

Súd: Okresný súd Bardejov
Spisová značka: 6C/109/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8216204110
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 04. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Marek Rebej
ECLI: ECLI:SK:OSBJ:2018:8216204110.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bardejov sudcom Mgr. Marekom Rebejom v právnej veci žalobcu: W. Y., I.. XX.XX.XXXX, Z. N.. I. XX, XXX XX Z., právne zastúpeného JUDr. Jozefom Stašákom, advokátom, so sídlom Andraščíkova 3, 085 01 Bardejov proti žalovanému: Integračné zariadenie KOR-GYM, n.o., so sídlom Hertník 85, 086 42 Hertník, IČO: 36 167 517, právne zastúpeného Mgr. Ivanou Blajskovou, advokátkou, so sídlom Kalinčiakova 115/4, 831 04 Bratislava, o náhradu mzdy, takto

rozhodol:

I. Konanie v časti o zaplatenie sumy 607,54 Eur s príslušným úrokom z omeškania **z a s t a v u j e .**

II. Žalovaný je **p o v i n n ý** zaplatiť žalobcovi sumu 10.183,96 Eur s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 322,99 Eur od 11.08.2012 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.09.2012 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.10.2012 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.11.2012 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.12.2012 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,75 % ročne zo sumy 413,0426 Eur od 11.01.2013 do zaplatenia, zo sumy 57,00 Eur od 11.02.2013 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,50 % ročne zo sumy 228,00 Eur od 11.05.2013 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.06.2013 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.07.2013 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.08.2013 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.09.2013 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.10.2013 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.11.2013 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % ročne zo sumy 413,0426 Eur od 11.12.2013 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.01.2014 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.02.2014 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.03.2014 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.04.2014 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.05.2014 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.06.2014 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,15 % ročne zo sumy 413,0426 Eur od 11.07.2014 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.08.2014 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 413,0426 Eur od 11.09.2014 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.10.2014 do zaplatenia, zo sumy 413,0426 Eur od 11.11.2014 do zaplatenia, zo sumy 75,99 Eur od 11.12.2014 do zaplatenia, všetko mesačnými splátkami vo výške 1.000,00 Eur splatnými vždy k 25. dňu kalendárneho mesiaca počnúc právoplatnosťou tohto rozsudku až do úplného vyrovnania, pod následkom straty výhody splátok v prípade nezaplatenia ktorejkoľvek splátky riadne a včas.

III. V prevyšujúcej časti žalobu **z a m i e t a .**

IV. Žalobcovi **p r i z n á v a** voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 31,88 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa pôvodnou žalobou, doručenu tunajšiemu súdu dňa 06.12.2011 a vedenou pod sp. zn. 5Cpr/1/2011 domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným, Integračným zariadením KOR-GYM, n.o., Hertník 85, listom zo dňa 31.10.2011 žalobcovi, W. Y., je

neplatné a uložil žalovanému povinnosť zaplatiť mu náhradu mzdy a nahradiť trovy konania. Svoju žalobu odôvodňoval tým, že žalobca a žalovaný uzavreli dňa 16.8.1993 pracovnú zmluvu, na funkciu šofér s nástupom do práce 16.8.1993. Listom zo dňa 31.10.2011, doručeným žalobcovi 2.11.2011, označeným ako okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom mu žalovaný oznámil, že jeho pracovný pomer v organizácii končí dňom doručenia podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaný odôvodnil závažným porušením pracovnej disciplíny, keďže žalobca v dňoch 19.9.2011 a 22.9.2011 sa nedostavil na pracovisko včas, teda o 5.00 hod. a odmieta vykonávať prácu riadne v zmysle pokynov zamestnávateľa, čím opakovane porušil pracovnú disciplínu. Žalobca listom zo dňa 7.11.2011 oznámil žalovanému, že pracovný pomer skončil neplatne a že trvá na tom, aby ho žalovaný ďalej zamestnával a zároveň ho v zmysle § 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce vyzval, aby naďalej mohol vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Tvrdil, že na okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľ nemal kvalifikovaný právny ani skutkový dôvod, ktorým by bolo naplnené ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, keďže má za to, že pracovnú disciplínu dňa 19.9.2011 a ani 22.9.2011 neporušil. Rovnako žalobca namietal skutočnosť, že dôvod okamžitého skončenia uvádzaný žalovaným, je neurčitý a tým nepreskúmateľný a že tým došlo k porušeniu ustanovenia § 70 Zákonníka práce, ktorý vyžaduje pri okamžitom skončení pracovného pomeru skutkovo vymedziť dôvod okamžitého skončenia tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Zároveň sa odvolával na to, že právny úkon podľa ustanovenia § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka musí byť urobený slobodne, vážne, určite a zrozumiteľne, inak je neplatný. Svoj nárok na náhradu mzdy odôvodňoval ustanovením § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce s tým, že je splnený základný a rozhodujúci predpoklad vzniku nároku žalobcu na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru žalovaným tým, že neplatnosť skončenia bola určená právoplatným rozsudkom súdu.

2. Uznesením Okresného súdu Bardejov zo dňa 06.02.2015 vyhláseným na pojednávaní vo veci vedenej pod sp. zn. 5Cpr/1/2011, bola žaloba žalobcu v časti o náhradu mzdy vylúčená na samostatné konanie, ktorému bola následne pridelená sp. zn. 6C/109/2016.

3. Podaním dourčeným tunajšiemu súdu dňa 30.06.2016 žalobca špecifikoval výšku náhrady mzdy tak, že za obdobie od 07.11.2011 do 07.11.2014 v zmysle § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce požaduje sumu 15.444,00 Eur a úroky z omeškania vo výške 9,25 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.12.2011 do zaplataenia, 9 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.01.2012 do zaplataenia, 9 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.02.2012 do zaplataenia, 9 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.03.2012 do zaplataenia, 9 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.04.2012 do zaplataenia, 9 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.05.2012 do zaplataenia, 9 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.06.2012 do zaplataenia, 8,75 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.07.2012 do zaplataenia, 8,75 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.08.2012 do zaplataenia, 8,75 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.09.2012 do zaplataenia, 8,75,% ročne z istiny 429,- Eur od 11.10.2012 do zaplataenia, 8,75,% ročne z istiny 429,- Eur od 11.11.2012 do zaplataenia, 8,75 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.12.2012 do zaplataenia, 5,75 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.01.2013 do zaplataenia, 5,75 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.02.2013 do zaplataenia, 5,75 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.03.2013 do zaplataenia, 5,75 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.04.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.05.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.06.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.07.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.08.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.09.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.10.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.11.2013 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.12.2013 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.01.2014 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.02.2014 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.03.2014 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.04.2014 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.05.2014 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.06.2014 do zaplataenia, 5,15 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.07.2014 do zaplataenia, 5,15 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.08.2014 do zaplataenia, 5,05 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.09.2014 do zaplataenia, 5,05 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.10.2014 do zaplataenia, 5,05 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.11.2014 do zaplataenia, 5,05 % ročne z istiny 429,- Eur od 11.12.2014 do zaplataenia. V podaní uviedol, že náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru nie je ekvivalentom mzdy pre zamestnanca, ale je sankciou pre zamestnávateľa, ktorý pristúpil k takémuto neplatnému skončeniu pracovného pomeru. Ďalej uviedol, že výplatný termín u žalovaného bol 10. deň v nasledujúcom mesiaci.

4. Žalovaný v podaní doručenom súdu dňa 06.11.2017 poukázal na skutočnosť, že žalobca si uplatnil nárok za náhradu mzdy za obdobie od 07.11.2011 do 07.11.2014, t.j. po dobu 36 mesiacov, pričom viac ako 12 mesiacov bol práceneschopný. Konkrétne od 04.11.2011 do 08.07.2012 a od 04.01.2013 do 14.04.2013. Ďalej žalovaný spochybnil tvrdenie žalobcu, že trvá na ďalšom zamestnávaní u žalovaného, keďže ani po tom, ako bolo žalobcovi doručené rozhodnutie Krajského súdu v Prešove sp. zn. 19CoPr/5/2015 zo dňa 19.04.2016 sa žalobca nedostavil na pracovisko a nijako nedemonštroval snahu skutočne sa zapojiť do práce podľa pracovnej zmluvy. Ďalej poukázal na to, že v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 5Cpr/1/2011 sám žalobca tvrdil, že má určité bližšie nešpecifikované zdravotné problémy, ktoré ho obmedzujú pri výkone práce, ktorú mal vykonávať v medziach jeho pracovného zaradenia a pracovnej náplne. Zároveň žalobca odmietol u žalovaného vykonávať rozvoz pekárenských výrobkov, napriek tomu, že v jeho náplni práce bolo pracovné zaradenie vodič, opravár a zásobovač a že v ďalšej činnosti sa riadi zamestnanec pokynmi svojho zamestnávateľa. Zároveň žalovaný poukázal na to, že žalobca nepreukázal, že za obdobie, za ktoré žiada priznať náhradu mzdy si hľadal inú prácu, aktívne sa snažil zamestnať a zmierniť dôsledky neplatného skončenia pracovného pomeru. Poukázal aj na skutočnosť, že žalobca do 31.03.2016 podnikal na základe živnostenského oprávnenia - obchodné meno Marián Leško, IČO: 44939205 a do 04.07.2012 podnikal na základe živnostenského oprávnenia - obchodné meno Marián Leško - MAŤO BUS, IČO: 40690351. S poukazom na uvedené žiadal, aby súd priznal žalobcovi náhradu mzdy len za obdobie 12 mesiacov od momentu, kedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, teda od 07.11.2011 do 07.11.2012. Za čas prevyšujúci toto obdobie žiadal náhradu mzdy žalobcovi nepriznať. Odo dňa oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnávaní bol žalobca 8 mesiacov práceneschopný a preto žiadal aby súd zaviazal žalovaného na náhradu mzdy za obdobie od 09.07.2012 do 07.11.2012, pričom za obdobie od 07.11.2011 do 08.07.2012 patrí žalobcovi zo zákona nemocenské. Pokiaľ ide o výšku náhrady mzdy, žalovaný uviedol, že zo mzdového listu žalobcu vyplýva, že v rozhodujúcom období, teda 7/2011 bola žalobcovi vyplatená mzda brutto 176,15 Eur, za 8/2011 mzda brutto 198,82 Eur a za 9/2011 mzda brutto 414,46 Eur, čo spolu predstavuje mzdu brutto 789,46 Eur, pričom výška príjmu zamestnanca odzrkadľuje skutočnosti, že žalobca bol v rozhodujúcom období neschopný práce od 01.07.2011 do 10.07.2011 a od 22.07.2011 do 16.08.2011. Z tohto vyplýva, že priemerný zárobok žalobcu z vyplatenej mzdy brutto za odpracované obdobia za predchádzajúci štvrtrok predstavuje mesačne sumu vo výške 263,15 Eur. Ďalej žiadal nepriznať úroky z omeškania, keďže Zákoník práce inštituuje úroky z omeškania neupravuje, pričom § 1 ods. 4 Zákoníka práce zakotvuje subsidiárnu pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k 1. časti Zákoníka práce, z čoho vyplýva, že na pracovnoprávne vzťahy sa nevzťahujú ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujúce úroky z omeškania, keďže tieto sú upravené až v jeho 8. časti. Záverom poukázal na skutočnosť, že ak by súd vyhovel žalobe v celom rozsahu, potom by to malo nezvratný až likvidačný dopad na žalovaného. Žalovaný je neziskovou organizáciou, ktorá je odkázaná na príspevky od štátu, a prípadné projekty. Žalovaný vykonáva aj vlastnú podnikateľskú činnosť (práčovňa, pekáreň, keramika, krajčírstvo, predajňa potravín, krátkodobé pobyty, stravovanie), ide de facto o vytváranie vlastných doplnkových finančných zdrojov na chránených pracoviskách, keďže žalovaný by nebol schopný ináč pokryť náklady na samotnú existenciu a chod takéhoto typu zariadenia. História žalovaného siaha až do roku 1993 a v súčasnosti zabezpečuje sociálne služby 63 klientom a zamestnáva približne 60 zamestnancov, čo predstavuje veľkú zodpovednosť žalovaného voči klientom, ako aj zamestnancom. Zároveň žiadal nepriznať žalobcovi trovy konania z dôvodu hodných osobitného zreteľa, pričom poukázal na svoje majetkové, finančné a sociálne pomery. Od existencie žalovaného je „závislých“ veľmi veľa osôb. Sociálne odkázaní klienti si vyžadujú nepretržitú osobnú starostlivosť, zdravotnú starostlivosť, ako aj vytvorenie ich skutočného zázemia „bezpečného prístavu“ a v neposlednom rade poukázal na ekonomickú závislosť zamestnancov od existencie žalovaného.

5. Podaním zo dňa 01.02.2018 doručeným súdu dňa 21.02.2018 žalobca upresnil výšku náhrady mzdy za 36 mesiacov, t.j. za obdobie od 07.11.2011 do 07.11.2014 v zmysle § 79 ods. 1 a 2 a § 134 Zákoníka práce na sumu 14.836,46 Eur s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne z istiny 303,98 Eur od 11.12.2011 do zaplatenia, 9 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.01.2012 do zaplatenia, 9 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.02.2012 do zaplatenia, 9 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.03.2012 do zaplatenia, 9 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.04.2012 do zaplatenia, 9 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.05.2012 do zaplatenia, 9 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.06.2012 do zaplatenia, 8,75 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.07.2012 do zaplatenia, 8,75 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.08.2012 do zaplatenia, 8,75 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.09.2012 do zaplatenia, 8,75 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.10.2012 do zaplatenia, 8,75 % ročne z istiny 413,0426 Eur od

11.11.2012 do zaplataenia, 8,75 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.12.2012 do zaplataenia, 5,75 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.01.2013 do zaplataenia, 5,75 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.02.2013 do zaplataenia, 5,75 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.03.2013 do zaplataenia, 5,75 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.04.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.05.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.06.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.07.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.08.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.09.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.10.2013 do zaplataenia, 5,5 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.11.2013 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.12.2013 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.01.2014 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.02.2014 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.03.2014 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.04.2014 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.05.2014 do zaplataenia, 5,25 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.06.2014 do zaplataenia, 5,15 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.07.2014 do zaplataenia, 5,15 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.08.2014 do zaplataenia, 5,05 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.09.2014 do zaplataenia, 5,05 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.10.2014 do zaplataenia, 5,05 % ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.11.2014 do zaplataenia, 5,0 5% ročne z istiny 413,0426 Eur od 11.12.2014 do zaplataenia. V podaní ďalej žalobca uviedol, že pri výpočte nároku postupoval takto: $21,74 \times 8 \times 2,3749 = 413,0426$ Eur mesačne. Celkovú sumu 14.836,46 Eur vypočítal takto: $413,0426 \times 35$ mesiacov + 303,98 Eur ($2.3749 \times 8 \times 16$ pracovných dní od 08.11.2011 do 30.11.2011) + 75,99 Eur ($2,3749 \times 8 \times 4$ pracovné dni od 01.11.2014 do 07.11.2014).

6. Súd v konaní nariadil viaceré pojednávania.

7.1. Žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu na pojednávani konanom dňa 23.11.2017 uviedol, že pri výpočte náhrady mzdy je potrebné vychádzať z priemernej hodinovej mzdy, ktorá podľa mzdového listu za rok 2011 je vo výške 2,3749 Eur k 30.09.2011, t.j. priemerná hodinová mzda v rozhodujúcom období. Táto sa násobí hodinovým úväzkom, teda 8 krát priemerný počet pracovných dní v mesiaci, t.j. $2,3749 \times 8 \times 21,74 = 413,0426$ Eur, čo predstavuje priemerný zárobok žalobcu. Žalobca na pojednávani uviedol, že živnostenské oprávnenie na meno W. Y. je oprávnenie jeho syna. Uviedol, že on vykonával podnikateľskú činnosť pod obchodným menom Marián Leško - MAŤO BUS, pričom túto činnosť ukončil v roku 2011 a papierovo v júli 2012.

7.2. Žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu na pojednávani konanom dňa 09.03.2018 uviedol, že dňa 10.01.2018 nastúpil do práce u žalovaného. Zároveň uviedol, že nad sumu, ktorá je uvedená v podaní zo dňa 01.02.2018 (odsek 5 odôvodnenia) berie žalobu späť.

8. Na nariadených pojednávaniach súd vykonal dokazovanie oboznámením listinných dôkazov, najmä oznámenia o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, mzdového listu za rok 2011, oznámenia Sociálnej poisťovne, výpisu zo živnostenského registra žalobcu, účtovnej závierky žalovaného, výročnej správy žalovaného za rok 2016, stanoviska auditora, potvrdenia o výške príjmu žalobcu, oznámenia Sociálnej poisťovne o vyplatených nemocenských dávkach žalovanému, oznámenia Úradu práce Bardejov, spisu Okresného súdu Bardejov sp. zn. 5Cpr/1/2011 a z neho: okamžité skončenie pracovného pomeru, náplň práce, pracovnú zmluvu, rozsudok Okresného súdu Bardejov zo dňa 18.02.2015, rozsudok Krajského súdu v Prešove zo dňa 19.04.2016, ako aj ďalším spisovým materiálom a zistil tento skutkový stav:

9. Z pracovnej zmluvy uzavretej dňa 16.08.1993 medzi žalobcom ako pracovníkom a žalovaným ako zamestnávateľom vyplýva, že pracovník nastúpi do práce dňa 16.08.1993, druh vykonanej práce a funkcia pracovníka: šofér, miesto výkonu práce Integrované zariadenie KOR-GYM, 086 42 Hertník, doba trvania pracovného pomeru na dobu neurčitú a to od 16.08.1993 so skúšobnou dobou v trvaní troch mesiacov.

10. Z okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom zo dňa 31.10.2011 vyplýva, že žalovaný postupom podľa § 68 ods. 1 písm. b) a ods. 2 Zákonníka práce okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom ako zamestnancom založený pracovnou zmluvou zo dňa 16.08.1993, pričom pracovný pomer končí dňom doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnancovi. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi ako zamestnancovi doručené dňa 02.11.2011.

11. Z listu žalobcu zo dňa 07.11.2011 adresovaného žalovanému vyplýva, že žalobca žalovanému oznámil, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a podľa § 79 Zákonníka práce trval na tom, aby ho naďalej zamestnával a žiadal žalovaného, aby naďalej mohol vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Uvedený list bol žalovanému doručený dňa 07.11.2011.

12. Čiastočným rozsudkom Okresného súdu Bardejov zo dňa 18.02.2015 č.k. 5Cpr/1/2011-217 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove zo dňa 19.04.2016 č.k. 19CoPr/5/2015-254 súd rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným, Integračné zariadenie KOR-GYM, n.o., Hertník 85, listom zo dňa 31.10.2011 žalobcovi W. Y., I. XX.X.XXXX je neplatné. Predmetný rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 17.06.2016.

13. Zo mzdového listu za rok 2011 vystaveného žalovaným ako zamestnávateľom vyplýva, že žalobca mal 40 hodinový týždenný pracovný čas. Zároveň z neho vyplýva, že zamestnanec žalovaného mal priemerný hodinový zárobok za tretí štvrtrok roka 2011 (platí do 30.09.2011) vo výške 2,3749 Eur.

14. Z oznámenia Sociálnej poisťovne zo dňa 12.10.2017 vyplýva, že žalobca bol dočasne práceneschopný v období od 04.11.2011 do 08.07.2012, za ktoré mu bolo vyplatené nemocenské vo výške 3.872,80 Eur a ďalej v období od 04.01.2013 do 14.04.2013, za ktoré mu bolo vyplatené nemocenské vo výške 716,10 Eur.

15. Z oznámenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bardejov zo dňa 01.03.2018 vyplýva, že žalobca bol v evidencii uchádzačov o zamestnanie aj v období od 09.07.2012 do 17.08.2015.

16. Z oznámenia Sociálnej poisťovne zo dňa 08.03.2016 vyplýva, že v období od 09.07.2012 do 17.08.2015 bola žalobcovi vyplatená dávka v nezamestnanosti a to konkrétne za obdobie od 09.07.2012 do 19.04.2013 v celkovej výške 1.259,20 Eur.

17. Zo stanoviska audítora spoločnosti KOŠICE Audit, s.r.o., Pražská 4, 040 11 Košice zo dňa 14.11.2017 vyplýva, že žalovaný nie je zriadený na podnikanie, obhospodaruje nehnuteľnosti, ktoré mu prenajal štát v Hertníku. V nehnuteľnostiach je umiestnených 61 sociálne odkázaných klientov, pre ktorých poskytuje služby spolu 67 zamestnancov, z toho 11 z nich pracuje v chránených dielňach. Za účtovné obdobie roka 2016 vykázal žalovaný stratu 7.038,97 Eur a v roku 2015 stratu 9.152,14 Eur. Pokiaľ súd zaviaže žalovaného uhradiť čiastku 14.869,44 Eur predstavujúcu náhradu ušlej mzdy za 36 mesiacov a k tomu navyše odvody, príslušenstvo a náhradu trov súdneho konania, audítor upozornil, že nebude možné zabezpečiť nepretržitost' trvania neziskovej organizácie, pričom jej ohrozená je existencia a bude musieť vstúpiť do likvidácie, čo znamená mimoriadne závažné ekonomické a spoločenské problémy na území východného Slovenska.

18. Z výpisu zo živnostenského registra vyplýva, že pod číslom živnostenského oprávnenia č. 701-9461 je evidovaný podnikateľ pod obchodným menom Marián Leško - MAŤO BUS, IČO: 40690351, miesto podnikania 085 01 Bardejov, Kpt. Nálepku 27, pričom podnikateľský subjekt ukončil podnikateľskú činnosť ku dňu 04.07.2012.

19. Z výpisu zo živnostenského registra vyplýva, že pod číslom živnostenského oprávnenia č. 760-14607 je evidovaný podnikateľ pod obchodným menom Marián Leško, IČO: 44939205, miesto podnikania 085 01 Bardejov, Kpt. Nálepku 413/27, pričom podnikateľský subjekt ukončil podnikateľskú činnosť ku dňu 31.03.2016.

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

21. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, 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.

22. Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20180501>> poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20180501>>) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

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

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

25. Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákona, 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.

26. Podľa § 144 Civilný sporový poriadok (ďalej len „C.s.p.“), žalobca môže vziať žalobu späť.

27. Podľa § 145 C.s.p., ak je žaloba vzatá späť celkom, súd konanie zastaví. Ak je žaloba vzatá späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví. O čiastočnom späťvzataní žaloby rozhodne súd v rozhodnutí vo veci samej. Ak je žaloba vzatá späť sčasti pred jej doručením žalovanému, koná súd o zvyšku nároku bez rozhodovania o zastavení konania v tejto časti.

28. Podľa § 146 ods. 1 C.s.p., súd konanie nezastaví, ak žalovaný so späťvzatím žaloby z 1vážnych dôvodov nesúhlasí. Na nesúhlas žalovaného so späťvzatím žaloby sa neprihliada, ak dôjde k späťvzatiu žaloby skôr, než sa začalo predbežné prejednanie sporu podľa § 168 alebo pojednávanie.

29. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 16.08.1993 vznikol medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom pracovnoprávny vzťah. Žalovaný dňa 31.10.2011 pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobcom, pričom predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené dňa 02.11.2011. Žalobca dňa 07.11.2011 žalovanému oznámil, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a žiadal aby ho naďalej zamestnával a aby mohol vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, čo žalovaný neakceptoval. Na základe žaloby podanej žalobcom na Okresný súd Bardejov dňa 06.12.2011 pod sp. zn. 5Cpr/1/2011 tunajší súd rozsudkom zo dňa 18.02.2015 č. k. 5Cpr/1/2011-217 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove zo dňa 19.04.2016 č. k. 19CoPr/5/2015-254 rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi listom zo dňa 31.10.2011 je neplatné. Predmetný rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 17.06.2016.

30. Keďže bolo právoplatne rozhodnuté o neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným, pričom žalobca žiadal, aby mu žalovaný prideloval prácu a tento mu prácu

nepridelil, žalobcovi vznikol podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nárok na náhradu mzdy a to v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, resp. ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, čo však nenastalo.

31. K neplatnému okamžitému skončeniu pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným došlo dňa 02.11.2011 pričom podľa vtedy platného a účinného § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presiahne deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov. Uvedené ustanovenie bolo novelizované s účinnosťou od 01.01.2013 tak, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Podľa prechodného ustanovenia § 252i Zákonníka práce sa týmto zákonom spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2013 (odsek 1), avšak výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31.12.2012 (odsek 4). Keďže žalovaný ako zamestnávateľ ukončil pracovný pomer so žalobcom ako zamestnancom okamžitým skončením pracovného pomeru, tak nároky z takto skončeného pracovného pomeru sa posudzujú podľa § 252i Zákonníka práce podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného od 01.01.2013.

32. Žalobcovi teda v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného od 01.01.2013 v spojení s § 252i ods. 1 Zákonníka práce môže byť priznaná náhrada mzdy najviac za čas 36 mesiacov. Zároveň 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, čo žalovaný v tomto konaní aj žiadal.

33. Zároveň je potrebné zdôrazniť, že medzi stranami nebolo sporu o tom, že žalobcovi z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru patrí náhrada mzdy, pričom táto mu patrí v sume jeho priemerného zárobku a to odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, t.j. od 07.11.2011, najviac však za dobu 36 mesiacov.

34. Pri výpočte priemerného zárobku sa vychádza z hrubej mzdy zúčtovanej na výplatu zamestnancovi v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Týmto rozhodujúcim obdobím je predchádzajúci kalendárny štvrtrok, pričom priemerný zárobok sa zisťuje vždy k 1. januáru, 1. aprílu, 1. júlu a 1. októbru kalendárneho roka. Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak je pre účely pracovnoprávných nárokov zamestnanca potrebné zistiť priemerný mesačný zárobok, tento sa zistí z priemerného hodinového zárobku vynásobením priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden kalendárny mesiac, nadväzujúc na týždenný pracovný čas zamestnanca.

35. Priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac sa zisťuje z priemerného počtu dní v roku 362,25 dňa, z priemerného počtu týždňov v roku (365,25 dňa:7 dní) 52,179 týždňa, z priemerného počtu týždňov pripadajúcich v roku na 1 mesiac (52,179:12) 4,348 týždňa v mesiaci a z týždenného pracovného času zamestnanca, čo je v danom prípade 40 hodín. Priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac sa vypočíta ako súčin priemerného počtu týždňov pripadajúcich v roku na 1 mesiac (4,348 hod.) a týždenného fondu pracovného času zamestnanca 40 hod. (4,348 x 40 hod. = 173,92 Eur.), teda pri 40 hod. týždennom pracovnom čase je priemerný počet odpracovaných hodín, ktorý pripadá v roku na jeden mesiac 173,92 hodiny. Priemerný mesačný zárobok zamestnanca sa vypočíta ako súčin priemerného počtu pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac a priemerného hodinového zárobku zamestnanca. Zo mzdového listu žalovaného vyplýva, že priemerný hodinový zárobok žalobcu v rozhodujúcom období, tretí štvrtrok roka 2011, predstavuje 2,3749 Eur. Vynásobením priemerného hodinového zárobku 2,3749 Eur s priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden kalendárny mesiac 173,92 hod., vychádza priemerný mesačný zárobok žalobcu 413,0426 Eur.

36. Žalovaný predložil svoj výpočet náhrady mzdy, ktorá by mala patriť žalobcovi (odsek 4 odôvodnenia), súd však má za to, že tento výpočet nie je v súlade s § 134 ods. 1, 2, 4 Zákonníka práce, keďže pri svojom výpočte žalovaný nezohľadnil priemerný hodinový zárobok žalovaného a priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac, tak ako to upravuje § 134 ods. 4 Zákonníka práce.

37. Ďalej súd konštatuje, že žalobca pri výpočte náhrady mzdy vychádzal z mzdového listu žalobcu za rok 2011, ktorý vystavil žalovaný ako jeho zamestnávateľ, pričom na jeho základe tvrdil, že žalobca mal u žalovaného 40 hodinový pracovný týždeň a že priemerná hodinová mzda žalobcu za rozhodujúce obdobie v zmysle § 134 ods. 2 Zákonníka práce bola 2,3749 Eur. Žalovaný tieto skutkové tvrdenia žalobcu výslovne nepoprel, preto súd postupom podľa § 151 ods. 1 C.s.p. považoval tieto skutkové tvrdenia za nesporné.

38. Pokiaľ žalovaný žiadal podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, aby súd priznal žalobcovi nárok na náhradu mzdy iba za obdobie 12 mesiacov, súd takému návrhu nevyhovел, keďže po vykonanom dokazovaní neboli zistené také okolnosti, ktoré by odôvodňovali vyhovieť žiadosti žalovaného. Pokiaľ žalovaný uvedenú žiadosť odôvodňoval tým, že žalobca nemá skutočný záujem na ďalšom zamestnaní u žalovaného a to s poukazom na bližšie nešpecifikované zdravotné problémy žalobcu ako aj s poukazom na tvrdenie, že žalobca odmieta vykonávať prácu v zmysle jeho náplne práce, tak tieto dôvody boli v konaní vyvrátené tým, že žalobca odo dňa 10.01.2018 nastúpil do zamestnania u žalovaného, pričom žalovaný túto skutočnosť nijako nespochybnil a ani netvrdil, aby si žalobca neplnil svoje pracovné povinnosti v zmysle pracovnej zmluvy.

39. Pokiaľ žalovaný žiadal skúmať, či žalobca si hľadal inú prácu, resp. aktívne sa snažil zamestnať, pričom poukázal, že žalobca mal aj živnostenské oprávnenie, tak k tomu súd poukazuje na závery obsiahnuté v uznesení Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010 zo dňa 14.09.2011, v zmysle ktorých nie je povinnosťou zamestnanca v období neplatného, alebo riešenia sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru sa zamestnať v súlade s Ústavou Slovenskej republiky.

40. Ďalej pokiaľ žalovaný poukazyval na skutočnosť, že je neziskovou organizáciou, odkázanou na príspevky od štátu a prípadné projekty, tak súd opätovne poukazuje na odôvodnenie uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010 zo dňa 14.09.2011, v zmysle ktorého § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi podľa čl. 2 Zákonníka práce. Ďalej Najvyšší súd SR v predmetnom uznesení uviedol, že takýto výklad je ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody, ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>> nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplátilo konať protiprávne. Tunajší súd v zmysle týchto záverov uvádza, že súd nemohol zohľadniť finančnú situáciu žalovaného ako dôvod na zníženie náhrady mzdy žalobcovi v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce, keďže žalovaný bol tým subjektom pracovnoprávneho vzťahu, ktorý neplatne okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom, a teda musí znášať všetky dôsledky s tým spojené. Žalobca bol subjektom pracovnoprávneho vzťahu, ktorý musel od novembra 2011 čeliť negatívnym dôsledkom okamžitého skončenia pracovného pomeru. Až v roku 2016 v súdnom konaní právoplatne dosiahol určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného a preto by nebolo spravodlivé, aby mu súd znížil nárok na náhradu mzdy z dôvodov (finančných) na strane žalovaného ako jeho zamestnávateľa.

41. Ďalej žalovaný žiadal nepriznať žalobcovi náhradu mzdy za obdobie poberania dávky v nezamestnanosti, t.j. od 09.07.2012 do 17.08.2015. Súd ani tejto obrane žalovaného nemohol vyhovieť, keďže poberanie dávky v nezamestnanosti nie je tou okolnosťou, ktorá by v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce predstavovala nemožnosť výplaty náhrady mzdy pre poberanie takej dávky, ktorá by nahradzovala nárok na náhradu mzdy. Zamestnancovi patrí náhrada mzdy po dobu, po ktorú zamestnávateľ odmietol zamestnanca zamestnávať a zamestnanec bol schopný prácu vykonávať. V konaní nebolo sporu, že žalovaný žalobcovi v uvedenom období prácu neposkytoval a zároveň žalovaný

nepreukázal, aby v uvedenom období nebol žalobca schopný pre neho pracovať. Zároveň, pokiaľ ide o vyplatenú dávku v nezamestnanosti, ide o vzťah medzi žalobcom a štátom, ktorý túto dávku vyplatil.

42. Súd však pri priznaní náhrady mzdy zohľadnil obdobie za ktoré bol žalobca dočasne práceneschopný, t.j. od 04.11.2011 do 08.07.2012 a od 04.01.2013 do 14.04.2013, a za uvedené obdobie žalobcovi náhradu mzdy v zmysle § 79 Zákonníka práce nepriznal. Ako už súd vyššie uviedol, zamestnancovi patrí náhrada mzdy iba za dobu, po ktorú zamestnávateľ odmietol zamestnanca zamestnávať a zamestnanec bol schopný prácu pre zamestnávateľa vykonávať. Keďže žalobca bol v uvedenom období práceneschopný, nebol schopný vykonávať prácu pre žalovaného a z uvedeného dôvodu nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy (pozri R 90/1970, R 51/1975).

43. Keďže žalobca v zmysle podania zo dňa 01.02.2018 zoberal svoju žalobu v časti nad sumu 14.836,46 Eur späť po začatí pojednávania, súd na základe tohto dispozitívneho úkonu žalobcu, súhlasu žalovaného so späťvzatím žaloby prostredníctvom jeho právneho zástupcu a postupom podľa § 145 C.s.p. konanie o žalobe v časti o zaplatenie sumy 607,54 Eur s príslušným úrokom z omeškania zastavil.

44. Súd vyhovel žalobe v časti o zaplatenie náhrady mzdy v celkovej výške 10.183,96 Eur, ktorá pozostáva z náhrady mzdy za mesiac júl 2012 (odo dňa 09.07.2012) vo výške 322,99 Eur, mesiace august až december 2012 po 413,0426 Eur, ďalej mesiac január 2013 (od 01.01. do 03.01.) vo výške 57,00 Eur, mesiac apríl 2013 (od 15.04.) vo výške 228,00 Eur, mesiace máj 2013 až október 2014 po 413,0426 Eur a mesiac november 2014 (do 07.11.) vo výške 75,99 Eur. Pri výpočte náhrady mzdy za neúplné mesiace, súd vychádzal z priemernej hodinovej mzdy 2,3749 Eur, ďalej 8 hodinového denného pracovného času (40 hodinový týždenný pracovný čas : 5) a počtu pracovných dní pripadajúci na príslušnú časť mesiaca, t.j. júl 2012 - 17 dní, január 2013 - 3 dni, apríl 2013 - 12 dní, november 2014 - 4 dni.

45. Z dôvodov uvedených v odseku 42 odôvodnenia rozsudku, súd zamietol žalobu v časti požadovanej náhrady mzdy za obdobie dočasnej práceneschopnosti žalobcu, t.j. obdobie od 07.11.2011 do 08.07.2012 a obdobie od 04.01.2013 do 14.04.2013 a to aj s požadovaným úrokom z omeškania.

46. Ďalej žalobca požadoval priznať z požadovanej náhrady mzdy aj úroky z omeškania, pričom s poukazom na tvrdenie, že mzda bola u žalovaného splatná k 10. dňu kalendárneho mesiaca, čo žalovaný vyslovene nepoprel, od 11. dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Pokiaľ žalovaný žiadal úroky z omeškania nepriznať s poukazom na § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý zakotvuje subsidiárnu pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k 1. časti Zákonníka práce, avšak nie k jeho 8. časti (pracovnoprávne vzťahy), tak súd sa s touto argumentáciou nestotožnil. Súd pripúšťa, že rozhodovacia činnosť súdov ohľadne úrokov z omeškania pri náhradách mzdy podľa Zákonníka práce nie je jednotná, avšak s poukazom na viaceré rozhodnutia napr. uznesenie NS SR sp. zn. 6Cdo 246/2010 zo dňa 30.04.2012, uznesenie NS SR sp. zn. 2Cdo/76/2011 zo dňa 31.05.2012, rozsudok Okresného súdu Prešov sp. zn. 13C/61/2013 zo dňa 15.05.2013 vyplýva, že z náhrady mzdy patrí zamestnancovi aj príslušný úrok z omeškania podľa § 517 Občianskeho zákonníka v spojení s § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z.

47. V tejto súvislosti súd poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 2Cdo/76/2011 z 31.05.2012, kde sa uvádza, že „vo všeobecnosti platí, že v prípade, ak zamestnávateľ mešká s výplatou platu a plat neposkytne v dohodnutej dobe a v prípade absencie takejto dohody najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca je v omeškani. Z dôvodu meškania je povinný zamestnancovi uhradiť nielen plat, ale aj úroky z omeškania. Pretože osobitný zákon o plate, ale ani iný pracovnoprávny predpis nezakotvujú výšku úrokov z omeškania, v pracovnoprávných vzťahoch sa postupuje v takýchto prípadoch podľa občianskoprávných predpisov (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce); rovnako by sa preto malo postupovať aj v prípade omeškania zamestnávateľa v štátnozamestnaneckom pomere, aj keď citované ustanovenie § 149 Zákona o štátnej službe výslovne neodkazuje na § 1 ods. 4 Zákonníka práce. Súd totiž nie je absolútne viazaný doslovným znením zákonného ustanovenia, ale sa od neho smie a musí odchýliť v prípade, kedy to vyžaduje zo závažných dôvodov účel zákona, história jeho vzniku, systematická súvislosť alebo niektorý z princípov (zásad), ktoré majú svoj základ v ústavne konformnom právnom poriadku ako významovom celku. Pri tomto teleologickom výklade právnej normy je len nutné sa vyvarovať ľubovôle; rozhodnutie súdu sa musí zakladať na racionálnej argumentácii.

Pri výklade a posudzovaní jednotlivých ustanovení právneho predpisu treba totiž rešpektovať ich význam z hľadiska účelu a zmyslu tohto predpisu ako celku, a nie izolovanie tak, ako to urobil v prejednávanej veci odvolací súd.

Žiadať vyplatenie platu aj s príslušným úrokom z omeškania nemožno považovať za čosi neobvyklého, nemravného či snád' dokonca protiprávneho, keď žiadna zo strán štátnozamestnaneckého pomeru nespochybňuje, že žalovaný plat žalobcovi vyplatil až so sedemročným oneskorením. Občiansky zákonník vychádza z úvahy, že úroky z omeškania plnia funkciu paušalizovanej náhrady škody (§519), ktorá veriteľovi vznikla tým, že nemohol po dobu omeškania zhodnotiť (využiť) istinu dlhu. Aj keď judikatúra úroky z omeškania so splnením peňažného záväzku sú dennou náhradou škody za stratu možnosti disponovať s dlžnou sumou (porovnaj rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 4 Obo 319/1999 a pod.) Inštitút úrokov z omeškania vo všeobecnosti a aj v pracovnom práve plní charakter zabezpečovací, sankčný a kompenzačný a inak to nemôže byť ani v štátnozamestnaneckom pomere, lebo opakom by došlo k porušeniu rovnosti subjektov tohto závislého vzťahu a teda k porušeniu čl. 47 ods. 3 ústavu, či § 18 Občianskeho súdneho poriadku. Táto úvaha in dubio libertate, vychádza priamo z ústavného poriadku (čl. 1 ods. 1 ústavy) a ide o štrukturálny princíp liberálneho demokratického štátu, ktorý vyjadruje prioritu jednotlivca a jeho práva (slobody) pred štátom..

48. Súd sa s touto argumentáciou stotožňuje a považuje za spravodlivé a zákonu zodpovedajúce z uvedených dôvodov priznať žalobcovi žiadaný úrok z omeškania, preto súd vyhovel aj žalobe v časti požadovaných úrokov z omeškania z priznaných náhrad miezd.

49. Žalovaný žiadal súd, aby priznanú sumu náhrady mzdy mohol uhradiť v mesačných splátkach, pričom ich počet by zodpovedal počtu mesiacov, za ktoré bola náhrada mzdy priznaná. Žalobca súhlasil so splátkovým kalendárom, avšak maximálnu dobu splátok požadoval určiť na 1 rok. Ako už súd uviedol v odseku 40 odôvodnenia finančná situácia žalovaného ako toho účastníka pracovnoprávneho vzťahu, ktorý neplatne skončil pracovný pomer so žalobcom, nemôže byť bez ďalšieho na ujmu žalobcu, t.j. zamestnanca pri uplatňovaní jeho nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru. K neplatnému okamžitému skončeniu pracovného pomeru došlo už v novembri 2011, v júni 2016 bolo právoplatne rozhodnuté o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, súd považuje za primeranú dobu na uhradenie priznanej náhrady mzdy obdobie do jedného roka, preto postupom podľa § 232 ods. 4 C.s.p. povolil žalovanému uhradiť priznanú sumu v mesačných splátkach po 1.000,- Eur. Zároveň súd určil, že omeškanie s plnením jednej splátky má za následok splatnosť celého plnenia.

50. Podľa § 262 ods.1 C.s.p., o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

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

52. Podľa § 255 ods. 2 C.s.p., ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

53. Žalobca sa v predmetnom konaní pôvodne domáhal zaplatenia 15.444,00 Eur, pričom úspech mal v časti o zaplatenie 10.183,96 Eur, t.j. v rozsahu 65,94 % a neúspech v rozsahu 34,06 % (5.260,04 Eur). V zmysle § 255 ods. 2 C.s.p. pomerne úspešnejší žalobca má voči žalovanému právo na pomernú náhradu trov konania v rozsahu 31,88 % (65,94 % - 34,06 %). O samotnej výške týchto trov konania bude v súlade s § 262 ods. 2 C.s.p. rozhodnuté po právoplatnosti tohto rozhodnutia, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

54. Žalovaný síce s poukazom na jeho finančnú situáciu žiadal o nepriznanie náhrady trov konania, avšak súd má za to, že samotná finančná situácia žalovaného nie je dôvodom na výnimočné nepriznanie náhrady trov konania v zmysle § 257 C.s.p. Súd pri rozhodovaní o náhrade trov konania zohľadnil predovšetkým predmet tohto konania, t.j. náhrada mzdy z neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd nepovažuje za spravodlivé, aby žalobca ako poškodený nezákonným konaním žalovaného znášal trovy, ktoré mu v konaní vznikli pri uplatňovaní nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru. Zároveň súd poukazuje na skutočnosť, že nič nebránilo žalovanému, aby po právoplatnom rozhodnutí o neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru dobrovoľne pristúpil k úhrade aspoň náhrady mzdy v časti, v ktorej považoval nárok žalobcu za dôvodný, čím by aspoň čiastočne znížil výšku trov konania.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, na Okresný súd Bardejov, v 3 písomných vyhotoveniach (§ 362 ods.1 C.s.p.).

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 C.s.p.).

Podľa ust. § 365 ods.1 C.s.p. 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.

Podľa ust. § 365 ods.2 C.s.p. 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.

Podľa ust. § 365 ods.3 C.s.p. odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. - o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok).