

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 13Cpr/2/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1214224122
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 02. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Zuzana Gašpirová
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2018:1214224122.10

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave, v konaní pred sudcom Mgr. Zuzanou Gašpirovou, v sporovej veci žalobkyne: P. Z. R., H.. X.X.XXXX, C. K. XXX, zastúpená: JUDr. Petrom Kočkom, advokátom, Timonova 13, Košice, proti žalovanému: Provident Financial, s.r.o., IČO: 35 805 731, Mlynské Nivy 49, Bratislava, zastúpený Zukalová- Advokátska kancelária, s.r.o., IČO: 36 859 354, Laurinská 10, Bratislava, o náhradu mzdy, takto

rozhodol:

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 69.194,39 € brutto spolu s úrokmi z omeškania:

- vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.10.2014 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.11.2014 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.12.2014 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.1.2015 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.2.2015 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.3.2015 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.4.2015 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.5.2015 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.6.2015 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.7.2015 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.8.2015 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.9.2015 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.10.2015 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.11.2015 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.12.2015 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.1.2016 do zaplattenia,
 - vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.2.2016 do zaplattenia,
 - vo výške 5 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.3.2016 do zaplattenia,
 - vo výške 5 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.4.2016 do zaplattenia,
 - vo výške 5 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.5.2016 do zaplattenia,
 - vo výške 5 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.6.2016 do zaplattenia,
 - vo výške 5 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.7.2016 do zaplattenia,
 - vo výške 5 % ročne zo sumy 2972,78 € od 16.8.2016 do zaplattenia,
 - vo výške 5 % ročne zo sumy 820,45 € od 16.9.2016 do zaplattenia,
- všetko v lehote 3 dní od nadobudnutia právoplatnosti tohto rozsudku.

Žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu, pričom o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou, doručenu súdu dňa 15.10.2014 sa žalobkyňa domáhala voči žalobcovi určenia neplatnosti výpovede, danej žalovaným dňa 2.6.2014, jej doručenej dňa 2.6.2014, náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a náhrady trov konania.

2. Okresný súd Bratislava II medzitýmnym rozsudkom č.k. 13Cpr 2/2014-207 zo dňa 16.11.2015, právoplatným, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č.k. 4CoPr 5/2016-243 zo dňa 25.5.2016, dňa 8.8.2016, určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 2.6.2014, daná žalobkyni žalovaným, doručená žalobkyni dňa 2.6.2014, je neplatná. Zároveň súd rozhodol, že o náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a o trovách konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku.

3. V písomnom podaní zo dňa 18.12.2015 žalobkyňa s odkazom na § 79 ods. 1 a § 134 ods. 1 až 4 Zákonníka práce, vyčíslila svoj nárok na náhradu mzdy a to vo výške 69.194,39 Eur za obdobie od 1.9.2014 do 8.8.2014 (2.972,78 Eur mesačne na 23 mesiacov a 820,45 Eur za 6 dní), pričom sa domáhala aj úhrady úrokov z omeškania za každý mesiac omeškania s poskytnutím náhrady mzdy. Uviedla, že jej pracovný pomer bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 27.1.2010. Listom zo dňa 26.8.2014, doručeným žalovanému dňa 27.8.2014 tomuto oznámila, že jeho výpoveď zo dňa 2.6.2014 považuje za neplatnú a trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával. Jej pracovný pomer mal skončiť po uplynutí výpovednej doby k 31.8.2014. Patrí jej náhrada mzdy najskôr odo dňa nasledujúceho po dni, kedy mal neplatnou výpoveďou skončiť pracovný pomer, t.j. od 1.9.2014. S poukazom na § 134 ods. 2 Zákonníka práce, keďže pracovný pomer sa mal skončiť 31.8.2014 je rozhodujúcim obdobím II. kalendárny štvrtrok roku 2014. Podľa mzdového listu je priemerný zárobok za II. kalendárny štvrtrok roku 2014 vo výške 17,0928 Eur za hodinu. Týždenný pracovný čas žalobkyne činil 40 hodín, teda 8 hodín denne. Priemerný počet pracovných dní, pripadajúcich v roku na jeden mesiac je 21,74. Priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac je pri 8 hodinovom pracovnom čase 173,92 (8x 21,74). Žalobkyni teda patrí náhrada mzdy vo výške 2.972,78 Eur mesačne, čo je výsledok súčinu priemerného hodinového zárobku vo výške 17,0928 Eur a priemerného počtu hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac, t.j. 173,92. Žalobkyni do právoplatnosti medzitýmneho rozsudku neumožnil žalovaný pokračovať v práci. Žalobkyni teda patrí náhrada mzdy vo výške 2.972,78 Eur za každý mesiac od 1.9.2014 do 8.8.2016, t.j. do právoplatnosti medzitýmneho rozsudku. S poukazom na rozhodnutie NSSR sp. zn. 6 Cdo 246/2010 k omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza u jednotlivých náhrad mzdy spravidla za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Podľa bodu 6.1. pracovnej zmluvy je mzda žalobkyne splatná k 15.dňu kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zamestnanec práce vykonal.

4. Žalovaný mal za to, že priemerná výška náhrady mzdy mala byť vypočítaná ako pravdepodobný zárobok a teda vo výške mzdy podľa pracovnej zmluvy. S vyčísleným nárokom nesúhlasil. Namietal aj priznanie úrokov z omeškania, keďže úroky nie je možné priznať s odvolaním sa na § 1 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého sa na právne vzťahy uplatňujú len všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka, do ktorých ustanovenie o úrokoch z omeškania nespadá.

5. Súd vec prejednal na pojednávaní, konanom dňa 12.2.2018 a to v prítomnosti žalobkyne, jej právneho zástupcu a právneho zástupcu žalovaného.

6. Pre účely rozhodnutia vo veci samej sa súd oboznámil s obsahom listinných dôkazov, založených do spisu a zistil nasledovný skutkový stav.

7. Ako už bolo vyššie uvedené, v konaní súd právoplatným medzitýmnym rozsudkom určil neplatnosť výpovede žalovaného, danej žalobkyni dňa 2.6.2014.

8. Z vykonaného dokazovania nebolo sporné, že v liste zo dňa 26.8.2014, doručenom žalovanému dňa 27.8.2014 žalobkyňa oznámila žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na svojom ďalšom zamestnávaní. Uvedenú skutočnosť osvedčila žalobkyňa predložením listu zo dňa 27.8.2014 ak aj doručenky, z ktorej je zrejmý dátum prevzatia listu žalovaným dňa 27.8.2014.

9. Je rovnako nesporné, že pracovný pomer sa mal skončiť uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby k 31.8.2014.

10. Z vyjadrenia žalobkyne, ktoré nebolo žalovaným žiadnym spôsobom napádané ako nepravdivé a teda v zmysle § 151 ods. 1 Civilného sporového poriadku ho súd považuje za nesporné, až do právoplatnosti medzitýmneho rozsudku dňom 8.8.2016 žalovaný neumožnil žalobkyni pokračovať v práci.

11. Z predloženého mzdového listu, vydaného žalovaným, súd zistil, že priemerný hodinový zárobok žalobkyne v mesiacoch 4,5,6/2014 činil 17,0928 Eur. Túto skutočnosť žalovaný opätovne nerozporoval a žalobkyňa rovnako pri vyčíslení svojho uplatňovaného nároku z tejto sumy vychádzala.

12. Podľa § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

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

Podľa § 134 ods. 1, 2, 3, 4 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných 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 § 1 ods. 4 Zákonníka práce ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

Podľa § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka,

výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

13. Na základe vyššie uvedeného, súd ustálil, že žalobkyni vznikol nárok na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku podľa § 134 zákonníka práce odo dňa 1.9.2014 (nakoľko dňom predchádzajúcim

uplynula výpovedná doba a žalobkyňa listom, doručeným zamestnávateľovi dňa 27.8.2014 trvala na pridelovaní práce) do 8.8.2016 (nakoľko dňom nasledujúcim začal žalovaný pridelovať prácu žalobkyni). Súd pri výpočte náhrady mzdy vychádzal zo mzdového listu, kedy ako rozhodné obdobie pre určenie výšky náhrady ustálil mesiace 4,5 a 6/2014. Pri určení výšky priemerného hodinového zárobku vychádzal z obsahu mzdového listu, v ktorom bol tento uvedený sumou 17,0928 Eur. V konaní nebolo sporné, že týždenný pracovný čas žalobkyne činil 40 hodín. Vynásobením činiteľov priemernej dĺžky denného pracovného času v hodinách 8 hod., priemerného počtu dní v mesiaci 21,74 a priemerného hodinového zárobku 17,0928, súd ustálil priemernú hrubú mesačnú mzdu vo výške 2.972,78 Eur. Súd konštatuje, že žalobkyňa si uplatnila nárok na náhradu mzdy za mesiace 9/2014 až 7/2016 a to v plnej výške (t.j. 68.373,94 Eur) a za mesiac 8/2016 si náhradu mzdy uplatnila pomerne za 6 pracovných dní vo výške 820,45 Eur (t.j. 17,0928 x 8 x 6). Spolu výška náhrady mzdy teda činí sumu 69.194,39 Eur.

14.Súd pri rozhodovaní o dôvodnosti uplatneného nároku v časti o zaplatenie úrokov z omeškania vychádzal zo záveru, prijatého v rozhodnutí Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len "NSSR") sp. zn. 6Cdo 246/2010. NSSR konštatoval, že k omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza u jednotlivých náhrad mzdy spravidla za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. V rámci poznámky tohto rozhodnutia NSSR konštatoval, že toto rozhodnutie možno aplikovať aj na právnu úpravu v zmysle Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. Súd sa s týmto názorom plne stotožňuje, nakoľko má za to, že rozhodnutím súdu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru nedochádza ku konštituovaniu práva na náhradu mzdy. Náhrada mzdy, ako už z názvu tohto inštitútu vyplýva, predstavuje kompenzáciu za mzdu, ktorú by zamestnanec v pravidelných lehotách jej splatnosti dostával, keby nedošlo zo strany zamestnávateľa k nezákonnému konaniu v podobe neplatného skončenia pracovného pomeru. Preto aj splatnosť náhrady mzdy sleduje splatnosť mzdy ako takej, nakoľko ak je mzda splatná v mesačných intervaloch, nárok na jej náhradu vzniká splatnosťou tej ktorej mesačnej mzdy. Z uvedeného dôvodu a vychádzajúc zo skutočnosti, že mzda žalobkyne v tomto prípade bola splatná k 15.dňu toho ktorého kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zamestnanec vykonával prácu (čl. 6 bod 6.1 pracovnej zmluvy), dňom nasledujúcim sa žalovaný dostal do omeškania s plnením náhrady mzdy. Súd preto priznal úroky z omeškania v zákonnej výške tak, ako je to uvedené vo výroku tohto súdneho rozhodnutia.

15.S obranou žalovaného, že v tomto prípade malo dôjsť k výpočtu pravdepodobného zárobku pre účely určenia výšky náhrady mzdy, súd nesúhlasí. Vychádzajúc z rozhodného obdobia 4,5,6/2014 a z predloženého potvrdenia Sociálnej poisťovne je zrejmé, že v roku 2014 žalobkyňa bola uznaná práceneschopnou od 21.3.2014 do 4.4.2014 a od 24.4.2014 do 30.5.2014. Z predloženého mzdového listu za rok 2014 súd zistil, že žalobkyňa v mesiaci 4/2014 čerpala dovolenku v rozsahu 8 dní, teda po odčítaní dní strávených na PN, odpracovala za mesiac 4/2014 5 dní. V mesiaci 5/2014 neodpracovala ani jeden deň (z dôvodu trvania jej PN). V mesiaci 6/2014 však nečerpala žiadnu dovolenku (čo potvrdzuje mzdový list) a rovnako nebola na PN, teda na jej strane neexistovali žiadne prekážky pre riadne vykonávanie práce. To, že jej zamestnávateľ už prácu neprideloval (čo je zrejmé z výpovede žalobkyne ako aj z obsahu listu žalobkyne zo dňa 26.8.2014, a žalovaným nebolo v konaní rozporované) nemôže byť chápané pre účely výpočtu náhrady mzdy ako neodpracované dni (hoci si to tak žalovaný v mzdovom liste vyказuje). V mesiaci 6/2014 sa teda žalobkyni za odpracované dni započítava 21 dní. Nakoľko v rozhodnom období odpracovala viac ako 22 dní, pre účely rozhodnutia o výške náhrady mzdy, nemožno vychádzať z výšky pravdepodobného zárobku ale z výšky priemerného zárobku.

16.O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku. Nakoľko žalobkyňa bol v konaní plne úspešnou sporovou stranou, súd vo výroku tohto súdneho rozhodnutia rozhodol o jeho nároku na náhradu trov konania voči žalovanému tak, že tento je daný v plnom rozsahu. O výške trov konania súd v zmysle § 262 ods. 2 Civilného sporového poriadku rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie, ktoré je možné podať v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na tunajšom súde, písomne, v dvoch vyhotoveniach.

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) (§ 363 Civilného sporového poriadku).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 Civilného sporového poriadku).

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 (§ 365 Civilného sporového poriadku).

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 (§ 366 Civilného sporového poriadku).

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