

Súd: Okresný súd Galanta  
Spisová značka: 17Cpr/1/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2313228307  
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 05. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marianna Hostovecká  
ECLI: ECLI:SK:OSGA:2018:2313228307.15

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Galanta, v konaní vedenom pred sudkyňou JUDr. Mariannou HOSTŤOVECKOU, v právnej veci žalobkyne: H. G. L., rod. F., nar. XX. X. XXXX, trvale bytom XXX XX R., P. XX, t. č. XXX XX X. č. XXX, zast.: Mgr. Ivica Šišoláková, advokátka so sídlom 906 13 Brezová pod Bradlom, Minárčiných 888/30, proti žalovanému: Základná škola s materskou školou č. 1547 Vlčany, so sídlom 925 84 Vlčany, IČO: 37 863 673, zast.: BARKOCI law firm, s.r.o., so sídlom 811 06 Bratislava - Staré Mesto, Námestie Slobody 28, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, takto

### rozhodol:

I. Súd konanie v časti určenia, že pracovný pomer medzi stranami sporu trvá a zaviazania žalovaného navrátiť práva žalobkyne vyplývajúce z pracovného pomeru do pôvodného stavu, zastavuje.

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi náhradu mzdy za obdobie od 29. 8. 2013 do 28. 8. 2014 v celkovej výške 1089,24 eura brutto, a to do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

III. Vo zvyšnej časti súd žalobu zamietá.

IV. Žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania.

### odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa žalobou doručenou súdu dňa 25. 10. 2013 domáhala, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27. 8. 2013 je neplatné. Zároveň žiadala, aby súd určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá. Ďalej sa domáhala, aby súd zaviazal žalovaného na vrátenie práv žalobkyne vyplývajúcich z jej pracovnoprávneho pomeru so žalovaným do predošlého stavu jestvujúceho pred neplatným okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 27. 8. 2013. Posledným petitom žaloby sa žalobkyňa domáhala určenia náhrady mzdy v sume priemerného zárobku odo dňa, keď oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní (t. j. od 29. 8. 2013) až do času, kým jej žalovaný umožní pokračovať v práci alebo, ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

2. Súd čiastočným rozsudkom zo dňa 27. 1. 2015 pod č. k. XXCpr/X/XXXX - XXX, právoplatným dňom 29. 9. 2016 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave zo dňa 29. 6. 2016 pod č.k. 23CoPr/4/2015 - 386, určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 8. 8. 2013, doručené navrhovateľke dňa 27. 8. 2013, je neplatné.

3. Na pojednávaní konanom dňa 24. 5. 2018 žalobkyňa vzala žalobu späť v časti výrokov II. a III. žalobného návrhu (t. j. v časti určenia, že pracovný pomer medzi stranami sporu trvá a zaviazania žalovaného navrátiť práva žalobkyne vyplývajúce z pracovného pomeru do pôvodného stavu), s čím žalovaný súhlasil. Preto súd konanie v tejto časti výrokom I. zastavil s poukazom na § 145 ods. 2 CSP (Ak

je žaloba vzatá späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví. O čiastočnom späťvzati žaloby rozhodne súd v rozhodnutí vo veci samej.).

4. Na pojednávaní konanom dňa 24. 5. 2018 žalobkyňa zároveň navrhla pripustiť zmenu žaloby ohľadne náhrady mzdy a súd túto zmenu pripustil, preto predmetom konania ďalej bolo, aby súd zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyni titulom náhrady mzdy za obdobie od 29. 8. 2013 do 2. 9. 2015 sumu vo výške 11 159,66 eura, a to do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Súd teda rozhodoval o takto zmenenej žalobe.

5. Po zmene žaloby žalovaný argumentoval, že uvedená zmena žaloby je kvantitatívnu aj kvalitatívnu zmenou žaloby, a preto je nárok žalobkyne premlčaný, keď premlčacia doba začala plynúť 29. 8. 2013, je trojročná a žalobkyňa od februára 2016 vedela podľa znaleckého posudku, aká náhrady mzdy jej prináleží, preto bola povinná si ju takto uplatniť vo všeobecnej premlčacích dobe a to aj vzhľadom k tomu, že je zastúpená advokátkou. Oproti pôvodnému petitu ide o rozsiahlu zmenu žaloby uplatnenú a pripustenú na pojednávaní dňa 24. 5. 2018, a teda sa jedná o nový návrh, ktorý bol uplatnený po uplynutí premlčacej doby. Vzhľadom na uvedené vzniesol námietku premlčania v sume 11 159,66 eura v zmysle pripustenej zmeny žaloby.

6. Na uvedené reagovala žalobkyňa tak, že si žalobou riadne uplatnila nárok na náhradu mzdy odo dňa 29. 8. 2013 a počas súdneho konania premlčacia doba spočíva, preto premlčacia doba nemohla uplynúť a nesúhlasila s námietkou premlčania.

7. Žalovaný uviedol, že podľa petitu IV. pôvodnej žaloby, súd nemohol rozhodovať o výške náhrady mzdy, pretože takto formulovaný petit bol nevykonateľný. Súd je viazaný žalobným návrhom, a môže a musí rozhodovať len o tých nárokoch, ktoré si žalobca riadne, určite a vykonateľne uplatní pred súdom. Uplatnenie nároku na náhradu mzdy pozostáva z dvoch zložiek, jednak, či samotný nárok vznikol, a ak áno, potom súd rozhoduje o výške náhrady. Je pravda, že pôvodnou žalobou si žalobkyňa tento nárok uplatnila, avšak neuviedla výšku náhrady, o ktorej by súd podľa pôvodného petitu ani rozhodnúť nemohol. Na pojednávaní došlo k takej zmene žaloby, ktorú je nutné považovať za nový návrh, pretože si žalobkyňa uplatnila náhradu mzdy v konkrétnej výške a za konkrétne obdobie. Túto zmenu pre jej rozsah je nutné považovať za nový návrh.

8. Súd k uvedenému uvádza, že pôvodnou žalobou si žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy odo dňa 29. 8. 2013. Zodpovedá pravde, že výšku náhrady mzdy neuviedla a v zmysle judikatúry súd mohol takéto podanie odmietnuť, avšak v žalobe si žalobkyňa uplatnila viaceré nároky, preto súd jej žalobu ako celok odmietnuť nemohol. Ak následne žalobkyňa zmenila žalobu o výšku náhrady mzdy a konkrétne obdobie, za ktoré si ju uplatňuje, jedná sa potom o zmenu žaloby podľa § 140 ods. 2 CSP (Zmenou žaloby je i podstatná zmena alebo doplnenie rozhodujúcich skutočností tvrdených v žalobe.). Zmena žaloby je dispozitívnym úkonom žalobcu a je prejavom jeho slobody v dispozícii s konaním a predmetom konania. Žalobca takto môže meniť žalobu, ale len so súhlasom súdu. Ustanovenie § 140 CSP upravuje legálnu definíciu zmeny žaloby. Zmena žaloby je návrh, ktorým sa rozširuje uplatnené právo alebo sa uplatňuje iné právo. Za zmenu žaloby už nová právna úprava považuje aj podstatnú zmenu alebo doplnenie rozhodujúcich skutočností tvrdených v žalobe. Keďže žalobkyňa si pôvodnou žalobou uplatnila nárok na náhradu mzdy, potom zmena petitu na pojednávaní dňa 24. 5. 2018 bola len doplnením rozhodujúcich skutočností, vzhľadom k čomu súd potom súhlasí ja s námietkou žalobkyne, že počas súdneho konania premlčacia doba spočívala a nemohlo dôjsť k premlčaniu jej nároku.

9. Podľa § 112 veta prvá OZ, Ak veriteľ v premlčacej dobe uplatní právo na súde alebo u iného príslušného orgánu a v začatom konaní riadne pokračuje, premlčacia doba od tohto uplatnenia po dobu konania neplynie.

10. Ak veriteľ v premlčacej dobe uplatní právo na súde alebo na inom príslušnom orgáne, premlčacia doba počas konania neplynie, a to za predpokladu, že veriteľ v konaní riadne pokračuje. Význam zastavenia premlčania spočíva v tom, že počas riadneho pokračovania v konaní sa premlčacia doba nemôže skončiť. Počas konania na súde či inom orgáne premlčacia doba neplynie. Predpokladom spočívania premlčacej doby je, aby oprávnený (veriteľ) riadne pokračoval v začatom konaní. Strana sporu riadne pokračuje, ak svojimi procesnými úkonmi nebráni riadnemu priebehu konania, takže toto

konanie sa môže skončiť vydaním rozhodnutia vo veci samej alebo súdnym zmierom (tzv. meritórnym skončením konania).

11. V danom prípade si žalobkyňa žalobou zo dňa 25. 10. 2013 uplatnila nárok na náhradu mzdy, hoci túto náhradu nevyčíslila, stalo sa tak až zmenou žaloby z 24. 5. 2018. Ani po zmene žaloby nenastala taká zmena, ktorá by odôvodňovala záver o tom, že si touto zmenou uplatnila iný nárok / právo. Vykonanou zmenou len doplnila rozhodujúce skutočnosti tvrdené v žalobe. Preto súd námietke premlčania nevyhovел a rozhodoval o nároku v zmysle zmeny žaloby. Neobstojí ani argument žalovaného v tom, že zmena je neurčitá, nakoľko nie je jasné, či žalobkyňa žiada náhradu mzdy brutto alebo netto. V tomto smere, vzhľadom na priebeh celého konania v časti náhrady mzdy a s poukazom na predložený znalecký posudok, bolo jasné, že si nárok na náhradu mzdy žalobkyňa uplatnila brutto.

12. Súd vykonal dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi založenými v spise, najmä znalecký posudok č. XX/XXXX vypracovaný A.. C. Ď., znalkyňou v odbore ekonómia a manažment, odvetvie personalistika, kontroling (č. l. 432) a písomné vyjadrenia strán sporu a takto vykonaným dokazovaním zistil nasledovný skutkový a právny stav veci:

13. Právna úprava v ustanovení § 150 CSP zakotvuje tzv. povinnosť tvrdenia, teda procesnú povinnosť, ktorej nesplnenie je sankcionované procesnými prostriedkami, predovšetkým vo forme rýchlej straty sporu. Strany majú povinnosť pravdivo a úplne uvádzať podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu. Táto povinnosť tvrdenia sa vzťahuje na skutkové okolnosti súvisiace s procesným útokom alebo procesnou obranou strany sporu a je koncepčným predpokladom tzv. sudcovskej koncentrácie civilného sporového konania (§ 153 CSP). Súd nemôže vyzývať (s poukazom na dodržiavanie zásady kontradiktórnosti konania a rovnosti strán) stranu na preukázanie svojich tvrdení, a pri svojom rozhodovaní v merite veci vychádza z toho, čo strana v konaní preukáže a to ku dňu, kedy rozhoduje. Tu súd poukazuje aj na to, že na dôkazy predložené po vyhlásení rozsudku nie je možné prihliadať.

14. Základnou normou upravujúcou bremeno tvrdenia a preukázania je ustanovenie § 150 CSP, podľa ktorého účastníci sú povinní označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení. Uvedené ustanovenie stanovuje dôkaznú povinnosť strán sporu, t. j. povinnosť označiť dôkazy na svoje tvrdenia. Iniciatíva pri zhromažďovaní dôkazov leží zásadne na stranách sporu. Strana, ktorá neoznačila dôkazy potrebné na preukázanie svojich tvrdení, nesie nepriaznivé dôsledky v podobe takého rozhodnutia súdu, ktoré bude vychádzať zo skutkového stavu zisteného na základe vykonaných dôkazov. Rovnaké následky postihujú i tú stranu, ktorá síce navrhla dôkazy o pravdivosti svojich tvrdení, no hodnotenie vykonaných dôkazov súdom vyústilo do záveru, že dokazovanie nepotvrdilo pravdivosť skutkových tvrdení strany. Zákon určuje dôkazné bremeno ako procesnú zodpovednosť strany sporu za výsledok konania, pokiaľ je určený výsledkom vykonaného dokazovania. Dôsledkom toho, že tvrdenie strany nie je preukázané (v tom zmysle, že súd ho nepovažuje za pravdivé) ani na základe navrhnutých dôkazov, ani na základe dôkazov, ktoré súd vykonal bez návrhu, je pre stranu nepriaznivé rozhodnutie (Uznesenie NS SR sp. zn. 4 Cdo 13/2009 z 24. 2. 2010). Aby strana mohla splniť svoju zákonnú povinnosť označiť potrebné dôkazy, musí predovšetkým splniť svoju povinnosť tvrdenia. Predpokladom dôkaznej povinnosti je teda tvrdenie skutočností stranou, tzv. bremeno tvrdenia. Medzi povinnosťou tvrdenia a dôkaznou povinnosťou je úzka vzájomná väzba. Ak strana sporu nesplní svoju povinnosť tvrdiť skutočnosti rozhodné z hľadiska hypotézy právnej normy, potom spravidla ani nemôže splniť dôkaznú povinnosť. Nesplnenie povinnosti tvrdenia, teda neunesenie bremena tvrdenia, má za následok, že skutočnosť, ktorú strana vôbec netvrdila a ktorá nevyšla inak v konaní najavo, spravidla nebude predmetom dokazovania. Ak ide o skutočnosť rozhodnú podľa hmotného práva, potom neunesenie bremena tvrdenia o tejto skutočnosti bude mať pre stranu sporu väčšinou za následok pre ňu nepriaznivé rozhodnutie. Zákon stranám sporu ukladá povinnosť tvrdiť všetky potrebné skutočnosti; potrebnosť, teda okruh rozhodujúcich skutočností, je určený hypotézou hmotnoprávnej normy, ktorá upravuje sporný právny pomer strán. Táto norma zásadne určuje jednak rozsah dôkazného bremena, t. j. okruh skutočností, ktoré musia byť ako rozhodné preukázané, jednak nositeľa dôkazného bremena. V zmysle rozsudku NS SR sp. zn. 4Cdo/217/2007 z 27. 7. 2009 účastníci konania majú povinnosť tvrdenia a povinnosť tvrdenie preukázať. Ak účastník neunesie dôkaznú povinnosť, resp. dôkazné bremeno, má to pre neho nepriaznivé následok v tom, že súd pristúpi k vydaniu pre neho nepriaznivého rozhodnutia vo veci.

15. Súd dáva stranám sporu do pozornosti, že do obsahu základného práva podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a práva na spravodlivý súdny proces podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv slobôd nepatrí dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (I. ÚS 97/97), resp. toho, aby súdy preberali alebo sa riadili výkladom všeobecne záväzných predpisov, ktorý predkladá strana sporu (II. ÚS 3/97, II. ÚS 251/03).

16. Súd ďalej uvádza, že v prípade, ak sa v odôvodnení nezaoberal konkrétnou námietkou strán, urobil tak preto, že daný argument a taktiež odpoveď naň nepovažoval pre rozhodnutie za rozhodujúce (Ruiz Torija c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-A, s.12, § 29; Hiro Balani c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-B; Georgiadis c. Grécko z 29. mája 1997; Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998).

17. Pri náhrade mzdy žalobkyňa argumentovala tak, že žalobkyňa svoj nárok na náhradu mzdy odvodzuje od znenia ust. § 79 ods. 1 ZP. Žalobkyňa požaduje náhradu mzdy odo dňa 29. 8. 2013, kedy bolo žalovanému ako zamestnávateľovi zo strany žalobkyne elektronicky doručené oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnaní zo dňa 27. 8. 2013. Žalobkyňa si uplatňuje nárok na náhradu mzdy do 2. 9. 2015. Pri výpočte náhrady mzdy je potrebné vychádzať z ust. § 134 ods. 3 ZP. Nakoľko je potrebné zistiť priemerný/pravdepodobný zárobok k 29. 8. 2013 je rozhodujúcim obdobím 2. štvrťrok (apríl, máj, jún 2013). Pri výpočte pravdepodobného zárobku žalobkyňa vychádzala zo znaleckého posudku č. XX/XXXX vypracovaného A.. C. Ď., ktorý bol vypracovaný pre účely trestného konania. Výška náhrady mzdy v zmysle výpočtu znalca za obdobie od 29. 8. 2013 do 31. 12. 2015 predstavuje sumu 22 682,42 eura. Nakoľko si žalobkyňa uplatňuje nárok iba do 2. 9. 2015, je predchádzajúca suma krátená o 3270,- eur (t. j. 4 x 817,50 eura) a výsledný nárok predstavuje sumu 19 412,42 eura. Zo strany žalovanej na základe predbežného opatrenia bolo poskytnuté titulom čiastočnej náhrady mzdy plnenie v sume 6276,76 eura, o ktoré sa kráti suma celkovej náhrady mzdy. Žalobkyňa teda od žalovaného požaduje plnenie v sume 13 135,66 eura ako náhradu mzdy za obdobie od 29. 8. 2013 do 2. 9. 2015.

18. Žalovaný uviedol, že v znaleckom posudku vyhotovenom pre potreby trestného konania bola výška nároku na náhradu mzdy vypočítaná za obdobie od 28. 8. 2013 do 31. 12. 2015 na sumu vo výške 22 682,42 eura. K výške náhrady mzdy vyplývajúcej zo znaleckého posudku, ktorá je odvodená od výšky funkčného platu určeného znalcom na sumu 817,50 eura (čo predstavuje hrubú mzdu) žalovaný uviedol, že súčasťou funkčného platu žalobkyne v zmysle znaleckého posudku sú aj také zložky, na ktoré žalobkyňa nemá automatický nárok a vyplývajú z aktuálneho pracovného zaradenia žalobkyne, takouto zložkou je príplatok za činnosť triedneho učiteľa vo výške 39,- eur mesačne. Je zrejmé, že zo strany žalovaného nedošlo k porušeniu ustanovení Zákonníka práce pri mechanizme okamžitého skončenia pracovného pomeru, ako konštatoval aj súdom prvej inštancie, a žalobkyňa mala možnosť sa zamestnať a zároveň, aj ako bolo konštatované odvolacím súdom v konaní o odvolaní proti uzneseniu o konajúceho súdu XXCpr/X/XXXX - XXX, ktorým zrušil nariadené predbežné opatrenie, žalobkyňa bola v určitom období zamestnaná a mala možnosť sa zamestnať. Preto žalovaný navrhol, aby konajúci súd v zmysle § 79 ods. 2 ZP nepriznal nárok na náhradu mzdy prevyšujúci nárok žalobkyne v rozsahu 12 mesiacov vôbec, s poukazom na R 15/1978. Na pojednávaní konanom dňa 25. 1. 2018 žalovaný doplnil, že navrhuje, aby súd od priemernej hrubej mesačnej mzdy 817,50 eura odpočítal príplatok za triednictvo vo výške 39,- eur mesačne, t. j. hrubý mesačný príjem je potom 778,50 eura, za 12 mesiacov sa jedná o hrubý príjem 9342,- eur, pričom žalovaný na základe predbežného opatrenia uhradil žalobkyni celkovo 8252,76 eura brutto, potom by žalovaný bol povinný zaplatiť žalobkyni ešte 1089,24 eura brutto. S poukazom na § 139a zák. č. 461/2003 Zb. z. sa má vychádzať z brutto príjmu, pričom žalobkyňa pri vyčíslení dlžnej sumy pracovala s čistým príjmom. Žalovaný žiadal pri priznaní náhrady mzdy postupovať podľa § 79 ods. 2 ZP s poukazom na okolnosti prípadu. Žalovaný zdôraznil aj to, že po právoplatnosti čiastočného rozsudku žalobkyňu vyzýval na nástup do práce, ktorá na túto výzvu žiadnym spôsobom nereagovala. Zásielka sa vrátila ako neprevzatá v odbernej lehote.

19. Podľa § 79 ods. 1 a 2 zák. č. 311/2001 Z.z Zákonník práce (ďalej len ZP), (1) 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.

(2) 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, ZP, (1) 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 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) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

(2) 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.

(3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

(4) 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.

20. Ustanovenie § 79 upravuje následky, ktoré vyvoláva právne relevantná skutočnosť, a to že skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo súdom vyhlásené za neplatné. Za predpokladu, že zamestnanec svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru okamžitým skončením prejaví podaním žaloby o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v zákonnej dvojmesačnej lehote a zároveň oznámi zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní a pridelovaní práce, je takýto zamestnanec oprávnený požadovať náhradu mzdy za obdobie odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. Za obdobie, v ktorom zamestnávateľ neprideliuje zamestnancovi prácu a neumožní mu pracovať, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Základným predpokladom nato, aby zamestnancovi nezanikol nárok na náhradu mzdy, je splnenie oznamovacej povinnosti zamestnanca. Právo na náhradu mzdy vznikne najskôr momentom oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával (porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 180/2009). Pre oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, Zákonník práce nevyžaduje obsahové náležitosti ani osobitnú (napr. písomnú) formu. Možno ho urobiť aj iným spôsobom, napríklad ústne, výkonom prác a pod. Oznámenie môže zamestnanec urobiť najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Zákonník práce nevyžaduje, aby zamestnanec podal spolu so žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru aj žalobu o zaplatenie náhrady mzdy. Keďže vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je hmotnoprávnym predpokladom vzniku nároku na náhradu mzdy, v praxi sa spolu so žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru spája aj nárok na náhradu mzdy. Dôvodom pre toto spojenie je aj zabezpečenie nepremeškania premlčacej doby nároku na náhradu mzdy, keďže všeobecná premlčacia doba začne zamestnancovi plynúť, keď sa náhrada mzdy, ktorú požaduje, stane splatnou, t. j. keď nastane čas jej plnenia. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, teda stáva sa nárokom. Náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ nie je dohodnuté inak), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru nemožno prisúdiť, kým nie je právoplatným rozhodnutím určené, že právny úkon, ktorým mal byť skončený pracovný pomer, je neplatný (uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 180/2009). Pokiaľ ide o výšku náhrady mzdy, vychádza sa z výšky priemerného zárobku zamestnanca. Výšku nároku na náhradu mzdy môže zamestnávateľ minimalizovať dvoma spôsobmi, a to buď čím skôr, ako sa dozvie o

tom, že pracovný pomer bol skončený neplatne, umožní zamestnancovi pracovať, alebo môže v konaní o nároku na náhradu mzdy požadovať primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, alebo môže požadovať, aby súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznal.

21. Nárok zamestnávateľa na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov musí zamestnávateľ uplatniť iba v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru. Takúto zákonnú úpravu opätovne zaviedla novela Zákonníka práce účinná od 1. januára 2013. Podľa aktuálneho znenia Zákonníka práce má zamestnanec zákonný nárok na náhradu mzdy počítanú z jeho priemerného mesačného zárobku minimálne za obdobie 12 mesiacov a maximálne za obdobie 36 mesiacov. Zákonník práce tak po prvýkrát zaviedol zákonnú hornú limitáciu nároku zamestnanca na náhradu mzdy.

22. Súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ požaduje zníženie náhrady mzdy, ide o voľnú úvahu súdu. Aj vo väzbe na čl. 10 Dohovoru č. 158 MOP o skončení pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa (1982) sa v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa navrhuje, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa rozhodnúť o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. Podľa R 15/1978 základným hľadiskom, na ktoré súd musí pri znižovaní, prípadne nepriznaní náhrady mzdy (§ 79 ods. 2 ZP) brať zreteľ, je skutočnosť, či sa pracovník po neplatnom skončení pracovného pomeru zapojil do práce, prípadne z akých dôvodov tak neurobil. Pri rozhodovaní o znížení alebo nepriznaní náhrady mzdy musí súd totiž uvážiť, či pracovník mal možnosť obstarat' si vhodnú prácu a za akých podmienok, či a aké zárobky dosahoval, či to nebolo za nepriaznivých okolností.

23. Podľa rozhodnutia NS SR pod sp. zn. 4Cz 24/82 nároky pracovníka, s ktorým organizácia neplatne zrušila pracovný pomer, sú osobitne upravené v ustanovení § 61 Zák. práce (teraz § 79 ZP) a nemožno teda ohľadne týchto nárokov použiť všeobecné ustanovenia o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane organizácie podľa ustanovenia § 130 Zák. práce. Návrh organizácie na zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zák. práce (teraz § 79 ods. 2 ZP) nemožno úspešne uplatňovať samostatným návrhom na začatie konania; uplatňuje sa v konaní o nároku pracovníka na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru.

24. V prejednávanej veci bolo právoplatne rozhodnuté o neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobkyne, preto jej v zmysle ustanovenia § 79 a nasledovných Zákonníka práce vznikol nárok na náhradu mzdy. Náhrada mzdy prislúcha zamestnancovi od doby, kedy zamestnávateľovi oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával a to až do doby keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo, ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, najdlhšie však za obdobie 36 mesiacov. Z obsahu spisu súd zistil, že žalobkyňa oznámila zamestnávateľovi, že nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru a trvá na ďalšom zamestnávateľovi a to dňa 28. 8. 2013, odo dňa nasledujúceho, t. j. od 29. 8. 2013 si uplatnila náhradu mzdy, s ktorým postupom súhlasil aj žalovaný. Súd preto priznal žalobkyni s poukazom na § 216 CSP náhradu mzdy od 29. 8. 2013 a to po dobu 12 mesiacov, t. j. do 28. 8. 2014.

25. Obe strany sporu zhodne uviedli, že na základe vydaného predbežného opatrenia zo dňa 12. 12. 2013 žalovaný vyplatil žalobkyni celkovo sumu 8252,76 eura brutto. Na základe znaleckého posudku zodpovedá pravde, že výška nároku na náhradu mzdy bola vypočítaná za obdobie od 28. 8. 2013 do 31. 12. 2015 v celkovej výške 22 682,42 eura, výška funkčného platu určená znalcom bola 817,50 eura brutto (určená podľa § 134 ods. 3 ZP). Súčasťou funkčného platu žalobkyne v zmysle znaleckého posudku sú však aj také zložky, na ktoré žalobkyňa nemá automatický nárok a vyplývajú z aktuálneho pracovného zaradenia žalobkyne, takouto zložkou je príplatok za činnosť triedneho učiteľa vo výške 39,- eur mesačne. Preto sa súd stotožnil s návrhom žalovaného, aby súd od priemernej hrubej mesačnej mzdy 817,50 eura odpočítal príplatok za triednictvo vo výške 39,- eur mesačne, t. j. hrubý mesačný príjem je potom 778,50 eura.

26. Za 12 mesiacov náhrady mzdy má žalobkyňa potom nárok na náhradu mzdy vo výške 12 mesiacov x 778,50 eura, t. j. 9342,- eur brutto, pričom žalovaný na základe predbežného opatrenia uhradil žalobkyni celkovo 8252,76 eura brutto, potom je žalovaný povinný zaplatiť žalobkyni ešte 1089,24 eura brutto, tak

ako to súd rozhodol výrokom II. S poukazom na § 139a zák. č. 461/2003 Zb. z. sa vychádza z brutto príjmu.

27. Žalovaný žiadal pri priznaní náhrady mzdy postupovať podľa § 79 ods. 2 ZP s poukazom na okolnosti prípadu. Súd sa plne stotožnil s jeho právnou a skutkovou argumentáciou ohľadne nepriznania náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Samotný súd v čiastočnom rozsudku konštatoval, že pri skončení pracovného pomeru nedošlo zo strany žalovaného k porušeniu ustanovení Zákonníka práce a celý úspech žalobkyne pozostával na využití tých ustanovení ZP, pri ktorých existuje právne vákuum ohľadne povinnosti informovať zamestnávateľa o skutočnostiach ohľadne starostlivosti o zdravotne postihnuté maloleté dieťa, v dôsledku čoho žalovaný ako zamestnávateľ s odbornou starostlivosťou vyhodnotil dlhotrvajúce neodôvodnené absencie žalobkyne na pracovisku ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a objektívne nikdy nemal možnosť vedieť, že žalobkyňa sa osobne stará o ZŤP osobu. Ďalej žalobkyňa neuniesla dôkazné bremeno a hodnoverne nepreukázala, že nemala možnosť reálne sa zamestnať, v nadväznosti na čo súd taktiež, rovnako ako žalovaný, poukazuje na rozhodnutie NS SR, pod č. R15/1978, v zmysle ktorého zamestnanec má hľadať a akceptovať akúkoľvek vhodnú prácu. Žalobkyňa súdu doručila iba potvrdenie o tom, že si hľadala prácu v septembri 2013 a januári 2014 (č. I. 483 - 488 spisu), ďalšie obdobia nijako nepreukázala. Súd nesúhlasí s jej názorom, že hľadaním si práce je pracovná pozícia striktne v odbore jej profesijného zamestnania. Napriek právoplatnosti (29. 9. 2016) čiastočného rozsudku zo dňa 27. 1. 2015 pod č. k. XXCpr/X/XXXX - XXX, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave zo dňa 29. 6. 2016 pod č.k. 23CoPr/4/2015 - 386, ktorým súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 8. 8. 2013, doručené navrhovateľke dňa 27. 8. 2013, je neplatné, napriek výzve žalovaného zo dňa 13. 9. 2017, aby žalobkyňa nastúpila do práce a plnila si svoje povinnosti, žalobkyňa do práce nenastúpila. Výzvu žalovaného si síce neprevzala, avšak sama uviedla, že sa na adrese, na ktorú bola zásielka doručovaná, zdržiava, zásielku si tak neprevzala zámerne. Porušuje tým čl.5 základných zásad uvedených v Zákonníku práce, podľa ktorého zamestnanci a zamestnávateľia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. Ak po vyhlásení rozsudku súdu prvého stupňa, ktorým bola určená neplatnosť skončenia pracovného pomeru, zamestnávateľ vyzval zamestnanca na nástup do práce a zamestnanec výzvu neuposlúchol a do práce nenastúpil, dopustil sa svojím konaním porušenia pracovných povinností pre neho vyplývajúcich z pracovného pomeru v zmysle § 47 ods. 1 písm. b/ ZP (Zo súdnej praxe č. 3/2001, s. 55).

28. Vzhľadom na všetky tieto okolnosti súd potom nepriznal žalobkyňi náhradu mzdy prevyšujúcu 12 mesiacov (t. j. žalobu v časti presahujúcej 12 mesiacov zamietol výrokom III.), pretože to súd považoval za spravodlivé. Zodpovedá pravde, že súd rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, veľký podiel však na tom mala práve žalobkyňa, ktorá počas celého trvania pracovného pomeru žalovaného neinformovala o tom, že sa stará o dieťa so ZŤP, táto skutočnosť bola jednoznačne preukázaná až počas súdneho konania. Vo vzájomných súvislostiach uvedených v bode 27. odôvodnenia potom súd mal za to, že nie je možné od žalovaného spravodlivo požadovať náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, nakoľko žalobkyňa nijako nepreukázala, že nemala možnosť reálne sa zamestnať, čo evokuje potom predstavu o tom, že nemala záujem pracovať a spoliehala sa len na to, že jej bude priznaná maximálna možná miera náhrady mzdy, teda bez zjavnej, objektívnej príčiny nepracovala. Žalobkyňa sa počas doby trvania neplatne skončeného pracovného pomeru od 29. 8. 2013 úmyselne dobrovoľne vopred vylúčila z možnosti získať prácu sprostredkované prostredníctvom úradu práce, keď nebola zaevidovaná ako uchádzačka o zamestnanie (aspoň uvedené súdu nepredložila). Žalobkyňa nepreukázala, že by si v rozhodnom období aktívne hľadala inú prácu. Základným hľadiskom, na ktoré musí súd pri znížení, prípadne nepriznaní náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa ust. § 79 ods. 2 ZP prihliadnuť, je skutočnosť, či sa zamestnanec po neplatnom skončení pracovného pomeru zapojil do práce, prípadne z akých dôvodov tak neurobil. V danom prípade žalobkyňa neuniesla dôkazné bremeno v konaní preukázať svoje tvrdenie, že si bez úspechu hľadala prácu, hoci ju súd na to vyzval. Súd preto priznal žalobkyňi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za dobu 12 mesiacov.

29. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP, podľa ktorého 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. V sporových konaniach sa ohľadom náhrady trov konania uplatňuje tzv. zásada úspechu, t. j. strane, ktorá mala vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov proti neúspešnej strane. Úspech vo veci sa zisťuje porovnaním žalobnej žiadosti (petitu) a výroku rozhodnutia,

ktorým sa vo veci rozhodlo. Strana, ktorá mala plný úspech vo veci, má nárok na náhradu všetkých účelne vynaložených trov proti strane, ktorá vo veci úspech nemala. Ak strana nemá plný úspech vo veci, vždy má čiastočný úspech vo veci, t. j. každá strana (žalobca aj žalovaný) je sčasti úspešná a sčasti neúspešná. Vo všeobecnosti platí, že ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí (uznesenie Najvyššieho súdu SR z 22. júna 2011, sp. zn. 8 Sžo 215/2010). Ak mala teda strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov buď pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo. Ak je pomer úspechu obidvoch strán zhruba rovnaký, súd rozhodne, že žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania.

30. V danom prípade je možné konštatovať, že obe strany sporu boli rovnako úspešné či neúspešné, keď v časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru bola úspešná žalobkyňa, v časti čiastočného späťvzatia bola žalobkyňa neúspešná, pretože ona zaviniła, že sa konanie muselo zastaviť. V časti náhrady mzdy bol žalovaný viac úspešný ako žalobkyňa, teda zo štyroch žalobných petitov bola žalobkyňa úplne úspešná v jednom z nich (neplatnosť skončenia prac. pomeru), neúspešná v dvoch (čiastočné zastavenie konania) a v jednom úspešná len v časti 9,76 % a žalovaný v časti 90,24 % (náhrada mzdy). V celku vzaté úspech a neúspech je zhruba rovnaký, preto súd nepriznal právo na náhradu trov konania žiadnej zo strán.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je prípustné podať odvolanie a to v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia na súde, proti ktorého rozhodnutiu smeruje (§ 362 ods. 1 CSP). Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP).

Podľa § 363 CSP v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 CSP) 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).

Podľa § § 364 CSP rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. Podľa § 365 ods. 1 CSP 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 § 371 CSP žalobu nemožno v odvolacom konaní meniť.

Podľa § 372 CSP v odvolacom konaní nemožno uplatniť práva voči žalobcovi vzájomnou žalobou.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o exekútoroch a exekučnej činnosti v platnom znení.