

Súd: Okresný súd Nové Mesto nad Váhom
Spisová značka: 10Cpr/24/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3520200980
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 05. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Andrej Stachovič
ECLI: ECLI:SK:OSNM:2022:3520200980.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd v Novom Meste nad Váhom pred samosudcom JUDr. Andrejom Stachovičom, v právnej veci žalobcu: T. I. U., nar. XX.XX.XXXX, bytom Ž. XXXX/XX, XXX XX X. B. X., proti žalovanému: Základná škola J. A. Komenského, so sídlom J. A. Komenského, 957 04 Bánovce nad Bebravou, IČO: 36 128 473, právne zastúpený Advokátskou kanceláriou Y. Z. Č., U..G..C., so sídlom Y. Y. XX, X. B. X., o zaplatenie 1.622,55 Eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 1.209,60 Eur do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00 % ročne zo sumy 570,46 Eur od 16.01.2019 do zaplatenia a zo sumy 639,14 Eur od 16.01.2020 do zaplatenia.

Vo zvyšnej časti sa žaloba zamieťa.

Žalobcovi sa priznáva nárok na náhradu trov konania vo výške 100,00 %.

odôvodnenie:

1. Žalobca podaním došlým súdu dňa 08.04.2020 sa domáhal, aby súd platobným rozkazom uložil povinnosť žalovanému zaplatiť sumu vo výške 1.622,55 Eur, spolu s 8,00 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 765,22 Eur od 16.01.2019 do zaplatenia a s 8,00 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 857,33 Eur od 16.01.2020 do zaplatenia. Návrh odôvodnil tým, že: „Žalobkyni - zamestnankyni bol dňa 19.07.2016 pozastavený žalovaným - zamestnávateľom výkon pedagogickej činnosti v zmysle § 9 ods. 2 zák. č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej len „Zákon“). V zmysle § 9 ods. 3 Zákona patrí zamestnancovi s pozastaveným výkonom pedagogickej činnosti 50% funkčného platu, ktorý žalobkyni aj riadne žalovaný vypláca. Ako vyplýva zo žalobkyni doručených oznámení žalovaného o výške a zložení jej funkčného platu zo dňa 01.01.2018, 01.09.2019 a 01.01.2020, postupuje žalovaný správne, keď jej priznáva prax i za obdobie po pozastavení výkonu jej pedagogickej činnosti, t. j. po 19.07.2016, keďže zo žiadneho zákonného ustanovenia nevyplýva, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti sa nepovažuje za výkon práce, práve naopak. Ustanovenie § 9 ods. 2 Zákona umožňujúce zamestnávateľovi pozastaviť pedagogickému zamestnancovi výkon pedagogickej činnosti je principiálne totožné s ustanovením § 141a Zákonníka práce o dočasnom prerušení výkonu práce zamestnancovi, zaradenom do piatej časti Zákonníka práce s označením „Prekážky v práci“. Vzhľadom k tomu je nutné považovať pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti žalobcu za prekážku v práci. Následne z ustanovenia § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce vyplýva, že ako výkon práce sa posudzuje aj doba, pre ktorú zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak Zákonník práce neustanovuje inak, čo Zákonník práce vo vzťahu k porovnateľnému prípadu podľa § 141a Zákonníka práce nerobí. Na pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti podľa Zákona sa preto v plnej miere vzťahuje ustanovenie § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Podľa § 116 ods. 2 Zákonníka práce,

ktorý sa vzhľadom na vyššie uvedené aplikuje na tento prípad, za časť dovolenky, ktorá presahuje 4 týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. K dnešnému dňu však žalobkyni nebola vyplatená žiadna náhrada mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky v trvaní 5 týždňov za rok 2017, splatnej do 15.01.2019, a 5 týždňov za rok 2018, splatnej do 15.01.2020, keďže za predmetné roky jej vznikol, nárok na dovolenku v trvaní 9 týždňov, čo je uvedené aj na výplatných páskach za mesiace január 2017-december 2017 a výplatných páskach január 2018 - december 2018. Na výplatnej páske za december 2017 je uvedené, že žalobkyňa má nárok na 45 dní dovolenky za rok 2017. Na výplatných páskach január 2018 - december 2018 zamestnávateľ uvádza len nárok na 45 dní dovolenky na rok 2018 a neuvádza prenesených 45 dní dovolenky z predchádzajúceho roka 2017 napriek tomu, že žalobkyňa dovolenku v roku 2017 nečerpala a ani jej nebola dovolenka za rok 2017 preplatená. Na výplatnej páske za december 2018 je uvedené, že žalobkyňa má nárok na 45 dní dovolenky za rok 2018. Na výplatných páskach január 2019 - december 2019 zamestnávateľ uvádza len nárok na 45 dní dovolenky na rok 2018 a neuvádza prenesených 45 dní dovolenky z predchádzajúceho roka 2018 napriek tomu, že žalobkyňa dovolenku v roku 2018 nečerpala a ani jej nebola dovolenka za rok 2018 preplatená. Vychádzajúc z výšky priemerného zárobku žalobkyne v mesiaci január 2019 (8,1623 Eur - priemerný hodinový zárobok) a január 2020 (9,1449 Eur - priemerný hodinový zárobok), vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku v trvaní 5 týždňov za rok 2017 vo výške 1.530,43 Eur (187,5 hodín x 8,1623 Eur) a za nevyčerpanú časť dovolenky v trvaní 5 týždňov za rok 2018 vo výške 1.714,67 Eur (187,5 hodín x 9,1449), t.j. v celkovej výške 3.245,10 Eur, z ktorých požaduje žalobkyňa vyplatenie časti vo výške 50%, a to vzhľadom na pozastavenie jej výkonu pedagogickej činnosti, t.j. sumu vo výške 1.622,55 Eur (slovom: tisícšesťstodvadsaťdva eur a päťdesiatpäť centov). 50% náhrady mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky za rok 2017 vo výške 765,22 Eur mala byť žalobkyni vyplatená do 15.01.2019 a počnúc dňom 16.01.2019 je žalovaný v omeškaní s jej vyplatením. 50% náhrady mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky za rok 2018 vo výške 857,33 Eur mala byť žalobkyni vyplatená do 15.01.2020 a počnúc dňom 16.01.2020 je žalovaný v omeškaní s jej vyplatením. Omeškanie s vyplatením náhrady mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky zakladá žalobkyni nárok na úroky z omeškania, a to s poukazom na uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. 111. ÚS 460/2017 zo 04.07.2017. Listom zo dňa 18.02.2020 žalobkyňa prostredníctvom jej právneho zástupcu vyzvala žalovaného na vyplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky za roky 2017 a 2018. Žalovaný na výzvu nijako nereagoval a ako už žalobkyňa v žalobe vyššie uviedla, náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku jej nevyplatil.“

2. V podaní došlým súdu dňa 15.06.2020 žalovaný žiadal žalobu zamietnuť z dôvodu, že: „Obdobie pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti pedagogickému zamestnancovi podľa § 9 ods. 2 zák. č. 317/2009 Z.z. sa nepovažuje za výkon práce v zmysle § 144a Zákonníka práce Žalobkyňa v žalobe zo dňa 05.04.2020 uviedla, že v zmysle § 9 ods. 3 zák. č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov patrí zamestnancovi s pozastaveným výkonom pedagogickej činnosti 50% funkčného platu, ktorý žalobkyni aj riadne žalovaný vypláca. Ako vyplýva zo žalobkyni doručených oznámení žalovaného o výške a zložení jej funkčného platu zo dňa 01.01.2018, 01.09.2019 a 01.01.2020, postupuje žalovaný správne, keď jej priznáva prax i za obdobie po pozastavení výkonu jej pedagogickej činnosti, t.j. po 19.07.2016, keďže zo žiadneho zákonného ustanovenia nevyplýva, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti sa nepovažuje za výkon práce, práve naopak. Žalobkyňa uvádza, že ustanovenie § 9 ods. 2 zák. č. 317/2009 Z.z. umožňujúce zamestnávateľovi pozastaviť pedagogickému zamestnancovi výkon pedagogickej činnosti je principiálne totožné s ustanovením § 141a Zákonníka práce o dočasnom prerušení výkonu práce zamestnancovi, zaradenom do piatej časti Zákonníka práce s označením „Prekážky v práci“. Vzhľadom k tomu je podľa žalobkyne nutné považovať pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti žalobkyne za prekážku v práci. Následne z ustanovenia § 144 a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce vyplýva, že ako výkon práce sa posudzuje aj doba, pre ktorú zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak Zákonník práce neustanovuje inak, čo podľa žalobkyne Zákonník práce vo vzťahu k porovnateľnému prípadu podľa § 141a Zákonníka práce nerobí. Na pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti podľa zák. č. 317/2009 Z.z. sa preto podľa žalobkyne v plnej miere vzťahuje ustanovenie § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Vzhľadom na vyššie uvedené tvrdenia žalobkyne je žalobkyňa toho názoru, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti sa považuje za výkon práce. Žalovaný ale s týmto tvrdením žalobkyne nesúhlasí, a v tejto súvislosti poukazuje na stanovisko Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky zo dňa 03.02.2017. Žalovaný žiadal Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o stanovisko k nároku na dovolenku za rok 2016 pedagogického zamestnanca, ktorému bol pozastavený výkon pedagogickej činnosti podľa § 9 ods. 2 zák. č. 317/2009 Z.z. a možnosti

nariadenia čerpania dovolenky a Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky vo svojom stanovisku zo dňa 03.02.2017 uviedlo, že „Zastávame názor, že pozastavením výkonu pedagogickej činnosti došlo k dočasnému prerušeniu výkonu práce podľa § 141a Zákonníka práce a obdobie pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti sa nepovažuje, v súlade s § 144a Zákonníka práce, za výkon práce.“ Vzhľadom na vyššie uvedené tak žalovaný uvádza, že pozastavením pedagogickej činnosti žalobkyne došlo k dočasnému prerušeniu výkonu práce žalobkyne podľa § 141a Zákonníka práce, pričom toto obdobie sa podľa žalovaného nepovažuje za výkon práce v súlade s § 144a Zákonníka práce. Dočasné prerušenie výkonu práce podľa § 141a Zákonníka práce ako osobitný druh prekážky v práci. Žalobkyňa v žalobe zo dňa 05.04.2020 uviedla, že ustanovenie § 9 ods. 2 zák. č. 317/2009 Z.z. umožňujúce zamestnávateľovi pozastaviť pedagogickému zamestnancovi výkon pedagogickej činnosti je principiálne totožné s ustanovením § 141a Zákonníka práce o dočasnom prerušení výkonu práce zamestnancovi, zaradenom do piatej časti Zákonníka práce s označením „Prekážky v práci“. Vzhľadom k tomu je podľa žalobkyne nutné považovať pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti žalobkyne za prekážku v práci. Následne z ustanovenia § 144 a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce vyplýva, že ako výkon práce sa posudzuje aj doba, pre ktorú zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak Zákonník práce neustanovuje inak, čo podľa žalobkyne Zákonník práce vo vzťahu k porovnateľnému prípadu podľa § 141a Zákonníka práce nerobí. Na pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti podľa zák. č. 317/2009 Z.z. sa preto podľa žalobkyne v plnej miere vzťahuje ustanovenie § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. K tvrdeniu žalobkyne, že ustanovenie § 9 ods. 2 zák. č. 317/2009 Z.z. je principiálne totožné s ustanovením § 141a Zákonníka práce, ktorý je zaradený do piatej časti Zákonníka práce s označením „Prekážky v práci“ a vzhľadom k tomu má byť nutné považovať pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti žalobkyne za prekážku v práci tak, ako to tvrdí žalobkyňa, žalovaný nesúhlasí. Žalovaný uvádza, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti žalobkyne podľa § 9 ods. 2 zák. č. 317/2009 Z.z. (totožné podľa názoru žalobkyne s § 141a Zákonníka práce) nepredstavuje prekážku v práci tak, ako to uvádza žalobkyňa. Podľa názoru žalovaného § 141a Zákonníka práce (dočasné prerušenie výkonu práce) predstavuje osobitný druh prekážky v práci na strane zamestnanca, ktorý nespadá pod prekážky v práci podľa Zákonníka práce tak, ako si to myslí žalobkyňa. Žalovaný poukazuje na skutočnosť, že zákon výslovne neuvádza § 141a Zákonníka práce ako prekážku v práci, aj keď je toto ustanovenie zaradené do piatej časti Zákonníka práce. Žalovaný uvádza, že prekážky v práci Zákonník práce výslovne uvádza v nasledovných ustanoveniach: - § 136, § 137, § 138, ktoré sú označené ako prekážky z dôvodov všeobecného záujmu, - § 138a - prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti, - § 138b - prekážka v práci z dôvodu výkonu dobrovoľnej vojenskej prípravy, - § 139 - prekážky v práci z dôvodu plnenia brannej povinnosti a z dôvodu pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl, - § 141 - dôležité osobné prekážky v práci, - § 142 - prekážky na strane zamestnávateľa, - § 143 - prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase, - § 144 - spoločné ustanovenia o prekážkach v práci. Žalovaný tak vzhľadom na vyššie uvedené ustanovenia Zákonníka práce poukazuje na skutočnosť, že ak by zákonodarca mal v úmysle ako prekážku v práci uviesť aj § 141a Zákonníka práce, tak by toto ustanovenie tak pomenoval. Žalovaný poukazuje aj na použiteľný komentár k § 141a Zákonníka práce, podľa ktorého, „dočasné prerušenie výkonu práce podľa § 141a principiálne nemožno považovať za inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 142 ods. 3.“ Žalovaný ďalej poukazuje aj na stanovisko Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky zo dňa 08.11.2018, ktoré uviedlo, že: „počas pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti sa dočasne prerušuje aj povinnosť zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu a povinnosť zamestnanca vykonávať prácu (podľa § 47 ods. 1 Zákonníka práce).“ Žalobkyňa v žalobe zo dňa 05.04.2020 uviedla, že podľa § 116 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý sa vzhľadom na vyššie uvedené aplikuje na tento prípad, za časť dovolenky, ktorá presahuje 4 týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. K dnešnému dňu (t.j. ku dňu podania žaloby) však žalobkyne nebola vyplatená žiadna náhrada mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky v trvaní 5 týždňov za rok 2017, splatnej do 15.01.2019, a 5 týždňov za rok 2018, splatnej do 15.01.2020, keďže za predmetné roky jej vznikol, nárok na dovolenku v trvaní 9 týždňov, čo je uvedené aj na výplatných páskach za mesiace január 2017- december 2017 a výplatných páskach január 2018 - december 2018. Na výplatnej páske za december 2017 je uvedené, že žalobkyňa má nárok na 45 dní dovolenky za rok 2017. Na výplatných páskach január 2018 - december 2018 zamestnávateľ uvádza len nárok na 45 dní dovolenky za rok 2018 a neuvádza prenesených 45 dní dovolenky z predchádzajúceho roka 2017 napriek tomu, že žalobkyňa dovolenku v roku 2017 nečerpala a ani jej nebola dovolenka za rok 2017 preplatená. Na výplatnej páske za december 2018 je uvedené, že žalobkyňa má nárok na 45 dní dovolenky za rok 2018. Na výplatných páskach január 2019 - december 2019 zamestnávateľ uvádza len nárok na 45 dní dovolenky za rok 2018 a neuvádza prenesených 45 dní dovolenky z

predchádzajúceho roka 2018 napriek tomu, že žalobkyňa dovolenku v roku 2018 nečerpala a ani jej nebola dovolenka za rok 2018 preplatená. Vychádzajúc z výšky priemerného zárobku žalobkyne v mesiaci január 2019 (8,1623 Eur - priemerný hodinový zárobok) a január 2020 (9,1449 Eur - priemerný hodinový zárobok), vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku v trvaní 5 týždňov za rok 2017 vo výške 1.530,43 Eur (187,5 hodín x 8,1623 Eur) a za nevyčerpanú časť dovolenky v trvaní 5 týždňov za rok 2018 vo výške 1.714,67 Eur (187,5 hodín x 9,1449), t.j. v celkovej výške 3.245,10 Eur, z ktorých požaduje žalobkyňa vyplatenie časti vo výške 50%, a to vzhľadom na pozastavenie jej výkonu pedagogickej činnosti, t.j. sumu vo výške 1.622,55 Eur. a) vyjadrenie žalovaného k náhrade mzdy za nevyčerpanú dovolenku za rok 2016 žalovaný poukazuje na skutočnosť, že žalobkyňa má od 19.07.2016 pozastavený výkon pedagogickej činnosti v zmysle § 9 ods. 2 zák. č. 317/2009 Z.z.. Vzhľadom k tomu, že žalobkyňa v roku 2016 do času kým jej bol pozastavený výkon pedagogickej činnosti odpracovala u žalovaného aspoň 60 dní v zmysle § 101 Zákonníka práce, tak žalovaný žalobkyni vyplatil náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku za rok 2016. K nároku žalobkyne na dovolenku za rok 2016 žiadal žalovaný stanovisko Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky a následne aj Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky vo svojom stanovisku zo dňa 03.02.2017 k nároku na dovolenku za rok 2016 pedagogického zamestnanca, ktorému bol pozastavený výkon pedagogickej činnosti podľa § 9 ods. 2 zák. č. 317/2009 Z.z. a možnosti nariadenia čerpania dovolenky uviedlo, že: obdobie pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti sa nepovažuje, v súlade s § 144a Zákonníka práce, za výkon práce. Za podmienky, že uvedená doba sa nepovažuje za výkon práce a v liste uvedený pedagogický zamestnanec v kalendárnom roku 2016 splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní, z dôvodu, že od 19.07.2016 má pozastavený výkon pedagogickej činnosti, dovolenka sa mu kráti podľa § 109 Zákonníka práce (za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu). Ak uvedený pedagogický zamestnanec nevykonával v kalendárnom roku 2016 u zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí mu dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku. Zastávame názor, že vzhľadom na to, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti nie je výkonom práce, počas doby trvania pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti nie je možné zamestnancovi nariadiť čerpanie dovolenky. Dovolenku za rok 2016 zamestnanec môže vyčerpať do konca nasledujúceho kalendárneho roka, t.j. do 31.12.2017.“ Vzhľadom na špecifickosť daného prípadu Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky odporučilo žalovanému, aby sa obrátil na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktoré je gestorom Zákonníka práce. Na odporúčanie Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky sa žalovaný obrátil na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky so žiadosťou o výklad zo dňa 09.02.2017, v ktorej sa žalovaný pýtal na postup v prípade vzniku nároku žalobkyne na dovolenku za rok 2016. Na uvedenú žiadosť Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky reagovalo listom zo dňa 15.02.2017 označeným ako dovolenka, v ktorom v zmysle § 101 Zákonníka práce uviedlo, že: „Ak pracovný pomer zamestnankyne u Vás trval v roku 2016 počas celého kalendárneho roka, zamestnankyňa má nárok na dovolenku za kalendárny rok v zmysle vyššie uvedeného.“ Následne Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky ďalej uviedlo, že: „ak by zamestnankyňa nevyčerpala napr. do konca kalendárneho roka 2017 dovolenku z kalendárneho roka 2016, v januári 2018 je zamestnávateľ povinný poskytnúť jej náhradu mzdy za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky. V prípade, že celková výmera dovolenky zamestnankyne za kalendárny rok je napr. deväť týždňov, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej náhradu mzdy za päť týždňov dovolenky.“ Dňa 06.03.2018 bola u žalovaného ako u zamestnávateľa vykonaná inšpekcia práce z Inšpektorátu práce Trenčín. Inšpektorát práce Trenčín pri výkone inšpekcie zistil, že žalovaný ako zamestnávateľ žalobkyni ako zamestnankyni krátil dovolenkový nárok na rok 2016 vo výmere 45 dní o 11 dní z dôvodu pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti a dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá trvala 33 pracovných dní, pričom z týchto dôvodov nie je možné v zmysle ustanovenia § 109 ods. 1 písm. a), b), c), d) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce krátiť dovolenkový nárok. Žalovaný tak neposkytol žalobkyni ako zamestnankyni za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú si nemohla vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku, čím žalovaný porušil ustanovenie § 116 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce. Následne Inšpektorát práce Trenčín v protokole č. N.-X-X-X./P-Q.,H.-XX zo dňa 13.04.2018 nariadil žalovanému, aby odstránil uvedené nedostatky a do 15 dní od prevzatia protokolu poskytol náhradu mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca za neoprávnene krátenú dovolenku v rozsahu 11 dní. Žalovaný uvedenú povinnosť splnil a žalobkyni náhradu mzdy za rok 2016 za neoprávnene krátenú dovolenku

v rozsahu 11 dní nahradil. Žalovaný sa aj v otázke náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku za rok 2017 obrátil dňa 16.10.2018 so žiadosťou o stanovisko na Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Žalovaný žiadal o stanovisko k nároku na vznik dovolenky u žalobkyne za kalendárny rok 2017, pričom žalovaný uviedol, že žalobkyňa ako zamestnankyňa v kalendárnom roku 2017 reálne neodpracovala ani jeden deň. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky vo svojom stanovisku zo dňa 08.11.2018 uviedlo, že: „Ak pedagogický zamestnanec má dlhodobu pozastavenú pedagogickú činnosť podľa § 9 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z., t.j. v roku 2017 neodpracoval ani jeden deň u zamestnávateľa, teda nevykonával prácu pre zamestnávateľa, podľa § 101 Zákonníka práce mu nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok 2017.“ Žalovaný prostredníctvom e-mailu zo dňa 17.10.2018 v záujme predísť sankciám zo strany Inšpektorátu práce požiadal Inšpektorát práce Trenčín o stanovisko k vzniku nároku na dovolenku za kalendárny rok 2017 pre žalobkyňu ako zamestnankyňu, ak žalobkyňa ako zamestnankyňa neodpracovala na pracovisku žalovaného počas celého roka 2017 ani jeden deň. Inšpektorát práce Trenčín reagoval na e-mail žalovaného a v odpovedi zo dňa 07.11.2018 - označenej ako poskytnutie poradenstva na základe Vašej žiadosti, poukázal na ustanovenie § 101 Zákonníka práce, podľa ktorého: „zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.“ Následne Inšpektorát práce Trenčín konštatoval, že: „pedagogickému zamestnancovi s pozastaveným výkonom pedagogickej činnosti, ktorý počas celého roka 2017 neodpracoval žiadnu pracovnú zmenu, nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť ani na dovolenku za odpracované dni. Pedagogický zamestnanec nesplnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní za kalendárny rok počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi. Na základe týchto skutočností Vám ako zamestnávateľovi nevzniká povinnosť náhrady mzdy zamestnancovi za nevyčerpanú dovolenku ani povinnosť nariadiť jej čerpanie.“ Žalobkyňa následne osobne žalovanému doručila dňa 17.12.2018 žiadosť o preplatenie dovolenky zo dňa 14.12.2017, ktorým žalobkyňa žalovaného žiadala o vyplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku za rok 2017 vo výplate v mesiaci január 2019. Na uvedenú žiadosť žalobkyne reagoval žalovaný listom zo dňa 03.01.2019 označeným ako odpoveď na žiadosť o preplatenie dovolenky. Žalovaný v predmetnom liste žalobkyne odpovedal, že žalobkyňa je pedagogickým zamestnancom, ktorý má dlhodobu pozastavenú pedagogickú činnosť podľa § 9 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z., t.j. v roku 2017 žalobkyňa neodpracovala ani jeden deň u zamestnávateľa, teda nevykonávala prácu pre zamestnávateľa a teda podľa § 101 Zákonníka práce žalobkyne nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok 2017 a z tohto dôvodu žalovaný žiadosť žalobkyne zamietol. Žalovaný sa preventívne, aby nepoškodil nároky žalobkyne, obrátil aj na Mestský úrad Bánovce nad Bebravou, pričom žalovaný žiadosťou o stanovisko zriaďovateľa k vzniku nároku na dovolenku zamestnanca zo dňa 20.12.2018 žiadal právne stanovisko k žiadosti žalobkyne o vyplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok 2017 vo výplatnom termíne január 2019. Mestský úrad Bánovce nad Bebravou vo svojom stanovisku k vzniku nároku na dovolenku zo dňa 21.12.2018 uviedol, nasledovné: „Keďže z Vášho listu je zrejmé, že zamestnanec počas kalendárneho roka neodpracoval pre zamestnávateľa žiadnu pracovnú zmenu, ani žiadnu nadpolovičnú časť pracovnej zmeny, zamestnancovi nárok na dovolenku za kalendárny rok 2017 ani na dovolenku za odpracované dni nevznikol.“ Vzhľadom na vyššie uvedené a vzhľadom na skutočnosť, že žalobkyňa ako zamestnankyňa počas celého kalendárneho roka 2017 a počas celého kalendárneho roka 2018 neodpracovala u žalovaného ako zamestnávateľa ani jeden jediný deň, mal žalovaný ako zamestnávateľ s poukazom na vyššie uvedené stanoviská za to, že žalobkyňa nesplnila podmienky uvedené v § 101 Zákonníka práce a teda žalobkyňa nevykonávala u žalovaného prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, v dôsledku čoho tak žalobkyňa nemá nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť a rovnako tak nemá žalobkyňa nárok ani na náhradu mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky za roky 2017 a 2018 tak, ako sa tohto nároku žalobkyňa v žalobe domáha. Žalovaný poukazuje na svoju snahu a úsilie, ktoré žalovaný vynaložil pri zisťovaní informácii, či žalobkyňa má alebo nemá nárok na dovolenku a následne nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky a žiadal o stanoviská k uvedenému Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky; Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky; Inšpektorát práce Trenčín a Mestský úrad Bánovce nad Bebravou. K tvrdeniam žalobkyne, že na výplatnej páske žalobkyne za december 2017 je uvedené, že žalobkyňa má nárok na 45 dní dovolenky za rok 2017, ale na výplatných páskach január 2018 - december 2018 zamestnávateľ uvádza len nárok na 45 dní dovolenky na rok 2018 a neuvádza prenesených 45 dní dovolenky z predchádzajúceho roka

2017 napriek tomu, že žalobkyňa dovolenku v roku 2017 nečerpala a ani jej nebola dovolenka za rok 2017 preplatená, žalovaný uvádza, že dovolenku žalovaný ako zamestnávateľ na výplatných páskach žalobkyne za roky 2017 a 2018 uvádza len z toho dôvodu, že sa to technicky nedalo z programu, ktorý spracúva mzdy zamestnancov a ich výplatné pásky vymazať. Žalovaný ďalej poukazuje na skutočnosť, že ako zamestnávateľ nevie napríklad vo februári reálne predpokladať či do skončenia kalendárneho roka nedôjde k zmene situácie na strane žalobkyne a žalobkyňa nezačne spĺňať povinnosti uvedené v § 101 Zákonníka práce, t.j. žalovaný nevie či žalobkyňa v kalendárnom roku neodpracuje aspoň 60 dní a nevznikne jej tak nárok na dovolenku alebo na jej pomernú časť. Vzhľadom k tomu, že žalovaný má vedomosť o tom, že žalobkyňa v rokoch 2017 - 2020 pracovala na čerpacej stanici žalovaný navrhuje, aby súd na preukázanie tejto skutočnosti vykonal dokazovanie, a to dožiadaním Sociálnej poisťovne. V prípade, ak by žalobkyňa mala uzatvorený pracovný vzťah s iným zamestnávateľom, vznikol by jej nárok na dovolenku u tohto zamestnávateľa, duplicitné vyplatenie náhrady za dovolenku počas dočasného prerušenia výkonu práce podľa §141a Zákonníka práce, by bolo jednoznačne v rozpore s dobrými mravmi.“

3. Žalobca v podaní došlým súdu dňa 22.07.2020 uviedol, že: „Nie je pravdivé tvrdenie žalovaného, že pozastavením pedagogickej (Pg) činností došlo k dočasnému prerušeniu výkonu práce podľa §141a Zákonníka práce. Žalobkyňa neobdržala žiaden list o tom, že jej bol dočasne prerušený výkon práce na 1 mesiac a nedostávala 1 mesiac 60% jej priemerného zárobku. Žalobkyňa dostala 19.7.2016 list „Oznámenie o pozastavení výkonu pedagogickej činností“, že jej bol pozastavený výkon Pg činnosti podľa §9 ods.2 zák. č. 317/2009Z.z. a od 19.7.2016 žalobkyňa dostáva 50% jej funkčného platu. Navyše, je nesprávne tvrdenie žalovaného i MŠVVaš, že dočasné prerušenie výkonu práce podľa 141a Zákonníka práce sa nepovažuje za výkon práce. Toto svoje tvrdenie nezdôvodnili žiadnym legislatívnym ustanovením. Je to len ich nesprávny názor (na rozdiel od žalobkyne, ktorá svoje tvrdenia vždy zdôvodňuje odkazom na legislatívne ustanovenia). Zákonodarca v prípade §141a Zákonníka práce nariaďuje zamestnávateľovi vyplácať zamestnancovi 60% jeho priemernej mzdy a zákonodarca neuviedol v §109 Zákonníka práce, že za obdobie dočasného prerušenia výkonu práce sa zamestnancovi kráti dovolenka z dôvodu, že nepracoval. Zákonodarca nepovoľuje zamestnávateľovi krátiť dovolenku zamestnancovi s dočasným prerušením práce vôbec. Ani v prípade, ak by sa závažné porušenie pracovnej disciplíny preukázalo, ani v prípade, ak by sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo. Je teda jednoznačné, že zákonodarca považuje dočasné prerušenie výkonu práce za výkon práce. Ďalej bolo nesprávne tvrdenie MŠVVaš, že žalovaný má žalobkyňu krátiť dovolenku za obdobie pozastavenia výkonu Pg činnosti z dôvodu, že nepracovala. Tento nesprávny názor MŠVVaš a svoj nezákonný postup žalovaný napravil na základe nariadenia Inšpektorátom práce Trenčín, čo potvrdzuje vo vyjadrení k žalobe aj sám žalovaný. Žalovaný sa nijako nevysporiadal s vyjadrením MŠVVaš zo dňa 3.2.2017 a 8.11.2018, na ktoré sa odvoláva, že: „Pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti pedagogickému zamestnancovi podľa §9 ods.2 zák.317/2009 Z.z. je prekážkou na strane zamestnanca“ a „Pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti pedagogickému zamestnancovi podľa §9 ods.2 zák. 317/2009 Z.z. je možné považovať za / osobitný druh prekážky v práci na strane zamestnanca. Žalobkyňa trvá na tom, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti podľa §9 ods.2 zák. č. 317/2009Z.z. je prekážkou v práci (je irelevantné, či na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa) a celé obdobie pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti je preto podľa § 144a ods.1 písm. a) Zákonníka práce výkonom práce. Žalobkyňa má za to, že pozastavenie výkonu Pg činnosti nie je prekážka na strane zamestnanca, ale prekážka na strane zamestnávateľa. Žalobkyňa spĺňala a stále spĺňa všetky predpoklady podľa §6 ods.1 zák.317/2009 Z.z. na to, aby mohla učiť. Žalovaný jej pozastavil výkon Pg činnosti aj napriek tomu, že neboli kumulatívne splnené obe podmienky na pozastavenie výkonu Pg činnosti. Bola splnená len 1. podmienka - bola podaná obžaloba. Nebola splnená 2. podmienka - žalovaný nijako nedokázal, že by bol ohrozený riadny výkon Pg činnosti. Nedokázal vinu obžalovanej. Nedokázal preto, že by bol ohrozený riadny výkon Pg činnosti. Žalobkyňa mohla a chcela učiť. Žalovaný sa jednostranne rozhodol pozastaviť jej výkon Pg činnosti. Žalovaný sa účelovo nijako nevysporiadal s tvrdením MPSVaR v liste z 15.2.2017, ktoré žalovanému uvádza, že „Poznamenávame, že v Zákonníku práce je obdobné ustanovenie v §141a)- dočasné prerušenie výkonu práce. Uvedené ustanovenie sa považuje za prekážku v práci na strane zamestnanca. Teda MPSVaR zastáva názor aký má aj žalobkyňa, že ustanovenie §141a Zákonníka práce je prekážkou v práci a je principiálne totožné s §9 ods.2 zák. č. 317/2009Z.z. Žalovaný poukazuje na stanovisko MŠVVaš z 8.11.2018, že zamestnávateľ nie je povinný pridelať zamestnancovi prácu, ak má pozastavený výkon Pg činnosti a zamestnanec nie je povinný vykonávať prácu, čo je logické. Žalovaný sa ale opäť nijako nevysporiadal s vyjadrením MŠVVaš, ktoré mu už druhýkrát uviedlo, že: „Pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti

pedagogickému zamestnancovi podľa §9 ods.2 zák.317/2009 Z.z. je možné považovať za osobitný druh prekážky v práci na strane zamestnanca. I, Žalovaný dostal 2 krát stanovisko MŠVVaŠ, že pozastavenie výkonu PR činnosti je prekážka na strane zamestnanca a 1 krát stanovisko MPSVaR, že dočasné prerušenie práce podľa §141a Zákonníka práce je prekážka na strane zamestnanca a toto ustanovenie je obdobné ako ustanovenie §9 ods.2 zák. č. 317/2009 Z.z Žalovaný tvrdí, že §141a) Zákonníka práce nie je možné považovať za prekážku v práci len preto, lebo zákonodarca toto ustanovenie výslovne nepomenoval ako prekážku v práci a to aj napriek tomu, že je zahrnuté v piatej časti Zákonníka práce - PREKÁŽKY V PRÁCI. K tomuto vyjadreniu žalovaného žalobkyňa uvádza, že za prekážku v práci sa považuje aj §140 Zákonníka práce, ktorý znie: "Zvyšovanie kvalifikácie. Zákonodarca v §140 ods. 1 Zákonníka práce výslovne uvádza, že: „Účasť na ďalšom vzdelávaní.....je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Zvyšovanie kvalifikácie je prekážkou v práci aj napriek tomu, že toto ustanovenie nezníe prekážka v práci. Zákonodarca teda nemal v úmysle považovať za prekážku v práci len také ustanovenie, ktoré je pomenované ako prekážka v práci ako sa mylne domnieva žalovaný. Ak by zákonodarca nemal v úmysle považovať §141a) Zákonníka práce za prekážku v práci, tak by toto ustanovenie nezahrnul do piatej časti Zákonníka práce. Navyiac žalovaný účelovo neuvádza stanovisko MPSVaR zo dňa 15.2.2017, že: „Prekážky na strane (zamestnanca sú taxatívne uvedené v §136 až 141a) Zákonníka práce ktoré potvrdzuje tiež, že §141a) Zákonníka práce je prekážkou v práci. Žalovaný účelovo cituje zo stanoviska MŠVVaŠ zo dňa 3.2.2017 len vyjadrenie: „.....obdobie pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti sa nepovažuje, v súlade s §144a) Zákonníka práce, za výkon práce. Uvádza ho aj napriek tomu, že žalobkyni nebol pozastavený výkon pedagogickej činnosti podľa §141a) Zákonníka práce ale podľa §9 ods.2 zák.2317/2009 Z.z. a aj napriek tomu, že §144a) Zákonníka práce výslovne neuvádza, že dočasné prerušenie výkonu práce sa nepovažuje za výkon práce a aj napriek tomu, že MŠVVaŠ ani sám žalovaný neodôvodňuje ani odkazom na žiadne iné legislatívne ustanovenie, že dočasné prerušenie výkonu práce sa nepovažuje za výkon práce. Účelovo necituje aj stanovisko MŠVVaŠ, že: „Pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti pedagogickému zamestnancovi podľa §9 ods.2 zák.317/2009 Z.z. je prekážkou na strane zamestnanca. Žalovaný nezmyselne cituje nezákonné stanovisko MŠVVaŠ ohľadom nutnosti krátenia dovolenky žalobkyni za rok 2016, a to aj napriek tomu, že má Protokol Inšpektorátu práce Trenčín, v dôsledku ktorého musel žalovaný žalobkyni doplatiť nezákonne krátenú dovolenku, čo potvrdzuje nesprávnosť a nezákonnosť stanoviska MŠVVaŠ. Navyiac žalobkyňa v žalobe nepožaduje preplatenie dovolenky za rok 2016. Žalovaný účelovo necituje ani stanovisko MPSVaR z 15.2.2017, ktoré žalovanému uvádza, že: Poznamenávame, že v Zákonníku práce je obdobné ustanovenie v §1410)- dočasné prerušenie výkonu práce. Uvedené ustanovenie sa považuje za prekážku v práci na strane zamestnanca. Žalovaný sa účelovo bráni uznať stanoviská MŠVVaŠ i MPSVaR, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti je prekážkou v práci . Žalovaný (ani MŠVVaŠ) nedokáže legislatívne zdôvodniť, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti podľa §9 ods.2 zák.317/2009 Z.z. a dočasné prerušenie výkonu práce podľa §141a) Zákonníka práce sa nepovažuje za výkon práce.(MPSVaR sa nevyjadrilo, že sa nepovažujú za výkon práce) Žalobkyňa má za to, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti podľa §9 ods.2 zák.317/2009 Z.z. tak ako (princiipiálne totožné, obdobné) dočasné prerušenie výkonu práce podľa § 141a) Zákonníka práce je prekážkou v práci a prekážka v práci sa podľa §144a ods.1 písm.a) Zákonníka práce považuje za výkon práce. Dovolenku je možné krátiť zamestnancovi podľa §109 Zákonníka práce, ak zamestnanec nejakú dobu nepracoval. Žalobkyňa nepracovala od 19.7.2016 do konca roka 2016 a žalovaný nesmel podľa vyjadrenia Inšpektorátu práce Trenčín (IP TN) žalobkyni krátiť dovolenku za rok 2016. Je teda zrejme, že aj IP TN považoval pozastavenie výkonu Pg činnosti žalobkyne v roku 2016 za výkon práce. Žalovaný nepreplátil žalobkyni základnú výmeru dovolenky 20 dní za rok 2016. Žalobkyňa musela rešpektovať §113 ods. 3, 4 a5 Zákonníka práce v ktorých nie je uvedené, že nevyčerpanú dovolenku zamestnancovi zamestnávateľ poskytne po ukončení pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti, a preto následne žalobkyňa musela rešpektovať § 116 ods.3 Zákonníka práce, ktoré sú v jej neprospech, v dôsledku čoho bola poškodená, pretože jej nebolo preplatených 20 dní dovolenky. Žalovaný však odmieta rešpektovať §144a ods.1 písm. a) Zákonníka práce, ktorý je v prospech žalobkyne, pretože podľa tohoto ustanovenia žalobkyni vznikol nárok na dovolenku. MŠVVaŠ vo svojich stanoviskách zo dňa 3. 2. 2017 a 8.11. 2018 uvádza: „Pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti pedagogickému zamestnancovi podľa §9 ods.2 zák.317/2009 Z.z. je prekážkou na strane zamestnanca. „Pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti pedagogickému zamestnancovi podľa §9 ods.2 zák. 317/2009 Z.z. je možné považovať za osobitný druh prekážky v práci na strane zamestnanca. MŠVVaŠ sa stotožňuje s tým, že ide o prekážku v práci. V stanovisku z 8.11.2018 uvádza, že ak žalobkyňa neodpracovala ani jeden deň, nevznikol jej nárok na dovolenku. Pri tomto tvrdení sa ale MŠVVaŠ nijako nevysporiadalo s §144a)ods.1 písm.a) Zákonníka práce, podľa ktorého prekážka v práci sa považuje za výkon práce. Ak MŠVVaŠ vo svojich dvoch

stanoviskách uviedlo, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti pedagogickému zamestnancovi podľa §9 ods.2 zák. 317/2009 Z.z. je prekážkou v práci, je nepochopiteľné, prečo nechce rešpektovať túto prekážku v práci v spojení s §144a) ods.1 písm.a) Zákonníka práce. Ak IP TN v Protokole zo dňa 13.4.2018 uviedol, že neexistoval zákonný dôvod na krátenie dovolenky žalobkyni za obdobie pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti, je jednoznačné, že považoval pozastavenie výkonu Pg činnosti v roku 2016 za výkon práce. V opačnom prípade by videl dôvod na krátenie dovolenky. Je preto kontraproduktívne jeho vyjadrenie zo 7.11.2018, že zamestnanec nemá nárok na dovolenku za rok 2017, pretože nepracoval, a tak pozastavenie výkonu Pg činnosti v roku 2017 za výkon práce už z neznámych dôvodov nepovažoval. IP TN sa vo svojom stanovisku zo 7.11.2018 nijako nevysporiadal s prekážkou v práci v spojení s §144a ods.1 písm.a) Zákonníka práce. Mestský úrad Bánovce nad Bebravou bral do úvahy len fakt, že zamestnanec s pozastaveným výkonom Pg činnosti neodpracoval žiadnu smenu. Nijako sa nevysporiadal s prekážkou v práci takéhoto zamestnanca a následne s prekážkou v práci v spojení s §144a ods.1 písm. a) Zákonníka práce, kedy sa prekážka v práci považuje za výkon práce. MŠVVaŠ až vo svojom stanovisku z 8.11. 2018 žalovanému uvádza: „Stanovisko MŠVVaŠ, ako orgánu vecne príslušného na prípravu zákonov v jeho pôsobnosti, nemá právnu záväznosť a je len podpornou pomôckou pre aplikačnú prax. MPSVaR vo svojom stanovisku z 15.2.2017 žalovanému uvádza: „Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky nie je oprávnené podávať záväzné výklady právnych predpisov. Stanovisko MPSVaR SR nemá právnu záväznosť a nie len podpornou pomôckou pre aplikačnú prax. Inšpektorát práce Trenčín vo svojom stanovisku zo 7.11.2018 žalovanému uvádza: „inšpektoráty práce nemajú kompetenciu podávať záväzné právne stanoviská a výklady. Tieto poskytujú súdy. Taktiež je možné informácie získať na internetovej stránke Ministerstva spravodlivosti, prípadne sa môžete obrátiť na niektorú z advokátskych kancelárií alebo centrum právnej pomoci. Žalovaný sa snaží poukázať na to, že konal tak, ako mu odporučili MŠVVaŠ, MPSVaR a IP Trenčín. Účelovo si ale zo stanovísk týchto inštitúcií vyberal len také stanoviská, ktoré by podľa neho mohli poškodiť žalobkyňu. Nijako sa nevysporiadal a ani neuvádzal také stanoviská vyššie uvedených inštitúcií (aj iných inštitúcií, ktoré má k dispozícii), ktoré sú v prospech žalobkyne. Toto je dôkazom toho, že žalovaný sa nesnaží o objektívne a zákonné vyriešenie nároku na dovolenku žalobkyne za rok 2017 a 2018. Takáto obrana žalovaného neobstojí aj z ďalších dôvodov: 1. Ako mu vyššie uvedené inštitúcie napísali, ich stanoviská nemajú právnu záväznosť. Za svoje rozhodnutia si nesie zodpovednosť sám žalovaný ako štatutár organizácie. Nemôže za nezákonnosť svojich rozhodnutí váľať vinu na iných len preto, že mu vyjadrili svoj názor. 2. Ako už žalobkyňa uviedla, účelovo sa pridržiaval len takých ich stanovísk, ktoré vyznievali v neprospech žalobkyne. MŠVVaŠ mu dva krát a MPSVaR raz uviedli, že pozastavenie výkonu Pg činnosti je prekážka v práci. Toto ich stanovisko ignoroval. Nesnažil sa objektívne a zákonne pristupovať k vyriešeniu vzniknutej situácie. Nežiadal MPSVaR o vyjadrenie, že ak považuje pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti za prekážku v práci aké má potom stanovisko k prekážke v práci v spojení s §144a ods.1 písm.a) Zákonníka práce. 3. Žalovaný sa obrátil so žiadosťou o stanovisko, či žalobkyni vznikol nárok na dovolenku za roky 2017 a 2018 aj prostredníctvom verejného online plateného portálu verejnej správy Slovenskej republiky dňa 20.2.2020 na Y. Y. W.. Dostal nasledovnú odpoveď: „Čo sa považuje za výkon práce pre účely splnenia vyššie uvedenej podmienky (60 odpracovaných dní) uvádza Zákonník práce v § 144a ods. 1 Zákonníka práce. Čo sa naopak nepovažuje za výkon práce aj pre účely dovolenky uvádza § 144 a ods. 2a3 Zákonníka práce. Vami uvedená doba pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti v citovaných ustanoveniach uvedená nie je. Podľa môjho názoru by sa mala doba pozastavenia pedagogickej činnosti podľa Vami cit. ustanovenia pre účely dovolenky považovať za prekážku v práci podľa § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, ktorá sa považuje za výkon práce. Žalovaný toto stanovisko vo vyjadrení k žalobe neuvádza, hoci ho v čase písania vyjadrenia k žalobe už mal. Prečo? Lebo je totožné s tvrdením žalobkyne v žalobe a je v prospech žalobkyne. Toto je dôkazom toho, že žalovaný sa nesnaží o objektívne a zákonné vyriešenie nároku na dovolenku žalobkyne za rok 2017 a 2018. Nie je pravda, čo tvrdí žalovaný, že technicky sa nedal z programu vymazať nárok na 45 dní dovolenky na rok 2017 a za rok 2018. Žalovaný klame. Sám už mechanicky zasiahol do softvéru a upravoval údaje na páske. Do programu sa dá manuálne (mechanicky) zasiahnuť a údaje sa dajú upraviť. Potvrzuje to vyjadrenie IP Trenčín v Odpovedi na podnet z 13.4.2018, ktoré znie: "Na odporúčenie zamestnancov firmy VEMA zamestnávateľ mechanickým zásahom do softvéru uviedol na výplatnej páske správny dovolenkový nárok. Ak by bola pravda, že žalovaný údaje na výplatnej páske manuálne upraviť nemohol to čo pravda nie je, mohol žalobkyni oznámiť listom (v čase, keď vystavoval výplatnú pásku za november 2017 a november 2018 už vedel, že žalobkyňa fyzicky neodpracuje 60 dní), že hoci jej na výplatnej páske za november a december 2017 a november a december 2018 deklaruje nárok na 45 dní, tento údaj je nepravdivý ale údaj sa nedá v softvéri mechanickým zásahom zmeniť a mal žalobkyni odôvodniť nepravdivosť údaj

na výplatnej páske za november 2017, december 2017, november 2018 a december 2018 (prečo nemá nárok na dovolenku 45 dní za rok 2017 a 45 dní za rok 2018). Žalovaný sa nezachoval v súlade s dobrými mravmi. Arogantne z pozície moci žalovanej jednoducho bez vysvetlenia zrušil deklarovanych 45 dní dovolenky za rok 2017 a rok 2018. Žalobkyňa nemala dočasne prerušený výkon práce podľa §141a Zákonníka práce. Žalobkyňa má uzatvorený pracovný pomer so ZŠ, J.A.Komenského Bánovce nad Bebravou a z tohto pracovného pomeru jej vyplývajú zákonné nároky. Ak žalobkyňa mala uzatvorený aj druhý pracovný pomer, tak aj z druhého pracovného pomeru jej vznikli nielen povinnosti, ale aj zákonné nároky, ktoré jej boli v medziach zákona uspokojené. (Podľa žalovaného mala žalobkyňa u druhého zamestnávateľa len pracovať, platiť odvody a dane bez nároku na dovolenku?) Ak bude mať ktorýkoľvek občan Slovenskej republiky uzatvorených niekoľko pracovných pomerov, tak z každého pracovného pomeru mu budú vyplývať nielen povinnosti, ale aj nároky. Ak žalobkyňa požaduje od zamestnávateľa uspokojiť zákonné nároky vyplývajúce jej z pracovného pomeru, to je v rozpore s dobrými mravmi? Žalobkyňa nežiada žalovaného o duplicitné vyplatenie náhrady za dovolenku. Žalobkyňa nežiada o vyplatenie 2x5 týždňov za rok 2017 a 2x5 týždňov za rok 2018. Žalobkyňa žiada o preplatenie 5 týždňov za rok 2017 a 5 týždňov za rok 2018. V rozpore s dobrými mravmi a aj nezákonne konal už v minulosti práve žalovaný. A to nasledovne: 1. V roku 2016 žalovaný žiadal zamestnancov, aby sa vopred vzdali svojich zákonných nárokov, keď ich žiadal, aby podpísali súhlas, že sa vzdávajú nárokov na stravu a zato môžu odísť z pracoviska skôr domov. Inšpektorát práce Trnava vykonal u žalovaného inšpekčnú kontrolu a v protokole konštatoval nasledovne: „Zamestnávateľ“ predložil doklad označený ako Prezenčná listina, bez dátumu vyhotovenia, v ktorom je uvedené nasledovne: "Zamestnanci prítomní na pracovisku v dňoch od 11.07.do 25.08.2016 potvrdzujú svojim podpisom, že si nebudú počas vyššie uvedeného obdobia nárokovat' zabezpečenie stravy formou stravnych lístkov alebo iným spôsobom. Zamestnávateľ predložil doklad označený ako Prezenčná listina, zo dňa 26.8.2016 v ktorom je uvedené: Svojim podpisom vyjadrujem súhlas s dĺžkou pracovnej doby od 7:00 -13:00 hod. v 11 pracovných dňoch od 26.8.-2.9.2016 bez nároku na stravné lístky. Uvedené písomné dojednania (prezenčné listiny)obchádzajú povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať zamestnancom stravovanie podľa povinnosti zamestnávateľa ustanovenej v §152 ods. 1,2 a 3 ZP a sú v zmysle §39 Občianskeho zákonníka, zák. č. 40/1964 Zb. neplatné. (ani dohodou zmluvných strán nie je možné vylúčiť povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce so zákonníka práce). Súčasne poukazujeme na znenie ustanovenia §17 ZP, podľa ktorého právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdá svojich práv, je neplatný. 2. Žalovaný konal nekompetentne a nezákonne, keď v šk. roku 2016/2017 určil žiakom 9. ročníka do rozvrhu málo hodín (nariadil žiakom o 3 hodinové dotácie týždenne menej, čo je 99 vyučovacích hodín za školský rok), čím spôsobil to, že žiaci jeho vinou na 2. stupni ZŠ neabsolvovali predpísaný počet hodín podľa štátneho vzdelávacieho programu za 2. stupeň, a tak neabsolvovali ucelený program pre nižšie stredné vzdelávanie, v čoho dôsledku nezískali nižšie stredné vzdelanie. Žalovaný o svojom pochybení vedel už v januári 2017. Nápravu neurobil, hoci to možné bolo. Keď sa obrátil so žiadosťou o stanovisko na MŠVVaŠ, tak nežiadal o radu ako má nedostatok odstrániť. Zaujímalo ho len to, či mu MŠVVaŠ odobrí na základe jeho klamstiev to, že za vzniknutý nedostatok je zodpovedná žalobkyňa. (Žalovaný konal v rozpore s dobrými mravmi, keď sa snažil svoje pochybenie zvaliť na žalobkyňu na základe klamstiev. A to nielen u MŠVVaŠ, ale aj u zamestnancov školy, členov rady školy, školských inšpektoriek, orgánov činných v trestnom konaní a ktovie ešte pred kým žalobkyňu ohováral) MŠVVaŠ dalo 5. 4. 2017 žalovanému nasledovné stanovisko: V závere ešte raz zdôrazňujeme, že podľa §5ods.1 písm.d) školského zákona riaditeľ školy zodpovedá za dodržiavanie všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré súvisia s predmetom činnosti školy... " MŠVVaŠ dalo dňa 10.7.2018 vo veci trestného konania ORPZ v Bánovciach nad Bebravou opäť stanovisko, že zodpovedný za vzniknutý nedostatok je žalovaný a nie žalobkyňa: „Riaditeľ zodpovedá za a) dodržiavanie štátnych vzdelávacích programov určených pre školu, ktorú riadi. V prípade vydania ŠkVP riaditeľom školy v rozpore so ŠVP bolo povinnosťou riaditeľa školy vykonať úpravu učebného plánu pre žiakov deviateho ročníka školského roku 2016/2017 tak, aby odstránil rozpor s RUP. Ak riaditeľ školy vydal žiakom deviateho ročníka vysvedčenia s doložkou o získaní nižšieho vzdelania napriek tomu, že žiaci neabsolvovali za ročníky 5 až 9 predpísaných 146 vyučovacích hodín, ale iba 143 vyučovacích hodín a z toho dôvodu neabsolvovali ucelenú časť vzdelávacieho programu pre druhý stupeň základnej školy, porušil ustanovenie: §2 ods. w) školského zákona a §4 písm.b) školského zákona §16 školského zákona §1 ods.2 Vyhlášky 326/2008 Z.z.. §18 ods.6 Vyhlášky 320/2008 Z.z.. Žalovaný vydal žiakom vysvedčenia o vzdelaní, ktoré žiaci jeho vinou nezískali, nie žalobkyňa.“

4. Žalovaný v podaní došlým súdu dňa 07.09.2020 uviedol, že: „Žalovaný trvá na svojom pôvodnom vyjadrení zo dňa 12.06.2020 v celom rozsahu. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej

republiky je najvyšším orgánom štátu, ktorý má v pôsobnosti riadenie školstva na území Slovenskej republiky. Tvrdenie žalobkyne, že názor Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR je nesprávny, je subjektívnym názorom žalobkyne. Žalovaný má za to, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti nie je taxatívne vymedzené v § 141 Zákonníka práce ako dôležitá osobná prekážka v práci. To znamená, že podľa § 144a Zákonníka práce sa uvedené pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti nemôže považovať za výkon práce. Podľa použiteľného komentáru (Wolters Kluwer) k § 141a Zákonníka práce, v prípade dočasného prerušenia výkonu práce sa dočasne prerušuje povinnosť zamestnávateľa pridelovať prácu a povinnosť zamestnanca vykonávať prácu, ostatné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru ostávajú zachované. Podľa použiteľného komentáru (lura) k § 141a Zákonníka práce, dočasné prerušenie výkonu práce podľa § 141a principiálne nemožno považovať za inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 142 ods. 3. 2. Žalobkyňa neodpracovala v kalendárnom roku 2017 ani v roku 2018 pre žalovaného ako zamestnávateľa žiadnu pracovnú zmenu, ani žiadnu nadpolovičnú časť pracovnej zmeny, čo je preukázateľné, nakoľko žalovaný nedisponuje žiadnym dokladom o evidencii pracovného času žalobkyne v uvedenom období a jej meno nefiguruje ani v knihe dochádzky zamestnancov do zamestnania. Podľa § 101 druhej vety Zákonníka práce, za odpracovaný deň, sa považuje deň v ktorom zamestnanec, odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Uvedené potvrdil žalovanému svojim právnym názorom aj zriaďovateľ Mesto Bánovce nad Bebravou v písomnom vyjadrení, označenom ako stanovisko k vzniku nároku na dovolenku zo dňa 21.12.2018. Žalovaný ako zamestnávateľ má vedomosť, že v určitom období - počas pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti, pracovala žalobkyňa v prospech iného zamestnávateľa s ktorým mala uzatvorenú inú pracovnú zmluvu a za týmto účelom navrhuje opätovne vykonať dokazovanie. 3. Podľa § 112 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť. V prípade, ak by pozastavenie pedagogickej činnosti aj bolo považované za prekážku v práci na strane zamestnanca, tak potom v zmysle § 112 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ by mohol určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť. Takúto žiadosť však žalovaný ako zamestnávateľ od žalobkyne nedostal, nakoľko žalobkyňa zrejme vyhovoval status, počas ktorého bola mimo vykonávania pracovných povinností (žalobkyňa nechodila do zamestnania) a zároveň nemusela čerpať dovolenku, ktorú si žalobkyňa mala chcieť nechať preplatiť. Z uvedeného tak vyplýva, že žalobkyňa nemala záujem o čerpanie dovolenky. 4. Tvrdenie žalobkyne, že pozastavenie pedagogickej činnosti nie je prekážka v práci na strane zamestnanca, ale na strane zamestnávateľa je podľa žalovaného úplne nelogické. Ved' práve v dôsledku konania žalobkyne bol žalovaný ako zamestnávateľ nútený pristúpiť k pozastaveniu pedagogickej činnosti žalobkyne. Na základe konania žalobkyne vo funkcii riaditeľky školy bola voči jej osobe podaná žaloba a následne bolo voči nej vznesené obvinenie. Podľa § 9 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z., pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec je povinný oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu podanie obžaloby na jeho osobu vo veci spáchania úmyselného trestného činu alebo trestného činu spáchaného z nebanlivosti podľa odseku 1. Zamestnávateľ až do právoplatného rozhodnutia súdu pozastaví výkon pedagogickej činnosti pedagogickému zamestnancovi alebo výkon odbornej činnosti odbornému zamestnancovi, proti ktorému bola podaná obžaloba pre spáchanie úmyselného trestného činu alebo pre spáchanie trestného činu z nebanlivosti v súvislosti s výkonom pedagogickej činnosti alebo s výkonom odbornej činnosti a jeho ďalšie pôsobenie v zamestnaní by ohrozovalo riadny výkon pedagogickej činnosti alebo riadny výkon odbornej činnosti. Žalovaný ako zamestnávateľ tak musel pristúpiť k uvedenému opatreniu, nakoľko ďalší výkon pedagogickej činnosti žalobkyne u žalovaného ako zamestnávateľa by bol problematický. Žalobkyňa by sa na pracovisku stretávala so zamestnankyňami, ktoré vystupujú v uvedenom konaní ako svedkyne. Už pred pozastavením výkonu pedagogickej činnosti žalobkyne dochádzalo medzi žalobkyňou a týmito zamestnankyňami k slovným výmenám, hádkam roztržkám a narúšaniu dobrých pracovných vzťahov na pracovisku. Riaditeľ školy chcel prijatým opatrením zabrániť zhoršovaniu už beztak pomerne zlej situácie v pracovných vzťahoch medzi zamestnancami školy. Riaditeľ školy sa snažil o vytvorenie pozitívnej klímy na pracovisku. Žalovaný upozorňuje na skutočnosť, že žalobkyňa oznámila žalovanému vznesenie obvinenia voči svojej osobe až takmer dva týždne po tom, ako sa o tom žalobkyňa oficiálne dozvedela a nie tak, ako jej prikazuje zákon „bez zbytočného odkladu“. 5. K úprave údajov v programe VEMA, ktorý generuje výplatné pásky zamestnancov, žalovaný uvádza, že program VEMA generuje výplatné pásky zamestnancov a s nimi spojené údaje automaticky podľa vopred nastaveného softvéru. Každý zásah do tohto softvéru (teda mechanické riešenie zmeny údajov) musí žalovaný konzultovať s poskytovateľom programu VEMA a až potom môže následne tieto údaje meniť. Žalovaný

si teda nemôže svojvoľne v ktoromkoľvek mesiaci zmeniť generované údaje. Žalovaný poukazuje na skutočnosť, že žalobkyňa sama poukazuje na Odpoveď na podnet Inšpektorátu práce Trenčín zo dňa 13.04.2018, v ktorom Inšpektorát práce Trenčín uvádza, že: „Na odporúčenie zamestnancov firmy VEMA zamestnávateľ mechanickým zásahom do softvéru uviedol na výplatnej páske správny dovolenkový rok“. Aj z tohto vyjadrenia Inšpektorátu práce Trenčín je zrejmé, že žalovaný nezasahoval do softvéru z vlastného rozhodnutia a uváženia, ale na základe komunikácie s firmou VEMA. Žalovaný poukazuje na skutočnosť, že k uvedenému mechanickému zásahu došlo z dôvodu, že pri prechode na nový kalendárny rok zmena údajov uľahčila prácu mzdovej ekonómke, ktorá mohla posielať správne údaje na výplatnej páske. 6. K nekompetentnému a nezákonnému konaniu, ktorým mal žalovaný v školskom roku 2016/2017 žiakom 9. ročníka určiť málo hodín, na ktoré vo svojom vyjadrení poukazuje žalobkyňa žalovaný uvádza, že tieto tvrdenia žalobkyne nemajú súvis s predmetom tohto sporu. K týmto k sporu nesúvisiacim vyjadreniam žalobkyne žalovaný napriek tomu uvádza, že T. T. U. ako riaditeľ školy preberal v čase jeho nástupu v júni 2016 nekompletnú agendu riaditeľa školy od poverenej riaditeľky T. Y. X., ktorú jej práve žalobkyňa ako odvolaná riaditeľka školy mala odmietnuť odovzdať a nepodpísala odovzdávací protokol. V uvedenej agende boli chyby (napríklad v Rámcovom učebnom pláne školy chýbali hodiny pre 5. ročník, ktoré mali absolvovať uvedení deväťáci v školskom roku 2012/2013 a pod..). Túto chybu riaditeľ školy riešil a následne školský inšpektorát Trenčín i školský inšpektorát Trnava po vykonaných kontrolách konštatovali odstránenie nedostatkov. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení ďalej uvádza, že žalovaný konal v rozpore s dobrými mravmi a aj nezákonne, keď žalovaný zamestnancom školy nevyplatil stravné lístky za odpracované dni v období od 11.07.2016 do 25.08.2016. Riaditeľ školy T. T. U. priznáva, že tak urobil v nevedomosti, nakoľko u svojho predošlého zamestnávateľa, kde pôsobil pred nástupom do funkcie riaditeľa mu rovnako neboli vyplácané stravné lístky. Uvedené skutočnosti prešetril Inšpektorát práce Trnava, riaditeľ školy T. T. U. priznal svoje pochybenie a vykonal nápravu v zmysle uložených sankcií zo strany Inšpektorátu práce Trnava. V tejto súvislosti ale žalovaný poukazuje na skutočnosť, že riaditeľ školy T. T. U. následne vykonal kontrolu Kníh dodávateľských faktúr z rokov 2012, 2013 a 2014. V týchto knihách dodávateľských faktúr za uvedené roky riaditeľ školy zistil, že ani v jednom mesiaci počas týchto kalendárnych rokov (2012, 2013 a 2014), kedy bola riaditeľkou školy žalobkyňa škola nenakupovala stravné lístky pre svojich zamestnancov. Žalovaný chce týmto upriamiť pozornosť na fakt, že žalobkyňa poukazuje na chybu žalovaného, pričom rovnakého konania a porušenia zákona sa opakovane dopustila žalobkyňa, a to dokonca počas doby troch kalendárnych rokov (2012-2014).“

5. Súd prvej inštancie rozsudkom č.k. 10Cpr/24/2020-126 zo dňa 01.06.2021 žalobu v celom rozsahu zamietol. Na odvolanie žalobcu odvolací súd uznesením č.k. 5CoPr/1/2021 zo dňa 26.10.2021 rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Rozhodnutie odôvodnil tým, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti má ako prekážka v práci na strane zamestnanca nepochybne aj právne následky. Zamestnancovi zakladá povinnosť /pri iných prekážkach, napr. rodičovská dovolenka ide o právo/ nevykonávať dojednanú prácu, zaniká mu nárok na mzdu za vykonanú prácu a podobne. V zmysle § 9 ods. 3 zákona č. 317/2009 Z.z. ale počas pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti patrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi 50% funkčného platu, najmenej však vo výške minimálnej mzdy, ktorý by mu patril, ak by mu nebol pozastavený výkon pedagogickej činnosti a tento sa zvyšuje o 10% za každú vyživovanú osobu, najviac do sumy, ktorou je 70% funkčného platu, ktorý by mu patril, ak by nebol pozastavený výkon pedagogickej činnosti. Aj keď uvedené zákonné ustanovenie o iných nárokoch pedagogického zamestnanca, ktorému bol pozastavený výkon pedagogickej činnosti mlčí, neznamená to, že ich nemožno založiť na ustanoveniach Zákonníka práce ako lex generalis, ktorým sa pracovnoprávne vzťahy pedagogických zamestnancov tiež spravujú, keď použitie Zákonníka práce v tejto otázke zákon č. 317/2009 Z.z. alebo iný osobitný predpis ani nevyklučuje a ani priamo nestanovuje, že by nárok na znížený funkčný plat bol jediným nárokom, ktorý pedagogickému zamestnancovi vzniká. V tomto zmysle a v kontexte predmetnej právnej veci je potom potrebné aplikovať v prípadoch pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti ustanovenia Zákonníka práce o prekážkach v práci i ustanovenia o dovolenke. V zmysle § 144a ods. 1 Zákonníka práce sa doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci posudzuje v zásade ako doba výkonu práce, ak len Zákonník práce nestanovuje inak. To Zákonník práce aj robí, keď o niektorých dobách, počas ktorých zamestnanec nepracuje pre prekážku v práci stanovuje, že tieto sa neposudzujú ako doba výkonu práce /§ 144a ods. 2 Zákonníka práce/, resp. ako doba výkonu práce na účely dovolenky /§ 144a ods. 3 Zákonníka práce/. Medzi tieto doby však Zákonník práce ani iný osobitný predpis nezaraďuje dobu pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti pedagogického zamestnanca a dokonca ani dobu dočasného prerušenia výkonu práce podľa § 141a

Zákonníka práce, ktoré prerušenie je ako prekážka v práci na strane zamestnanca najviac podobné pozastaveniu výkonu pedagogickej činnosti pedagogického zamestnanca. Z uvedeného tak možno dôvodne usudzovať, že doba pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti predstavuje ako doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci v zmysle § 144a ods. 1 Zákonníka práce dobu výkonu práce, a to aj pre účely dovolenky v zmysle § 100 a nasl. Zákonníka práce. Podľa odvolacieho súdu neobstojí ani poukaz súdu prvej inštancie na článok 3. Základných zásad Zákonníka práce, kde je podľa súdu prvej inštancie jednoznačne zadefinované, že dovolenka na zotavenie je právom zamestnanca po vykonaní práce. Z vyššie uvedených ustanovení Zákonníka práce bezpochyby vyplýva, že aj doba, kedy zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci sa v zásade chápe ako doba výkonu práce a to aj pre účely dovolenky. Nárok na dovolenku tak vzniká aj v súvislosti s "fiktívnym" výkonom práce, nie len po skutočnom vykonaní práce. Na základe týchto úvah dospel odvolací súd k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je založený na nesprávnom právnom posúdení veci a ako taký je nesprávny. Napriek tomu odvolací súd nemohol napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmeniť a žalobe žalobkyne vyhovieť, pretože je tu podľa neho ešte iný aspekt, ktorý súd prvej inštancie v spore neposudzoval a pre jeho posúdenie nateraz nevykonával dokazovanie, hoci bolo zo strany žalovanej navrhnuté. Žalovaná v priebehu sporu navrhla vykonať dokazovanie na zistenie, či žalobkyňa bola v rozhodnej dobe zamestnaná aj u iných zamestnávateľov, podľa jeho vedomosti áno, čo by znamenalo, že jej u iného zamestnávateľa vznikol nárok na dovolenku a teda by si takýto nárok uplatňovala duplicitne, čo by bolo v rozpore s dobrými mravmi. Súd prvej inštancie vedený nesprávnym právnym záverom /ak bol žalobkyni ako pedagogickému zamestnancovi pozastavený výkon pedagogickej činnosti, žalobkyňa pre žalovanú nevykonáva žiadnu prácu, a preto jej ani nemôže vzniknúť nárok na dovolenku/ dôkaz navrhovaný žalovanou nevykonala a ani nijako neposudzoval namietaný prípadný rozpor uplatnených nárokov žalobkyne s dobrými mravmi. Odvolací súd preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 389 ods. 1 písm. c) CSP zrušil a podľa § 391 ods. 1 CSP vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. V ďalšom konaní bude súd prvej inštancie vychádzať z vyššie uvedených právnych záverov odvolacieho súdu, ktoré aplikuje na predmetnú právnu vec. Doplní však ešte dokazovanie ohľadne zamestnania žalobkyne u iných zamestnávateľov v rozhodnej dobe ako aj dokazovanie na s tým súvisiacu otázku nároku žalobkyne na dovolenku v takýchto iných pracovných pomeroch. Následne posúdi všetky skutočnosti, ktoré v tomto individuálnom prípade budú preukázané a rozhodne, či má žalobkyňa voči žalovanej nárok na náhradu mzdy za časť nevyčerpanej dovolenky alebo sa jedná o výkon práva v rozpore s dobrými mravmi, ktorému nemôže poskytnúť súd ochranu. V novom rozhodnutí vo veci samej súd prvej inštancie znova rozhodne o trovách prvoinštančného konania, ako aj o trovách odvolacieho konania /§ 396 ods. 3 CSP/.

6. Súd sa oboznámil s podaniami strán sporu spolu s prílohami, ich výsluchom na nariadenom pojednávaní, pričom zistil nasledovný skutkový stav veci:

7. Dňa 22.08.1995 bola uzatvorená pracovná zmluva medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom na pozíciu učiteľka na dobu neurčitú.

8. Dňa 20.07.2016 žalovaný oznámil žalobcovi, že mu od 19.07.2016 pozastavuje výkon pedagogickej činnosti podľa § 9 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z. a zároveň mu oznámil, že podľa § 9 ods. 3 cit. zák. žalobcovi patrí 50 % jeho funkčného platu, najmenej však vo výške minimálnej mzdy. Pozastavenie pedagogickej činnosti naďalej trvá, trestná vec voči žalobcovi nie je doposiaľ právoplatne skončená.

9. Medzi stranami sporu nie je sporné, že ak žalobcovi počas plynutia pozastavenia pedagogickej činnosti patrí nárok na dovolenku, tak v prípade jej nevyčerpania peňažný nárok z tejto dovolenky za obdobie rokov 2017 a 2018 predstavuje sumu 1.622,55 Eur brutto, resp. 1.209,60 Eur netto.

10. Medzi stranami sporu zostalo sporným, či žalobca má počas plynutia pozastavenia pedagogickej činnosti nárok na dovolenku alebo nie. Sporné nebolo, že počas tohto posudzovaného obdobia (rok 2017 a rok 2018) žalovaný nemohol nariadiť čerpanie dovolenky a žalobca sám nežiadal o nariadenie dovolenky.

11. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky vo svojom stanovisku č. 2018-14820:-2-50A0 zo dňa 08.11.2018 uviedlo, že ak pedagogický zamestnanec má dlhodobu pozastavenú pedagogickú činnosť, t.j. v roku 2017 neodpracoval ani jeden deň u zamestnávateľa, nevznikol mu nárok na dovolenku za kalendárny rok 2017.

12. Inšpektorát práce Trenčín vo svojom stanovisku č. N. por. č. XXX/XXXX zo dňa 07.11.2018 konštatoval, že pedagogickému zamestnancovi s pozastaveným výkonom pedagogickej činnosti, ktorý počas roka 2017 neodpracoval žiadnu pracovnú zmenu, nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok. Obdobné stanovisko zaujalo aj mesto Bánovce nad Bebravou v liste č. XXXX/XXXX zo dňa 21.12.2018.

13. Žalobca do konania predložil stanovisko Y. Y. W., právnej poradkyne z online rozhovoru zo dňa 20.02.2020, ktorá uviedla, že podľa § 101 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite i počas celého kalendárneho roka. Čo sa považuje za výkon práce pre účely splnenia vyššie uvedenej podmienky (60 odpracovaných dní) uvádza Zákonník práce v § 144a ods. 1 Zákonníka práce. Čo sa naopak nepovažuje za výkon práce aj pre účely dovolenky uvádza § 144 a ods. 2 a 3 Zákonníka práce. Vami uvedená doba pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti v citovaných ustanoveniach uvedená nie je. Podľa môjho názoru by sa mala doba pozastavenia pedagogickej činnosti podľa Vami cit. ustanovenia pre účely dovolenky považovať na prekážku v práci podľa § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, ktorá sa považuje za výkon práce.

14. Žalobca na nariadenom pojednávaní vypovedal, že dovolenka na zotavenie sa môže čerpať aj bez toho, aby niekto odpracoval 60 dní, nakoľko sa predpokladá, že takýto zamestnanec bude u zamestnávateľa naďalej pracovať. Teda nemôže súhlasiť s tým, že keď má pozastavený výkon, automaticky nemá nárok na dovolenku. Ak niekto argumentuje, že jej nárok je v rozpore s dobrými mravmi, tak s týmto si dovoľí nesúhlasiť, nakoľko osobne sa cíti byť ukrivdená a poškodená, keď aj dovolenku, na ktorú mala nárok a ktorá jej vznikla aj z toho dôvodu, že v predchádzajúcom období pracovala bez možnosti čerpania dovolenky, jej bola nateraz krátená. Ona si len uplatňuje svoj nárok. Ak protistrana argumentuje, že pracovala inde, k tomu sa už ani nechce vyjadrovať.

15. Žalovaný na nariadenom pojednávaní vypovedal, že pristupuje ku všetkým zamestnancom rovnako zodpovedne a nesúhlasí s tým, že by konal v rozpore s dobrými mravmi. Práve naopak, snažil sa k tomu vecne pristúpiť. Oslovil viaceré inštitúcie, kde požiadal o ich stanovisko a na základe toho sa rozhodol. Ak súd rozhodne, že žalobcovi tento nárok patrí, nemá s tým žiaden problém. V súčasnosti je ale opačného názoru.

16. Po vrátení veci odvolacím súdom súd prvej inštancie zistil, že žalobca v rozhodnom období za roky 2017 a 2018 pracoval u spoločnosti H. -G., U. U. G..C.. od 09.12.2017 do 31.12.2018 s tým, že v roku 2017 za mesiac december žalobcovi podľa Zákonníka práce nárok na dovolenku nevznikol. V roku 2018 mu vznikol nárok na 25 dní dovolenky, ktorý si priebežne aj čerpal.

17. Podľa § 101 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

18. Podľa § 112 ods. 2 Zákonníka práce Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.

19. Podľa § 113 ods. 2 cit. zák. ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

20. Podľa § 116 ods. 1 a 2 cit. zák. Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery

dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

21. Podľa § 141a cit. zák. ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy najmenej v sume 60% jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.

22. Podľa § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce ako výkon práce sa posudzuje aj doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak.

23. Podľa § 9 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, platného v rozhodnom čase, pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec je povinný oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu podanie obžaloby na jeho osobu vo veci spáchania úmyselného trestného činu alebo trestného činu spáchaného z nebanlivosti podľa odseku 1. Zamestnávateľ až do právoplatného rozhodnutia súdu pozastaví výkon pedagogickej činnosti pedagogickému zamestnancovi alebo výkon odbornej činnosti odbornému zamestnancovi, proti ktorému bola podaná obžaloba pre spáchanie úmyselného trestného činu alebo pre spáchanie trestného činu z nebanlivosti v súvislosti s výkonom pedagogickej činnosti alebo s výkonom odbornej činnosti a jeho ďalšie pôsobenie v zamestnaní by ohrozovalo riadny výkon pedagogickej činnosti alebo riadny výkon odbornej činnosti.

24. Podľa ods. 3 cit. zák. počas pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti a výkonu odbornej činnosti patrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi 50% funkčného platu, najmenej však vo výške minimálnej mzdy, ktorý by mu patril, ak by mu nebol pozastavený výkon pedagogickej činnosti a výkon odbornej činnosti. Výška funkčného platu podľa prvej vety sa zvyšuje o 10% za každú vyživovanú osobu, najviac do sumy, ktorou je 70% funkčného platu, ktorý by mu patril, ak by nebol pozastavený výkon pedagogickej činnosti alebo výkon odbornej činnosti. Ak pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec nebol právoplatne odsúdený podľa odseku 1, zamestnávateľ mu najneskôr do 15. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom ukončil pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti a výkonu odbornej činnosti, doplatí rozdiel, o ktorý bol jeho funkčný plat skrátený.

25. Podľa článku 3. Základných zásad Zákonníka práce zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

26. Na podklade vykonaného dokazovania, berúc do úvahy právny názor odvolacieho súdu, súd dospel k záveru, že žaloba je dôvodná. Medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom vznikol pracovný pomer na pozíciu učiteľka od 28.08.1995 na dobu neurčitú. Žalovaný listom zo dňa 20.07.2016 oznámil žalobcovi, že od 19.07.2016 pozastavil žalobcovi výkon pedagogickej činnosti z dôvodu, že proti žalobcovi bola podaná obžaloba pre spáchanie trestného činu v súvislosti s výkonom jeho pedagogickej činnosti, pričom žalobca doteraz má pozastavenú pedagogickú činnosť, pretože trestné stíhanie doposiaľ nie je právoplatne skončené.

27. Medzi stranami zostalo sporné, či počas plynutia tejto doby vznikol žalobcovi nárok na čerpanie dovolenky alebo nie, resp. jej preplatenie. Pozastavenie pedagogickej činnosti žalobcu je možné chápať ako prekážku v práci na strane zamestnanca, ktorá je obdobne riešená v § 141a Zákonníka práce. V zmysle § 144a ods. 1 Zákonníka práce sa doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci posudzuje v zásade ako doba výkonu práce, ak len Zákonník práce nestanovuje inak. Zákonník práce ani iný osobitný predpis nezaraďuje dobu pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti pedagogického zamestnanca do doby, kedy jej plynutie sa nepovažuje za dobu výkonu práce. Z uvedeného tak možno dôvodne usudzovať, že doba pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti predstavuje ako doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci v zmysle § 144a ods. 1 Zákonníka práce, pričom ide o dobu výkonu práce, kedy zamestnancovi vzniká nárok na dovolenku v zmysle § 100 a nasl. Zákonníka práce.

28. Medzi stranami sporu nebolo sporné, že v prípade, ak by súd uznal nárok žalobcu, tak výška čistého nároku na preplatenie dovolenky za rok 2017 predstavuje sumu 570,46 Eur a výška čistého nároku na preplatenie dovolenky za rok 2018 sumu 639,14 Eur. Keďže nedošlo k dobrovoľnému a včasnému plneniu zo strany žalovaného, súd ho rozsudkom zaviazal na úhradu dlžnej sumy netto, spolu príslušenstvom, ktoré určil v súlade s § 3 nariadenia č. 87/1995 Z.z., platného v rozhodnom čase a vo zvyšnej časti nárok zamietol. Súd konštatuje, že mzdové peňažné nároky zamestnancov v zásade by mali byť vyčíslované v čistom, nakoľko v prípade vykonávacieho konania exekútori a ani úspešní zamestnanci nemajú povinnosť odvádzať z prijatého peňažného plnenia dane a odvody.

29. Právna úprava definíciu pojmu dobré mravy vzhľadom na rozmanitosť súkromnoprávných vzťahov neobsahuje. Vo všeobecnosti možno vyvodiť, že dobré mravy sú súhrnom etických, spoločenských a kultúrnych noriem, všeobecne zachovávaných a uznávaných, ktorých dodržiavanie je mnohokrát zabezpečené aj právnymi normami tak, aby každé správanie sa bolo v súlade so všeobecnými morálnymi zásadami demokratickej spoločnosti. Ústavný súd Slovenskej republiky v uznesení sp. zn. IV. ÚS 55/2011 uviedol, že dobrými mravmi sú pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku. Výkonom práv v zmysle § 3 Občianskeho zákonníka sa potom rozumie uplatňovanie subjektívnych práv spôsobom dovoleným objektívnym právom, ktoré zároveň smeruje k výsledku sledovanému objektívnym právom. Výkon práva, uskutočňovaný pod ochranou právneho poriadku pojmovovo vylučuje protiprávnosť, a tým aj uloženie sankcie. Preto sa možno dovoliť ochrany subjektívneho práva na orgáne na to povolanom, najmä na súde. Táto ochrana je ale poskytnutá pri splnení určitých požiadaviek. Jednou z nich je aj všeobecná požiadavka, v zmysle ktorej výkon práva nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi s odkazom na § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka. V tejto súvislosti súd poukazuje na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 306/2010 zo dňa 08. decembra 2010, v ktorom ústavný súd konštatoval, že všeobecný súd nie je absolútne viazaný doslovným znením zákona, ale môže a musí sa od neho odchýliť, pokiaľ to vyžaduje účel zákona, história jeho vzniku, systematická súvislosť alebo niektorý z ústavnoprávných princípov“.

30. V posudzovanom prípade žalobca ako zamestnanec a slabšia strana v pracovnoprávnom vzťahu si uplatnila zákonný nárok na preplatenie nevyčerpanej dovolenky za roky 2017 a 2018. Súd nevzhladol ani nezistil žiadne také správanie žalobcu, ktoré by odôvodňovalo prijať záver, že tento zneužíva právo alebo jeho cieľom je škodiť žalovanému ako zamestnávateľovi. To, že žalobca nevykonáva pedagogickú činnosť a tento výkon má dlhodobo žalovaným pozastavený, nemôže mu byť jemu na škodu, keďže tento stav bol vyvolaný práve žalovaným, ktorý si uplatnil svoje zákonné právo a žalobcovi pozastavil výkon pedagogickej činnosti, pokiaľ sa právoplatne neskončí trestné stíhanie žalobcu. Žalovaný musel si byť vedomý, že ak pristúpi k takémuto kroku, bude musieť znášať peňažné nároky žalobcu, bez toho, aby žalobca pre žalovaného reálne vykonával akúkoľvek prácu. Súd sa stotožnil s námietkou žalobcu, že Zákonník práce nezakazuje mať zamestnancovi viacero pracovných pomerov a pri každom z nich mu vzniká nárok na dovolenku. Teda ak aj žalobca počas toho obdobia reálne pracoval u iného zamestnávateľa a vznikol mu nárok na čerpanie dovolenky, je irelevantné, či túto dovolenku vyčerpal alebo nie. Súd nezistil, že by žalobca postupoval v rozpore s dobrými mravmi, a preto ani z tohto dôvodu nepristúpil ku kráteniu alebo nepriznaniu peňažného nároku žalobcu.

31. O trovách konania súd rozhodol v súlade s § 255 ods. 1, v spojitosti s § 262 ods. 1 C.s.p. tak, že pomerne úspešnejšiemu žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100,00 %, nakoľko bol neúspešný v len nepatrnej časti.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie do 15 dní od jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Trenčíne.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (označenie súdu ktorému je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, podpis, dátum) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha. Odvolanie je potrebné podať v potrebnom počte rovnopisov spolu s prílohami tak, aby

jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis, ak potrebný počet rovnopisov účastník nepredloží, súd vyhotoví kópie na jeho trovy, t.j. 0,50 Eur/stranu (§ 42 ods. 3, 205 ods. 1 O.s.p.).

Odvolaie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej možno odôvodniť len tým, že

- sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania,
- účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený,
- v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný,
- účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom,
- rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát,
- súd prvého stupňa nesprávne vec právne posúdil tým, že nepoužil správne ustanovenie právneho predpisu a nedostatočne zistil skutkový stav,
- sa rozhodlo bez návrhu, nejde o rozhodnutie vo veci samej a dôvody, pre ktoré bolo vydané, zanikli alebo ak také dôvody neexistovali,
- konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (dôkazy sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu, dôkazmi má byť preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods. 4, účastník konania bez svojej viny nemohol dôkazy označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa),
- rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak nebude povinnosť uložená rozhodnutím dobrovoľne splnená, možno podať návrh na exekúciu podľa osobitného predpisu.