

Súd: Okresný súd Poprad
Spisová značka: 10Cpr/5/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8716208621
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 04. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Koman
ECLI: ECLI:SK:OSPP:2022:8716208621.22

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Poprad, pred sudcom JUDr. Petrom Komanom, v právnej veci žalobkyne E. P., nar. X.XX.XXXX, adresa pobytu B., B. XXXX/XX, zastúpenej Advokátska kancelária JUDr. STANISLAV KAŠČÁK, s. r. o., so sídlom Vranov nad Topľou, 1. mája 1246, IČO: 47 245 034, Mesto Vranov nad Topľou, so sídlom Vranov nad Topľou, Dr. C. Daxnera 87/1, IČO: 332 933, zastúpený JUDr. Ing. Michalom Plentom, advokátom so sídlom Vranov nad Topľou, Okulka 19/42, IČO: 37 943 324, v spore o náhradu funkčného platu a nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru s prísl., takto

rozhodol:

- I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni sumu 7.433,- eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku
- II. Žalobu žalovaného o uloženie povinnosti žalobkyni uhradiť žalovanému sumu 4.866,- eur z titulu vyplateného odstupného z a m i e t a.
- II. V prevyšujúcej časti súd žalobu žalobkyne z a m i e t a.
- IV. Žalobkyňa má voči žalovanému právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o ktorých súd rozhodne samostatným uznesením.

odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou na súd dňa 30.9.2016, sa žalobkyňa domáhala rozhodnutia o uložení povinnosti žalovanému uhradiť žalobkyni náhradu funkčného platu a ďalších náhrad v celkovej sume 45.231,95 eur s príslušenstvom.

Žalobu odôvodnila tým, že je v pracovnom pomere so žalovaným odo dňa 01.08.1975, na základe uzatvorenej pracovnej zmluvy zo dňa 31.07.1975, ktorú žalobkyňa uzatvorila ešte s Mestským národným výborom, ktorého označila za právneho predchodcu žalovaného.

Dňa 29.01.1991 strany sporu uzavreli pracovnú zmluvu, v zmysle ktorej žalobkyňa vykonávala prácu ako vedúca oddelenia riadenia ľudských zdrojov a v zmysle Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 29.03.2010 bol popis jej pracovnej činnosti určený v pracovnej náplni zo dňa 22.11.2010.

Žalovaný dňa 28.09.2011 rozhodnutím o organizačnej zmene Mestského úradu vo Vranove nad Topľou, v rámci ktorého došlo k zrušeniu pracovného miesta: Vedúci oddelenia riadenia ľudských zdrojov Mestského úradu Vranov nad Topľou s účinnosťou od 01.10.2011, rozhodol o zrušení pracovnej pozície žalobkyne.

Na podklade tohto rozhodnutia žalovaný skončil so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 02.01.2013, ktorá výpoveď bola žalobkyni doručená dňa 12.06.2013. Výpovedná doba v trvaní 3 mesiacov začala plynúť dňa 01.07.2013 a uplynula dňa 30.09.2013. Žalobkyňa s výpoveďou zo dňa 02.01.2013 nesúhlasila, považovala ju za neplatnú a z toho dôvodu dňa 15.10.2013 žalovanému doručila písomné oznámenie zo dňa 14.10.2013, v ktorom uviedla, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní a skončenie svojho pracovného pomeru výpoveďou považuje za neplatné.

Následne sa opakovane do zamestnania dostavila a žiadala žalovaného o pridelenie práce, ktorý jej pridelať prácu odmietol a trval na skončení jej pracovného pomeru výpoveďou ku dňu 30.09.2013 z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca.

Žalobkyňa písomne oznámila žalovanému, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a je presvedčená, že jej pracovný pomer jej tak v súčasnosti trvá aj naďalej, je za obdobie mesiacov október 2013 až august 2016 voči žalovanému oprávnená súdnou cestou prostredníctvom tejto žaloby uplatniť nárok na náhradu svojho funkčného platu vo výške, v akej jej ho určil žalovaný v oznámení o výške a zložení funkčného platu zo dňa 31.05.2013, zohľadňujúc jeho postupné zvyšovanie v súlade s vyššie uvedenými nariadeniami vlády SR v priebehu uvedeného obdobia aj napriek tomu, že súd ešte právoplatne o neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru nerozhodol.

2. V konaní vedenom Okresným súdom Vranov nad Topľou pod sp. zn. 11Cpr/7/2013 sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru. Rozsudkom Okresného súdu Vranov nad Topľou zo dňa 15.12.2017, č.k. 11Cpr/7/2013-511, v spojení s rozsudkom Krajského súdu Prešov zo dňa 26.2.2019, č.k. 21CoPr/7/2018-592, bolo právoplatne rozhodnuté o tom, že výpoveď žalovaného daná žalobkyňou dňa 12.6.2013 je neplatná a pracovný pomer trvá.

3. Žalovaný sa k podanej žalobe písomne vyjadril a uviedol, že uhradil dňa 12.04.2019 funkčný plat za 12 mesiacov vo výške 9 740,- eur. Zvyšok nároku žalobkyne žalovaný neuznal a uviedol, že žalobkyňa bola počas trvania sporu o neplatnosť výpovede zamestnaná u rôznych zamestnávateľov a navyše od 6.1.2016 poberá starobný dôchodok. Uznan, že náhrada mzdy patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, kedy oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Žiadal žalobkyňu o doloženie dokladov či od októbra 2013 do august 2016 poberala mzdu a od akého zamestnávateľa, a žiadal tiež o zabezpečenie podkladov pre zistenie výšky odvodov odvodených za žalobkyňu za rozhodné obdobie, doloženie podkladov pri vyplácaných nemocenských dávkach a doloženie rozhodnutia o priznaní starobného dôchodku. Súčasne požiadal o zníženie či nepriznanie náhrady mzdy v zmysle § 79 zákonníka práce za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov.

Podaním doručeným dňa 6.12.2019 žalovaný vzniesol kompenzačnú námietku z titulu vyplateného odstupného na sumu 4.866,- eur a žiadal o započítanie sumy nakoľko odpadol dôvod na vyplatenie odstupného. Uviedol tiež, že webovej prezentácie obce Kvakovce sa dozvedel, že v období od 9.6.2014 do 31.12.2014 žalobkyňa pracovala pre obec Kvakovce, pričom po skončení pracovného pomeru sa žalobou domáhala náhrady mzdy, pričom jej žaloba bola Okresným súdom Vranov nad Topľou v konaní vedenom pod sp. zn. 4Cpr/8/2015 zamietnutá a súd konštatoval, že žalobkyňa po 15.12.2014 nechodila do práce, nezúčastňovala sa pracovného procesu a neosvedčila dôvod neprítomnosti v práci. Rozsudok mal byť následne potvrdený Krajským súdom Prešov konaní vedenom pod sp. zn. 11CoPr/2/2017. Na základe uvedených skutočností žalovaný opätovne požiadal o nepriznanie náhrady mzdy za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov.

4. Okresný súd Vranov nad Topľou v konaní vedenom pod sp. zn. 11Cpr/7/2013 rozhodol rozsudkom zo dňa 15.12.2017, č.k. 11Cpr/7/2013-511, v spojení s rozsudkom Krajského súdu Prešov zo dňa 26.2.2019, č.k. 21CoPr/7/2018-592, o tom, že výpoveď žalovaného daná žalobkyňou dňa 12.6.2013 je neplatná a pracovný pomer trvá. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 26.3.2019.

5. Rozsudkom zo dňa 17.7.2020 Okresný súd Poprad rozhodol tak, že konanie čo do úhrady sumy 14.796,38 eur zastavil, zaviazal žalovaného povinnosťou zaplatiť žalobkyňu sumu 7.433,- eur a v prevyšujúcej časti žalobu zamietol.

Po podanom odvolaní Krajský súd Prešov ako súd druhej inštancie rozhodol tak, že potvrdil výrok o čiastočnom zastavení konania, potvrdil výrok o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobkyňu sumu 7.299,- eur a v časti o zaplatenie sumy 134,- eur rozsudok zmenil a žalobu zamietol. Ďalej potvrdil výrok rozsudku súdu prvej inštancie v časti o zamietnutie žaloby o zaplatenie sumy 24.290,07 eur a v prevyšujúcej zamietavej časti rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a v rozsahu zrušenia vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

6. Po vrátení veci žalobkyňa zotrvala na žalobe a nároku na úrok z omeškania vo výške 5,50 % ročne zo sumy 1.216,50 Eur od 11.11.2013 do 11.04.2019 a tiež zo súm, ktoré mali predstavovať valorizáciu mzdy za uvedené obdobie.

7. Po vrátení veci súd opätovne vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi založenými v spise, z čoho zistil tento skutkový stav:

8. Z pracovnej zmluvy uzavretej medzi Mestským národným výborom Vranov nad Topľou a žalobkyňou dňa 31.7.1975 súd zistil, že od 1.8.1975 mala žalobkyňa ako zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať prácu ako referentka v aparáte Mestského národného výboru.

9. Z pracovnej zmluvy uzavretej medzi Mestským úradom Vranov nad Topľou a žalobkyňou dňa 29.1.1991 súd zistil, že od 1.1.1991 mala žalobkyňa ako zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať prácu ako samostatná odborná referentka a pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú.

10. Z dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 29.3.2010 súd zistil, že druh práce žalobkyne dohodnutý pracovnou zmluvou zo dňa 29.1.1991 sa zmenil s účinnosťou od 1.4.2010 na vedúcu oddelenia ľudských zdrojov.

11. Z výpovede z pracovného pomeru zo dňa 2.1.2013 súd zistil, že žalovaný dal žalobkyni výpoveď v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b) zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti, pričom poukázal na organizačnú zmenu žalovaného zo dňa 28.9.2011 a uviedol, že s účinnosťou od 1.10.2011 bolo pracovné miesto žalobkyne zrušené.

12. Z oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 14.10.2013 súd zistil, že žalobkyňa s podanou výpoveďou nesúhlasila, považovala ju za neplatnú a žiadala o pridelovanie práce.

13. Z rozsudku Krajského súdu Prešov zo dňa 26.2.2019, č.k. 21CoPr/7/2018-592, súd zistil, že súd druhej inštancie potvrdil rozsudok Okresného súdu Vranov nad Topľou zo dňa 15.12.2017, č.k. 11Cpr/7/2013-511, ktorým súd prvej inštancie určil, že výpoveď žalovaného daná žalobkyni dňa 12.6.2013 je neplatná a pracovný pomer trvá. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 26.3.2019.

14. Z evidencie príjmov súd zistil, že žalobkyňa bola v čase od 9.6.2014 do 31.12.2014 zamestnancom obce Kvakovce a jej prídem dosahoval v jednotlivých mesiacoch výšku: 6/2014 sumu 647,62 eur, 07-11/2014 sumu 850,- eur a 12/2014 sumu 369,57 eur.

Od 1.1.2015 do 31.12.2015 bola žalobkyňa zamestnancom Ing. Mareka Pačutu, autorizovaného stavebného inžiniera a jej príjem dosahoval v jednotlivých mesiacoch výšku: 01/2015 sumu 108,39 eur, 02-04/2015 sumu 100,- eur, 05/2015 sumu 99,87 eur, 06-10/2015 sumu 100,- eur, 11/2015 sumu 99,79 eur a 12/2015 sumu 214,05 eur.

V čase od 14.4.2015 do 31.5.2015 mala žalobkyňa uzavretú dohodu o vykonaní práce s obcou Čičava a jej príjem za mesiac apríl a máj roku 2015 dosahoval sumu 100,- eur. Od 1.6.2015 do 12.4.2016 bola žalobkyňa riadnym zamestnancom obce Čičava a jej príjem dosahoval v jednotlivých mesiacoch výšku: 06/2015 sumu 820,- eur, 07-11/2015 sumu 826,- eur, 12/2015 sumu 976,- eur, 01/2016 sumu 745,96 eur, 02/2016 sumu 121,78 eur, 03/2016 sumu 852,50 eur, 04/2016 sumu 893,47 eur a 05/2016 sumu 1.075,78 eur.

V období od 13.11.2015 do 30.11.2015 žalobkyňa tiež vykonala práce v zmysle dohody o vykonaní práce pre obec Čičava s príjmom 17,- eur a v období od 1.3.2016 do 5.3.2016 opätovne s príjmom 25,- eur. V súčasnosti je žalobkyňa poberateľkou starobného dôchodku v úhrnnej výške 628,- eur.

15. Zo správy Sociálnej poisťovne zo dňa 18.7.2019 súd zistil, že v období od 1.10.2013 do 1.8.2016 žalobkyňa nebola poberateľkou nemocenských dávok.

16. Z výplatnej pásky za mesiac september 2013 a výpisu z účtu súd zistil, že žalobkyni žalovaný vyplatil dňa 7.10.2013 okrem mzdy tiež odstupné v sume 4.866,- eur.

17. Z výzvy zo dňa 8.4.2019 súd zistil, že žalovaný vyzval žalobkyňu na vrátenie odstupného v sume 4.866,- eur, a to vzhľadom na právoplatné rozsudky o neplatnosti výpovede a ďalšom trvaní pracovného pomeru.

18. Z vyjadrenia žalobkyne zo dňa 18.4.2019 súd zistil, že žalobkyňa odmietla odstupné vrátiť a poukázala na ust. § 222 ods. 6 zákonníka práce, nakoľko došlo k preklúzii práva žalovaného.

19. Z návrhu na priznanie osobného príplatku zo dňa 31.5.2013 súd zistil, že žalovaný na návrh vedúceho zamestnanca schválil žalobkyni osobný príplatok v sume 457,50 eur s účinnosťou od 1.6.2013.

20. Z oznámenia o výške a zložení platu zo dňa 31.5.2013 súd zistil, že žalovaný žalobkyni s účinnosťou od 1.6.2013 priznal funkčný plat 1.216,50 eur mesačne, pričom tarifný plat činil 660,- eur, zvýšenie tarifného platu 99,- eur a osobný príplatok 457,50 eur.

21. Z návrhu na odobratie osobného príplatku zo dňa 31.7.2012 súd zistil, že na návrh vedúceho zamestnanca bol žalobkyni s účinnosťou od 1.8.2012 osobný príplatok v sume 457,50 eur odobratý. Dôvodom je zrušenie pracovného miesta žalobkyne od 1.10.2011 a jej pracovná neschopnosť od 29.9.2011.

22. Z oznámenia o výške a zložení platu zo dňa 31.7.2012 súd zistil, že žalovaný žalobkyni s účinnosťou od 1.8.2012 priznal funkčný plat 759,- eur mesačne, pričom tarifný plat činil 660,- eur a zvýšenie tarifného platu 99,- eur.

23. Z oznámenia o výške a zložení platu zo dňa 31.3.2010 súd zistil, že žalovaný žalobkyni s účinnosťou od 1.4.2010 priznal funkčný plat 1.195,50 eur mesačne, pričom tarifný plat činil 641,50 eur, zvýšenie tarifného platu 96,50 eur a osobný príplatok 457,50 eur.

24. Zo záznamov p prevzatí výplatných pások za obdobie od septembra 2011 do augusta 2013 súd zistil, že na všetkých záznamoch je podpis žalobkyne.

25. Z výpočtu náhrady mzdy za 12 mesiacov zo dňa 17.1.2020 vypracovaného žalovaným súd zistil, že za obdobie mesiacov október 2013 až september 2014 a mesiac marec 2019 činil príjem žalobkyne 14.711,72 eur v hrubom. Odvody žalovaný vypočítal na sumu 1.956,45 eur, daň na 3.004,99 eur a čistú mzdu na 9.740,11 eur.

26. Zistený skutkový stav súd nasledovne právne posúdil:

27. Podľa § 134 ods. 1 cit. zákona 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.

28. Podľa § 134 ods. 2 cit. zákona 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.

29. Podľa § 134 ods. 4 cit. zákona 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.

30. V zmysle § 79 ods. 1 zákonníka práce predpokladom priznania náhrady mzdy je neplatné skončenie pracovného pomeru a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní, t. j. toto právo môže vzniknúť najskôr odo dňa, keď zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby bol naďalej zamestnávateľ.

31. Podľa § 100 ods. 1 Občianskeho zákonníka právo sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110). Na premlčanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať.

32. Podľa § 101 Občianskeho zákonníka pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz.

33. Podľa § 517 ods.1, 2 Občianskeho zákonníka dlžník, ktorý si svoj dlh riadne a včas neplní, je v omeškaní, ak ide o omeškanie splnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania, výška úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

34. Žalobkyňa zotrvala na podanej žalobe v celom rozsahu. Napriek uvedenému stanovisku žalobkyne súd konštatuje, že vzhľadom na už právoplatne priznaný nárok žalobkyne predmetom sporu ostalo uplatnené príslušenstvo vo forme úroku z omeškania z jednotlivých náhrad mzdy, uplatnená valorizácia mzdových nárokov a tiež nárok žalovaného na neoprávnene vyplatené odstupné.

35. Čo sa týka uplatnenej valorizácie mzdových nárokov, v tomto smere súd poukazuje na existujúcu judikatúru, napr. uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 36/2019 - Ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer okamžite a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá aj naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy v prípade, že mu neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy. Táto náhrada mu patrí vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo do času, keď skončí pracovný pomer. Táto náhrada nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so zamestnancom. Náhrada mzdy sa môže zamestnancovi priznať iba vtedy, ak je splatná v čase vydania súdneho rozhodnutia, pričom ju zásadne nemožno priznať ako opakujúcu sa dávku a do budúcnosti - pre rozsudok je totiž určujúci stav v čase jeho vyhlásenia.

36. Náhrada mzdy je dôsledok toho, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru prestal prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy napriek tomu, že zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Zamestnancovi po dobu, po ktorú mu zamestnávateľ neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. 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, resp. priznať náhradu za maximálne 36 mesiacov. V tomto intervale bol žalobkyňi nárok právoplatne priznaný.

37. V zmysle argumentácie konštatovanej súdom druhej inštancie zo záverov citovaného uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vyplýva, že náhrada mzdy, ktorá patrí zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť z dôvodu, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer. Zamestnanec môže mať súdom priznané len tie nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktoré definuje Zákonník práce v § 79 ako to vyplýva zo znenia ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Z uvedeného znenia Zákonníka práce je nepochybné, že zamestnancovi patrí náhrada mzdy tak, ako ju definuje Zákonník práce, teda v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní. Pokiaľ má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, je nutné vychádzať z ustanovenia § 134 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý definuje priemerný zárobok ako mzdu zúčtovanú zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Týmto obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok.

Rovnako, ako konštatoval súd druhej inštancie, iné skutočnosti nemožno v konaní o nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru zohľadniť, nakoľko v danom prípade sa vychádza z priemerného zárobku na pracovnoprávne účely, ktorého spôsob výpočtu je presne špecifikovaný a ktorý sa počíta zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období. V tomto smere Zákonník práce nepripúšťa žiadne možnosti spätného prehodnocovania výšky priemerného zárobku, ktorý vyplýva zo mzdových listín. Pri nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru bol teda východiskom priemerný zárobok, ktorý bol ustálený v sume 1.216,50 eur mesačne. Zákonník práce

nepočíta s valorizáciou pri náhrade mzdy, odôvodnenosť nároku žalobkyne na valorizáciu priznanej náhrady mzdy teda nie je daná.

38. Čo sa týka uplatneného príslušenstva, úroku z omeškania, v tomto smere súd opätovne poukazuje na ustálenú rozhodovaciu prax vyjadrenú predovšetkým v rozhodnutiach alebo stanoviskách Najvyššieho súdu, ktoré sú publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Do tohto pojmu však možno zaradiť aj prax vyjadrenú opakovane vo viacerých rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ neskôr vydané rozhodnutia najvyššieho súdu nespochybnili názory obsiahnuté v rozhodnutí dosiaľ nepublikovanom, alebo dokonca tieto názory akceptovali, prípadne myšlienkovy na ne nadviazali a rozviedli alebo z nich vychádzali (porovnaj 3 Cdo 6/2017, 4 Cdo 95/2017, 5 Cdo 87/2017, 6 Cdo 21/2017, 8 Cdo 33/2017). Na takto vymedzený pojem ustálenej rozhodovacej praxe najvyšší súd nadviazal v rozhodnutí z 24. januára 2018 sp. zn. 6 Cdo 29/2017, v zmysle ktorého do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 CSP treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletin Najvyššieho súdu ČSR a vo Výbere rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SSR a napokon aj rozhodnutia, stanoviská a správy o rozhodovaní súdov, ktoré boli uverejnené v Zborníkoch najvyšších súdov č. I., II. a IV. vydaných SEFT Praha v rokoch 1974, 1980 a 1986. Uvedené rozhodnutie bolo prijaté ako judikát na zasadnutí občianskoprávneho kolégia z 9. októbra 2018 a bolo uverejnené v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod č. 71/2018.

39. V súvislosti s rozhodovaním o úrokoch z omeškania ako príslušenstva priznanej náhrady mzdy, Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozhodnutí zo 17. decembra 2009 sp. zn. 1 Cdo 116/2008 uviedol, že povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru - a s tým súvisiacu splatnosť tejto náhrady - nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z citovaných ustanovení hmotného práva. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške stanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Zákonník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov) túto možnosť jednoznačne vyjadril vo svojom § 256 ods. 2 prvá veta tak, že účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške stanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Keďže terajší Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z.z.) a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu o úroku z omeškania, treba postupovať i v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškaní s náhradou mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády č. 87/1995 Z.z. pre omeškanie s plnením peňažného dlhu (nariadenie v § 3 a § 4 je vykonávacím predpisom k § 517 Občianskeho zákonníka).

40. Z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 30. apríla 2012 sp. zn. 6 Cdo 248/2010, ktoré bolo neskôr zverejnené v časopise Zo súdnej praxe pod poradovým publikačným číslom 32/2012 (zväzok 4, ročník 2012, strana 168) vyplýva právny záver, že predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce je neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo v skúšobnej dobe a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnaní. Právo na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru môže preto vzniknúť najskôr odo dňa, keď zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný. Pri náhrade mzdy ide nepochybne o uspokojenie peňažného nároku, ktorý zaniká splnením, pričom účastník je povinný nárok druhého účastníka uspokojiť včas a riadne. K omeškaniu zamestnávateľa so splnením nároku na náhradu mzdy dochádza aj v tom prípade vtedy, ak nárok včas a riadne nesplní. Omeškanie nastáva uplynutím času určeného na plnenie, t. j. ak zamestnávateľ neposkytne plnenie zamestnancovi najneskôr v posledný deň splatnosti nároku. Čas plnenia môže byť predovšetkým dohodnutý účastníkmi, môže však byť ustanovený aj právnym predpisom. Z ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (ak v podnikovej kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza preto u jednotlivých náhrad miezd spravidla za ten, ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Samotným právoplatným rozhodnutím o určení neplatnosti právneho úkonu, ktorým mal byť skončený pracovný pomer, totiž právo na náhradu mzdy

ako hmotnoprávny nárok vyplývajúci z ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce nevzniká. Týmto deklaratórnym rozhodnutím sa len rieši otázka platnosti skončenia pracovného pomeru, ktorá v konaní o zaplatenie náhrady mzdy nemôže byť riešená ako predbežná, vzhľadom na dôsledky vyplývajúce z § 64 Zákonníka práce. Pokiaľ by v lehote uvedenej v tomto ustanovení nebola podaná žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, platila by fikcia, že pracovný pomer skončí platne, aj keby išlo o neplatný úkon. Aj keď teda pre rozhodnutie súdu o priznaní nároku na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce je potrebné, aby otázka platnosti bola vyriešená v samostatnom konaní na základe žaloby podanej podľa § 64 Zákonníka práce, omeškanie zamestnávateľa s plnením tohto nároku nastáva márnym uplynutím termínu splatnosti náhrady mzdy. (napr. uznesenie NS SR sp. zn. 8Cdo/69/2018, obdobne tiež sp. zn. 4 Cdo 243/2008, sp. zn. 2 Cdo 76/2011, sp. zn. 5 MCdo 8/2012 a sp. zn. 1 Cdo 51/2017).

41. Z citovaných rozhodnutí je zrejmé, že zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania s peňažným plnením voči zamestnancovi, je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov; ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce nemožno vykladať tak, že by tomuto záveru bránilo. Zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy. Pokiaľ tieto závery dopadajú na prípady náhrady mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru, o to viac sa vzťahujú na prosté nevyplatenie mzdy zamestnancovi zamestnávateľom vôbec alebo v správnej výške. (Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. III. ÚS 460/2017 zo 4. júla 2017)

42. Príslušenstvo priznaného nároku predstavuje úrok z omeškania vo výške:

5,50% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.11.2013 do 11.4.2019 (1977 dní), t.j. 362,40 eur
5,25% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.12.2013 do 11.4.2019 (1947 dní), t.j. 340,68 eur
5,25% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.1.2014 do 11.4.2019 (1916 dní), t.j. 335,25 eur
5,25% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.2.2014 do 11.4.2019 (1885 dní), t.j. 329,83 eur
5,25% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.3.2014 do 11.4.2019 (1857 dní), t.j. 324,93 eur
5,25% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.4.2014 do 11.4.2019 (1826 dní), t.j. 319,51 eur
5,15% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.5.2014 do 11.4.2019 (1796 dní), t.j. 308,27 eur
5,15% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.6.2014 do 11.4.2019 (1765 dní), t.j. 302,95 eur
5,15% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.7.2014 do 11.4.2019 (1735 dní), t.j. 297,80 eur
5,15% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.8.2014 do 11.4.2019 (1704 dní), t.j. 292,48 eur
5,05% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.9.2014 do 11.4.2019 (1673 dní), t.j. 281,58 eur
5,05% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.10.2014 do 11.4.2019 (1643 dní), t.j. 276,53 eur
5,05% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.11.2014 do 11.4.2019 (1612 dní), t.j. 271,32 eur
5,05% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.12.2014 do 11.4.2019 (1582 dní), t.j. 266,27 eur
5,05% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.1.2015 do 11.4.2019 (1551 dní), t.j. 261,05 eur
5,05% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.2.2015 do 11.4.2019 (1520 dní), t.j. 255,83 eur
5,05% ročne zo sumy 1.216,50 eur od 11.3.2015 do 11.4.2019 (1492 dní), t.j. 251,12 eur

43. Príslušenstvo priznanej náhrady mzdy tak predstavuje sumu 5.077,80 eur. Oproti tomuto nároku žalobkyne stojí nárok žalovaného z titulu uplatnenej „kompenzačnej námietky“, t.j. nárok na vrátenie odstupného vyplateného žalobkyňi v celkovej výške 4.866,- eur brutto.

44. Vzájomným návrhom, resp. vzájomnou žalobou je taká žaloba, ktorou za konania žalovaný uplatňuje svoje práva voči žalobcovi so zámerom, aby bola prejednaná a aby o nej bolo rozhodnuté v rovnakom konaní ako o žalobe podanej žalobcom. Za vzájomný návrh sa považuje aj uplatnenie tzv. kompenzačnej námietky žalovaným, ktorou za konania započítal voči žalobcom uplatnenej pohľadávke svoju pohľadávku, prevyšujúcu pohľadávku žalobcu, avšak len v tej časti, v ktorej navrhuje, aby mu bolo prisúdené viac, než požadoval žalobca. Do výšky zodpovedajúcej pohľadávke žalobcu sa započítací prejav žalovaného v takomto prípade považuje len za obranu proti návrhu. Rovnako sa za obranu žalovaného považuje aj jeho prejav, ktorým navrhuje započítať proti pohľadávke žalobcu svoju pohľadávku, neprevyšujúcu pohľadávku žalobcu.

Vzájomný návrh i obrana žalovaného spočívajúca v uplatnení kompenzačnej námietky v konaní sú procesnými úkonmi (aj keď samotná kompenzačná námietka je úkonom hmotnoprávnym). Procesným úkonom účastníka sa rozumie jeho prejav vôle adresovaný súdu, ktorý smeruje k uplatneniu procesných práv, k splneniu procesných povinností alebo k iným procesným následkom, ktoré s takýmto prejavom právne predpisy spájajú. (uznesenie NS SR sp. zn. 6 M Cdo 3/2010)

45. V prejednávanej veci si žalovaný voči žalobkyni uplatnil nárok z titulu vyplateného odstupného v sume 4.866,- eur brutto. Uviedol síce, že nárok uplatňuje titulom kompenzačnej námietky, avšak vzhľadom na vyššie uvedené sa jedná o procesnú obranu žalovaného, nakoľko ním uplatnený nárok neprevyšuje nárok uplatnený žalobkyňou (§147 ods. 2 C.s.p.).

46. Čo sa týka samotného odstupného, požadovaná suma 4.866,- eur bola žalobkyni vyplatená 7.10.2013 ako to vyplýva z predloženého výpisu z účtu žalovaného. Žalobkyňa vzniesla námietku premlčania nároku, nakoľko bol uplatnený až podaním zo dňa 4.12.2019.

Žalovaný síce argumentoval, že námietka premlčania bola vznesená v rozpore s dobrými mravmi, avšak súd má za to, že uplatnenie námietky premlčania je vo všeobecnosti potrebné považovať za výkon práva v súlade s dobrými mravmi. Ak strana konania, voči ktorej sa táto námietka uplatnila, chce vylúčiť účinky tejto námietky pre rozpor s dobrými mravmi, mala by v zásade tento rozpor v konaní uplatniť a tento rozpor aj náležite preukázať. Uplatnená suma bola žalobkyni vyplatená titulom odstupného pri skončení pracovného pomeru.

Výkon práva namietať premlčanie uplatneného nároku môže byť považovaný v rozpore s ustanovením § 3 ods. 1 OZ, len ak bol prostriedkom umožňujúcim poškodiť iného účastníka právneho vzťahu, zatiaľ čo dosiahnutie vlastného zmyslu a účelu sledovaného právnou normou by zostalo vedľajšie a z hľadiska konajúceho by bolo bez významu. Jednalo by sa tak síce o výkon práva, ktorý je formálne so zákonom v súlade, avšak išlo by o výraz zneužitia tohoto subjektívneho práva (označované rovnako ako šikana) na úkor druhého účastníka, a teda o výkon v rozpore s dobrými mravmi. Tieto okolnosti by pritom museli byť naplnené v natoľko výnimočnej intenzite, aby bol odôvodnený tak významný zásah do princípu právnej istoty, akým je odoprenie práva uplatniť námietku premlčania. (rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 25 Cdo 539/2008)

47. Po vyplatení odstupného žalovaný vedel, že žalobkyňa so skončením pracovného pomeru nesúhlasí a podala v samostatnom konaní žalobu o určenie neplatnosti. Rovnako si mal byť vedomý skutočností, že podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce mohla byť žalobkyni priznaná náhrada mzdy za celkovo 36 mesiacov. Žalovaný sám žalobkyni plnil náhradu mzdy za 12 mesiacov, súd následne žalovaného zaviazal povinnosťou náhrady mzdy za ďalších 6 mesiacov. Ak sa k započíta tiež nárok 4 mesiacov z titulu vyplateného odstupného, celkovo mala žalobkyňa vyplatený nárok za 22 mesiacov, teda zákonom predpokladaný maximálny rozsah náhrady lehotu 36 mesiacov nepresahuje. Navyše žalovaný žiadnym spôsobom neodôvodňoval rozpor s dobrými mravmi na strane žalobkyne.

48. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti súd žalobu žalobkyne na priznanie valorizácie a ďalších úrokov z omeškania za obdobie presahujúce už priznané náhrady mzdy zamietol ako nedôvodné. Rovnako tak zamietol premlčaný nárok uplatnený žalovaným, nakoľko došlo k premlčaniu tohto nároku.

49. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p. a v konaní úspešnej žalobkyni priznal náhradu trov konania v celom rozsahu, nakoľko rozhodnutie vo veci záviselo od úvahy súdu.

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

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je prípustné odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia na tunajšom súde.

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).

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 rozhodnutie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu vyššie uvedenú, 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.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie, ktorým bola upravená starostlivosť o maloletého, styk s maloletým alebo iná ako peňažná povinnosť vo vzťahu k maloletému, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia.