pri výpočte výšky tejto náhrady mzdy súd vychádzal z ustanovení § 134 ods. 1, 2, 4, 5 zákonníka práce a to s prihliadnutím na ustanovenie § 120 ods. 4 zákonníka práce. V odseku 4 §120 zákonníka práce sa stanovujú sadzby minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň, ako násobok hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzde v eurách za mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenou osobitným predpisom a koeficientom minimálnej mzdy. Podľa prílohy č. 1 zákonníka práce, kde sú uvedené jednotlivé charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest, sú pracovné miesta podľa miery ich zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca, odstupňované. Pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov. Vo všeobecnosti platí, že na výkon týchto prác spravidla postačuje absolvovanie základnej školy, inštruktáž, zaučenie alebo zaškolenie. Žalobkyňa však podľa pracovnej zmluvy mala vykonávať prácu predavačky a okrem predaja tovaru bolo v jej náplni práce, aj prijímanie tovaru, vykonávanie remitendy, inventarizácie zásob, udržiavanie adekvátnych zásob atď.. Podľa čl. VIII. bod 4 pracovnej zmluvy sa žalobkyňa zaviazala so žalovanou uzavrieť aj dohodu o hmotnej zodpovednosti podľa § 182 Zákonníka práce. Je teda zrejmé, že žalobkyňa ako zamestnankyňa nevykonávala pre žalovanú práce charakteristické pre prvý stupeň náročnosti, t.j. nešlo len o prácu, ktoré by mali charakter pomocných,

resp. prípravných prác, vykonávaných len na základe presných pokynov. Naopak, žalobkyňa ako predavačka svoju náplň práce vykonávala samostatne, samostatne mala zabezpečovať inventarizáciu, zásobovanie a prijímanie tovaru atď.. Je teda zrejmé, že podľa náplne práce žalobkyne uvedenej v pracovnej zmluve, jej práca zodpovedala 2. stupňu náročnosti práce, podľa ktorého tento druh práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskosprávnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov. Podľa v spise založených fotokópií výplatných pásov z roku 2012 žalobkyňa takouto mzdou vo výške 1,2 násobku minimálnej mzdy, t.j. minimálnou mzdou zodpovedajúcou 2. stupňu náročnosti práce, bola aj pred výpoveďou odmeňovaná. Súd teda zohľadnil skutočnosť, že žalobkyňa bola do zamestnania u žalovanej prijatá na pozíciu predavačky a vzhľadom na vyššie uvedené, keďže má súd zato, že žalobkyňa vykonávala pre žalovanú prácu, ktorá sa zaraďuje do 2. stupňa náročnosti práce, prináleží jej za sledované obdobie s poukazom na ustanovenie § 134 ods. 5 zákonníka práce mzda vo výške minimálneho mzdového nároku určeného pre príslušný 2. stupeň náročnosti práce, t.j. vo výške 1,2 násobku minimálnej mzdy. Podľa Nariadenie vlády SR č. 326/2012 Z.z. minimálna mzda na rok 2013 bola vo výške 337,70 eur, t.j. 1,2 násobok je vo výške 405,24 eur. Žalobkyni patrí náhrada mzdy za ňou uplatnené obdobie od 16.3.2013 do 23.10.2013 a táto bola vyrátaná tak, že za mesiace apríl až september bola priznaná v celej výške za príslušný mesiac, t.j. vo výške 2.431,44 eur / 6 mesiacov x žalobkynin minimálny mzdový nárok vo výške 405,24 eur/. Za mesiace marec a október 2013 bola priznaná v alikvotnej časti. Za mesiac marec 2013 si uplatňuje od 16.marca do 31.marca a z toho bolo pracovných dní 9. Náhrada mzdy za tento mesiac sa vypočíta nasledovne: žalobkyňa mala 8 hodinový pracovný čas. Marec mal 20 pracovných dní. T.j. spolu by odpracovala za celý mesiac 160 hodín. Žalobkyňa si uplatňuje náhradu mzdy za 9 pracovných dní v mesiaci marec 2013. T.j. 405,24/ jej mesačná mzda/ : 160 / celkový počet hodín za celý mesiac- vyráta sa hodinová mzda/. Hodinová mzda x 72 hodín/ čo sú hodiny za 9 dní ( 9 dní x8 hodín) za ktoré si uplatňuje náhradu mzdy/ = 182,36 eur. T.j. náhrada mzdy za alikvótnu časť mesiaca marec 2013 je 182,36 eur. Za mesiac október 2013 si žalobkyňa uplatňuje od 1.októbra do 23 októbra a z toho bolo pracovných dní 17. Náhrada mzdy za tento mesiac sa vypočíta nasledovne: žalobkyňa mala 8 hodinový pracovný čas. Október mal 23 pracovných dní. T.j. spolu by odpracovala za celý mesiac 184 hodín. Ona si však uplatňuje len náhradu mzdy za 17 pracovných dní v tomto mesiaci. T.j. 405,24/ jej mesačná mzda/ : 184 / celkový počet hodín za celý mesiac- vyráta sa hodinová mzda /. Hodinová mzda x 136 hodín/ čo sú hodiny za tých 17 dní ( 17 dní x8 hodín) za ktoré si uplatňuje náhradu mzdy/ = 299,53 eur. T.j. náhrada mzdy za alikvótnu časť mesiaca október 2013 je 299,53 eur. Spolu teda náhrada mzdy bola vyrátaná vo výške 2.913,33 eur a to ako náhrada minimálnej mzdy v roku 2013 za dotknuté obdobie, pri zohľadnení 2. stupňa náročnosti práce žalobkyne podľa pracovnej zmluvy, zohľadniac ustanovenie § 134 ods. 5 zákonníka práce.

6. Okrem uvedeného si žalobkyňa uplatnila aj nárok na stravné lístky v počte kusov 188 v celkovej sume 564,- eur. V tejto časti súd žalobu zamietol. Súd má zato, že žalobkyni nárok na náhradu týchto stravných lístkov nevznikol. Stravovanie zamestnancov upravuje ustanovenie § 152 zákonníka práce. Z uvedenej právnej úpravy vyplýva, že zamestnanec má nárok na náhradu stravných lístkov len v prípade, že skutočne aj prácu vykoná, žalobkyňa však prácu v dotknutom období reálne nevykonávala, z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru jej preto vznikol nárok len na náhradu mzdy ako satisfakcie za neplatnú výpoveď.

7. Čo sa týka úrokov z omeškania, zákonníka práce predstavuje špeciálnu právnu úpravu, ktorá inštitúit úroku z omeškania neupravuje. Okrem toho, ako už bolo uvedené, má súd zato, že náhrada mzdy má povahu sankčnú, satisfakčnú a aj sociálnu. Súd má preto zato, že už len priznanie samotnej náhrady z neplatného skončenia pracovného pomeru predstavuje pre žalobkyňu jednak dostatočnú satisfakciu a sociálnu ochranu, ale zároveň aj dostatočnú sankciu pre žalovanú za postup, ktorý zvolila pri skončení pracovného pomeru so žalobkyňou a ktorý postup bol súdom určený za neplatný. Preto súd zamietol žalobu aj v časti uplatnené úroku z omeškania.

8. Námietky žalovanej súd vyhodnotil ako nedôvodné. Žalovaná tvrdila, že potom ako bola žalobkyni daná neplatná výpoveď, následne došlo v roku 2013 k opätovnému ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou, toto však žiadnym právne relevantným spôsobom nad všetku pochybnosť nepreukázala. Okrem uvedeného podľa súdu ani nie je možné takýmto spôsobom ukončiť pracovný pomer v čase

keď sa vedie konanie o neplatnosť skoršieho ukončenia pracovného pomeru. V tejto súvislosti súd opätovne poukazuje na konanie vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru a už aj tam uvádzané námietky žalovanej, že nespochybňuje neplatnosť v konaní napádanej výpovede, ale že má zato, že k ukončeniu pracovného pomeru došlo neskôr a to okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 30.4.2013. Pritom už v predmetnom konaní dva súde/ tunajší aj odvolací/ vyslovili právny názor, že výpoveď danú skôr, t.j. výpoveď ktorej platnosť bola v predmetnom konaní napadnutá, nebolo možné odvolať, pretože žalobkyňa nedala súhlas s jej odvolaním. Podľa tvrdení žalovanej malo dôjsť k údajnému druhému skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou k júnu 2013, t.j. v čase, kedy ešte nebolo právoplatne skončené konanie o neplatnosť skončenia pracovného pomeru vedeného na tunajšom súde pod sp. zn 5Cpr/1/2013. Počas súdneho konania o neplatnosť výpovede a to až do jeho právoplatného skončenia, kým súd právoplatne nerozhodne o tom, či bola skoršia výpoveď daná platne, nemôže byť podľa súdu daná zamestnancovi ďalšia výpoveď, resp. skončený pracovný pomer iným spôsobom. Má sa totiž zato, že pokiaľ nie je súdom rozhodnuté o tom, že táto na súde napadnutá výpoveď, resp. skončenie pracovného pomeru je neplatné, jej účinky trvajú, právny úkon, na základe ktorého malo dôjsť k ukončeniu pracovného pomeru je naďalej účinný až kým súd nevysloví jeho neplatnosť. T.j. až do skončenia konania o neplatnosti skončenia pracovného pomeru úkonom z 29.11.2012 trvajú jeho účinky, pretože žalovaná nesúhlasila s jeho odvolaním. A v čase keď trvajú účinky jedného ukončenia pracovnoprávneho vzťahu, kým ešte nie je vyriešený spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom ohľadne platnosti jedného skončenia pracovného pomeru, nie je možné dať výpoveď. Okrem uvedeného žalovaná síce tvrdila, že ukončila pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou s tým, že raz tvrdila, že touto výpoveďou mala byť výpoveď z 30.4.2013/ jej tvrdenie uvedené na č.l. 83 v spise 5Cpr/1/2013/ ale do spisu predložila viacero písomností / výpoveď z 30.3.2013 a aj ukončenie pracovného pomeru z 11.3.2013/, následne v písomnom podaní z 21.10.2016 súdi oznámila, že pracovný pomer sa skončil okamžitým skončením pracovného pomeru z 11.3.2013 a na pojednávaní konanom dňa 7.12.2017 splnomocnená zástupkyňa žalovanej uviedla, že k ukončeniu pracovného pomeru malo dôjsť výpoveďou zo dňa 30.3.2013/ nachádza sa na č.l. 36 v spise 5 Cpr/1/2013/. V konaní pritom žalovaná nad všetku pochybnosť nepreukázala ani či a ktorý z uvedených listov žalobkyni vôbec doručila. Súd preto toto tvrdenie žalovanej o okamžitom skončení pracovného pomeru, ktorého účinky mali nastať v mesiaci jún roku 2013, vyhodnotil ako žalovanou nepreukázanú obranu v konaní. Súd poukazuje na to, že na predloženie svojich tvrdení žalovaná predložila nejasné, neurčité, nezrozumiteľné a chaotické čo do obsahu aj datovania listinné dôkazy, bez preukázania, toho, ktorý z uvedených listov a či vôbec bol žalobkyni doručený. Naopak, žalobkyňa poprela, že by jej bolo niečo také doručené, tiež poukázala na chaotickú korešpondenciu žalovanej, na ktorú vzhľadom na prebiehajúci spor o neplatnosť výpovede a na chaotickosť tejto korešpondencie nereagovala. A tvrdenie žalovanej, že žalobkyňa o druhom ukončení pracovného pomeru vedela, lebo to bolo spomínané už v súdnom konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru neobstojí. Takýmto spôsobom k ukončeniu pracovného pomeru nemôže a nemohlo dôjsť. Súd podotýka, že nárok na náhradu mzdy v tejto veci žalobkyni vznikol predovšetkým v súvislosti s neplatným ukončením pracovného pomeru, o ktorom bolo rozhodované v konaní 5Cpr/1/2013 a v ktorom bola žalobkyňa plne úspešná, preto jej bez pochyby patrí nárok na náhradu mzdy podľa § 79 Zákonníka práce, ktorý nárok má predovšetkým satisfakčnú funkciu pre zamestnanca a sankčnú funkciu pre zamestnávateľa, ktorý neplatne skončil pracovný pomer. Posudzovanie prípadnej platnosti neplatnosti, resp. platnosti druhého ukončenia pracovného pomeru, súdu v tomto konaní neprináleží, pretože v tomto konaní súd rozhoduje o nároku na náhradu mzdy zo skoršieho neplatného skončenia pracovného pomeru a priznaná náhrada mzdy má ako bolo uvedené satisfakčnú funkciu vo vzťahu k dotknutému zamestnancovi, ktorý bol na svojich právach dotknutý neplatným skončením pracovnoprávneho pomeru, ale súčasne aj sankčnú funkciu vo vzťahu k zamestnávateľovi, ktorého právny úkon -ukončenie pracovného pomeru bolo súdom určené za neplatné.

9. Vzhľadom na uvedené súd rozhodol tak, že v časti o zaplatenie náhrady mzdy za uplatňované obdobie žalobe vyhovel a vo zvyšku súd žalobu ako nedôvodnú zamietol.

10. Podľa § 251 C.s.p. trovy konania sú všetky preukázané, odôvodnené a účelne vynaložené výdavky, ktoré vzniknú v konaní v súvislosti s uplatňovaním alebo bránením práva.

Podľa § 255 ods. 1 C.s.p. súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

Podľa § 262 ods. 2 C.s.p. o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

11. O trovách účastníkov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p.. Žalobkyňa sa v konaní domáhala zaplata náhrady mzdy vo výške 2.934,72 eur a náhrady stravných lístkov v sume 564,- eur, t.j. spolu bol jej žalobný nárok vo výške 3.498,72 eur. Z tejto sumy bola úspešná v časti o zaplata náhrady mzdy vo výške 2.913,33 eur, čo predstavuje z celkovej žalovanej sumy 83 %. Vo zvyšku bola úspešná žalovaná, lebo žaloba bola vo zvyšku / v rozsahu 17 % / zamietnutá Berúc do úvahy pomer úspechu účastníkov konania, úspešnejšia bola žalobkyňa a jej úspech je v rozsahu 66% / 83% -17%/. Preto súd priznal v konaní úspešnejšej žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 66% z jej trov a to voči v konaní neúspešnejšej žalovanej. O konkrétnej výške trov konania rozhodne súd po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

12. Podľa § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. ak je poplatník od poplatku oslobodený a súd jeho žalobe alebo návrhu vyhovel, zaplatí podľa výsledku konania poplatok alebo jeho pomernú časť žalovaný alebo odporca, ak nie je tiež od poplatku oslobodený. Túto povinnosť však žalovaný alebo odporca nemá v konaní o rozvod manželstva, o určenie neplatnosti alebo o určenie neexistencie manželstva, ak súd tak rozhodne alebo ak uloží náhradu trov konania poplatníkovi, a v konaní pred správnym súdom. Podľa § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb. od poplatku je oslobodený žalobca 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.

13. V zmysle § 4 ods. 2 písm. d) cit. zákona bola žalobkyňa ako osoba oslobodená od platenia súdneho poplatku za návrh. Preto v zmysle §2 ods. 2 cit. zákona súd zaviazal v konaní v časti neúspešnú žalovanú na úhradu pomernej časti poplatku a to vo výške 174,50 eur / 6% z v rozsudku priznanej sumy 2.913,33 eur/.

#### **Poučenie:**

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorého rozsudku smeruje.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

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, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

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 povinný nesplní to, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie.