

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 11Cpr/3/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2115228122
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 06. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Pribulová
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2018:2115228122.12

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava sudkyňou JUDr. Zuzanou Pribulovou v právnej veci žalobkyne: G.. E. H., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom T. XXX/XX, M., zastúpená: JUDr. Vojtech Földes, advokát, Jaskový rad 163, Bratislava, proti žalovanému: I., zastúpený: JUDr. Katarína Bajová, Hlavná 25, Trnava, o zaplatenie náhrady mzdy a o náhrade trov konania, takto

r o z h o d o l :

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 19.909,50 eura brutto spolu s úrokom z omeškania

vo výške 5,05% ročne

zo sumy 934,50 eura od 01.12.2015 do zaplatenia,

zo sumy 934,50 eura od 01.01.2016 do zaplatenia,

zo sumy 934,50 eura od 01.02.2016 do zaplatenia,

zo sumy 975,- eur od 01.03.2016 do zaplatenia,

zo sumy 975,- eur od 01.04.2016 do zaplatenia,

vo výške 5% ročne

zo sumy 975,- eur od 01.05.2016 do zaplatenia,

zo sumy 975,- eur od 01.06.2016 do zaplatenia,

zo sumy 975,- eur od 01.07.2016 do zaplatenia,

zo sumy 975,- eur od 01.08.2016 do zaplatenia,

zo sumy 975,- eur od 01.09.2016 do zaplatenia,

zo sumy 975,- eur od 01.10.2016 do zaplatenia,

zo sumy 1.034,- eur od 01.11.2016 do zaplatenia,

zo sumy 1.034,- eur od 01.12.2016 do zaplatenia,

zo sumy 1.034,- eur od 01.01.2017 do zaplatenia,

zo sumy 1.034,- eur od 01.02.2017 do zaplatenia,

zo sumy 1.034,- eur od 01.03.2017 do zaplatenia,

zo sumy 1.034,- eur od 01.04.2017 do zaplatenia,

zo sumy 1.034,- eur od 01.05.2017 do zaplatenia,

zo sumy 1.034,- eur od 01.06.2017 do zaplatenia,

zo sumy 1.034,- eur od 01.07.2017 do zaplatenia,

a to v lehote do 60 dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Vo zvyšku sa žaloba v časti o zaplatenie náhrady mzdy z a m i e t a .

III. Žalobkyni sa voči žalovanému p r i z n á v a nárok na náhradu trov konania o určenie neplatnosti výpovede v rozsahu 100% a na náhradu trov konania o zaplatenie náhrady mzdy v rozsahu 100% z prisúdenej sumy 19.909,50 eura.

IV. Žalovanému sa voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania o určenie, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá, n e p r i z n á v a .

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa žalobou zo dňa 20.11.2015, doručenu tunajšiemu súdu dňa 23.11.2015, domáhala vydania rozhodnutia, ktorým by súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru s názvom „Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov“ pod číslom 00052/2015/GymHI-3 zo dňa 15.06.2015, ktorú žalovaný doručil žalobkyni dňa 15.06.2015 a následne 18.06.2015, je neplatná a pracovný pomer žalobkyne k žalovanému ďalej trvá, a aby zaviazal žalovaného povinnosťou zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 934,50 eura mesačne brutto od 01.10.2015 až do doby, kedy žalobkyni umožní výkon práce podľa pracovnej zmluvy, a tiež že žalovaný je povinný nahradiť žalobkyni trovy konania a trovy právneho zastúpenia.

2. Okresný súd Trnava čiastočným rozsudkom č.k. 11Cpr/3/2015-281 zo dňa 02.02.2017 vo výroku I. určil, že výpoveď daná žalobkyni žalovaným dňa 15.06.2015 je neplatná a vo výroku II. zamietol žalobu v časti o určenie, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá. Na základe odvolania podaného žalovaným rozhodoval vo veci Krajský súd v Trnave, ktorý rozsudkom č.k. 10CoPr/1/2017-332 zo dňa 29.11.2017 rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti vo výroku I. potvrdil. Po právoplatnosti čiastočného rozsudku zostalo predmetom konania rozhodovanie o nároku žalobkyne na náhradu mzdy, ako aj o náhrade trov celého konania.

3. Na pojednávaní dňa 07.06.2018 súd pripustil zmenu petitu žaloby v časti uplatneného nároku na náhradu mzdy tak, že rozhodoval o petite v nasledovnom znení: „I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 27.564,80 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 934,50 eur od 01.12.2015 do zaplataenia, zo sumy 934,50 eur od 01.01.2016 do zaplataenia, zo sumy 934,50 eur od 01.02.2016 do zaplataenia, zo sumy 975,- eur od 01.03.2016 do zaplataenia, zo sumy 975,- eur od 01.04.2016 do zaplataenia, vo výške 5% ročne zo sumy 975,- eur od 01.05.2016 do zaplataenia, zo sumy 975,- eur od 01.06.2016 do zaplataenia, zo sumy 975,- eur od 01.07.2016 do zaplataenia, zo sumy 975,- eur od 01.08.2016 do zaplataenia, zo sumy 975,- eur od 01.09.2016 do zaplataenia, zo sumy 975,- eur od 01.10.2016 do zaplataenia, zo sumy 1.034,- eur od 01.11.2016 do zaplataenia, zo sumy 1.034,- eur od 01.12.2016 do zaplataenia, zo sumy 1.034,- eur od 01.01.2017 do zaplataenia, zo sumy 1.034,- eur od 01.02.2017 do zaplataenia, zo sumy 1.034,- eur od 01.03.2017 do zaplataenia, zo sumy 1.034,- eur od 01.04.2017 do zaplataenia, zo sumy 1.034,- eur od 01.05.2017 do zaplataenia, zo sumy 1.034,- eur od 01.06.2017 do zaplataenia, zo sumy 1.034,- eur od 01.07.2017 do zaplataenia, zo sumy 1.034,- eur od 01.08.2017 do zaplataenia, zo sumy 1.034,- eur od 01.09.2017 do zaplataenia, zo sumy 1.034,- eur od 01.10.2017 do zaplataenia, zo sumy 1.100,50 eur od 01.11.2017 do zaplataenia, zo sumy 1.100,50 eur od 01.12.2017 do zaplataenia, zo sumy 1.100,50 eur od 01.01.2018 do zaplataenia, zo sumy 1.100,50 eur od 01.02.2018 do zaplataenia, zo sumy 151,30 eur od 01.03.2018 do zaplataenia, a to všetko v lehote do 15 dní od právoplatnosti rozsudku. II. Súd priznáva žalobkyni proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.“

4. Žalobkyňa žalobu v časti náhrady mzdy odôvodnila tým, že nároky na náhradu mzdy si uplatňuje voči žalovanému za obdobie od 01.10.2015, t.j. odo dňa oznámenia zamestnávateľovi, že žalobkyňa trvá na ďalšom zamestnaní, do právoplatnosti rozsudku, ktorým súd určil, že výpoveď je neplatná. Súčasne si žalobkyňa voči žalovanému uplatňuje úroky z omeškania tak, ako je uvedené v prílohe „Výpočet náhrady mzdy“. Úrok z omeškania je požadovaný vždy od prvého dňa nasledujúceho mesiaca po mesiaci, v ktorom bola splatná mzda za predchádzajúci mesiac. Žalobkyňa ďalej uviedla, že na výskumnej práci k II. atestácii robila 2 roky, druhú atestáciu nemá urobenú, žiadosť nepodala, nakoľko v tom čase už by nebola pedagogický zamestnanec. Žalobkyňa ďalej poukazovala na to, že súčasné znenie Zákonníka práce už nepožaduje, aby žalobkyňa preukazovala, či sa do práce zapojila, akú mzdu dosahovala u nového zamestnávateľa, pretože táto požiadavka bola zo Zákonníka práce pri jeho rekonštrukcii vypustená. Pokiaľ žalobkyňa dosahovala nejaký mesačný príjem v rodinnej firme, tak považuje za potrebné zdôrazniť, že rodinná firma bola založená z prostriedkov patriacich do BSM žalobkyne a jej manžela. Skutočnosť, že dosahovala v tejto rodinnej firme nejaký príjem, možno obrazne prirovnať, ako keby z ľavého vrečka si preložila prostriedky do pravého vrečka, sú to ich finančné prostriedky. Objem financií, na ktoré žalovaná strana poukazuje, to je vybavenie firmy, to nie je čistý zisk, čistá mzda žalobkyne. Žalobkyňa poukazuje na to, že pokiaľ dosahovala v rodinnej firme nejaké príjmy, tak to nie sú príjmy, o ktorých dosiahnutie by sa nejakým spôsobom zaslúžila žalovaná strana. Žalovaná

strana do dnešného dňa nevyplatila žalobkyni ani náhradu mzdy za minimálnych 12 mesiacov, na ktoré má žalobkyňa zo zákona nárok. Bezprostredne po právoplatnosti čiastočného rozsudku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru bola žalobkyňa vyzvaná, aby sa dostavila na pracovisko k žalovanej strane. Hneď, keď sa dostavila do práce, jej bola doručená nová výpoveď z pracovného pomeru, kde sú uvedené tie isté dôvody, s tým, že počas výpovednej doby dostáva náhradu mzdy, z ktorej jej však žalovaný strhol prostriedky, ktoré jej pred 3 rokmi vyplatil titulom odstupného. Žalobkyňa má za to, že nie sú dané podmienky na to, aby súd rozhodoval o znížení výšky náhrady mzdy tak, ako to požaduje žalovaný. Neobstojí ani dovolávanie sa na sociálnu situáciu žalobkyne, ktorú má udržateľnú len kvôli tomu, že je spoločníčkou spolu so svojim manželom v rodinnej firme.

5. Ako dôkazy v súvislosti s uplatneným nárokom na náhradu mzdy žalobkyňa okrem skôr predložených dôkazov predložila Potvrdenie zo dňa 12.02.2018, Ponuku práce GIK jún 2017 z internetu, oznámenie prokurátora zo dňa 16.03.2018, žiadosť o poskytnutie informácie zo dňa 08.01.2018, odpovede GIK zo dňa 17.01.2018, Poskytnutie informácie zo dňa 16.02.2018, Aktuálnu sadzbu zákonných úrokov z omeškania, Výpočet náhrady mzdy, Výpočet kreditového príplatku, Stupnice platových taríf účinné od 1. januára 2015, od 1. januára 2016, od 1. septembra 2016, od 1. septembra 2017 s prílohami, Oznámenie k atestáciám zo dňa 20.06.2016.

6. Žalovaný sa k žalobe v časti náhrady mzdy vyjadril tak, že ako zamestnávateľ navrhuje, aby súd náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov žalobkyni nepriznal. Žalovaný poukazoval na to, že žalobkyňa potvrdila, že ihneď po skončení pracovného pomeru sa zamestnala vo svojej obchodnej spoločnosti Y. s.r.o., B.: XX XXX XXX, N. 8, XXX XX G., ktorú vlastní spoločne rovnakým dielom s manželom a poberala mzdu rovnajúcu sa svojmu funkčnému platu. Žalovaný ďalej uviedol, že ide o bonitnú obchodnú spoločnosť s prevádzkou v T. (vzdialenosť od bydliska žalobkyne 6,3 km a G., vzdialenosť od bydliska žalobkyne 4,3 km). Uvedená obchodná spoločnosť mala podľa registra účtovných závierok za rok 2015 tržby v sume 1.748.201,- eur, mzdové náklady v sume 73.333,- eur a zisk po zdanení v sume 125.868,- eur, za rok 2016 tržby v sume 1.609.084,- eur, mzdové náklady v sume 96.372,- eur a zisk po zdanení v sume 46.313,- eur, za rok 2017 tržby v sume 1.808.612,- eur, mzdové náklady v sume 106.028,- eur a zisk po zdanení v sume 39.441,- eur. Na účte nerozdeleného zisku z predchádzajúcich období spoločnosť uvádza sumu 755.669,- eur. Ďalej žalovaný uviedol, že z ustálenej judikatúry vyplýva, že náhrada mzdy má plniť funkciu sankčnú, satisfakčnú a sociálnu. Sankčnú ako trest pre zamestnávateľa, že rozviazal pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou, ktorá výpoveď bola súdom určená za neplatnú, a satisfakčnú a sociálnu ako zadosťučinenie pre zamestnanca. Po uplynutí lehoty 12 mesiacov uvedenej v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce ustupuje do pozadia sankčná a satisfakčná povaha náhrady mzdy a zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia. Žalovaný je toho názoru, že nad dobu 12-tich mesiacov v prípade žalobkyne, ktorá poberala mzdu v rovnakej výške a sociálnu ujmu netrpela a ani netrpí, by náhrada mzdy po uplynutí 12-tich mesiacov prestala plniť sociálnu funkciu ako aj funkciu sociálnej ochrany, keďže žalobkyňa by poberala dve mesačné mzdy v rovnakej výške. Pre žalovaného aj náhrada mzdy za 12 mesiacov brutto je vysokým trestom a dostatočnou sankciou vzhľadom na limitovane finančné prostriedky, ktoré žalovaný nemá v rozpočte a je odkázaný na svojho zriaďovateľa, i keď uvedené žalovaný neuvádza ako dôvod zníženia náhrady. Žalovaný uviedol, že základnými hľadiskami, ktoré súd berie do úvahy pri rozhodovaní o znížení alebo nepriznaní náhrady mzdy, sú predovšetkým skutočnosti, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce v mieste dohodnutom pracovnou zmluvou pre výkon práce, či vykonával prácu, výkon ktorej je pre neho výhodnejší alebo rovnocenný, a akú mzdu za vykonanú prácu obdržal. K zníženiu alebo k nepriznaniu náhrady mzdy môže súd pristúpiť vtedy, ak je možné po zhodnotení všetkých okolností prípadu dovodiť, že zamestnanec sa zapojil do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, ak by zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideľovať mu prácu. Žalovaný poukazoval na to, že ak žalobkyňa pracovala od roku 2013 na atestácii, mala predložiť dôkaz o tom, že si ju urobila. Ak by mala prácu spravenú, prihlášku by poslala. Pracovný pomer žalobkyne trval do 30.09.2015, v prípade, že teda tvrdí, že jej nebolo umožnené alebo by jej nebolo umožnené podať si žiadosť, o tejto skutočnosti absentuje legitímny dôkaz. Žalovaný ďalej uviedol, že žalobkyňa poberala nadštandardný príjem, čo bolo potvrdené oboznámenými listinnými dôkazmi. Podľa žalovaného je potrebné prihliadať na otázku dobrých mravov v súvislosti s výškou príjmu resp. duplicitou príjmu a náhrady, pričom poukazuje na rozsudok Krajského súdu v Trnave č.k. 25Co/163/2016. Žalovaný poukazoval na to, že neexistuje jednoznačné stanovisko v judikatúre ohľadne použitia dobrých mravov pri rozhodovaní súdu o žiadosti žalovaného o zníženie náhrady. Nie je pravda, že by nemali snahu vyplatiť 12 mesiacov. Právna zástupkyňa osobne kontaktovala právneho zástupcu

žalobkyne, čo potvrdil aj na predchádzajúcom pojednávaní a navrhla úhradu predmetných 12 mesiacov, čo bolo zo strany žalobkyne odmietnuté. Žalovaný poukazuje na skutočnosť, že aj Krajský v Trnave videl rozpor s dobrými mravmi v tom, že by žalobcovi bola duplicitne vyplácaná mzda, ktorá sa už dostávala do rozporu so sociálnou ochranou alebo nejakou satisfakčnou funkciou. Preukázateľne príjem žalobkyne počas rozhodného obdobia bol jeden a pol násobne vyšší ako mala u žalovaného a v danom prípade aj úrok z omeškania je majetkovou sankciou, ktorú žalobkyňa dostáva ako celok aj s priznanou istinou napríklad za 12 mesiacov, môže dostať peňažné zadost'učinenie vo svojom celku. Podľa žalovaného mala žalobkyňa v podstate výhodnejšie zamestnanie, čo sa týka aj prepravy do zamestnania. Vyplatením 12 mesiacov sú splnené všetky tri funkcie a priznanie náhrady v celom rozsahu by bolo práve v rozpore s dobrými mravmi. Žalovaný poukázal na bonitu spoločnosti, v ktorej žalobkyňa pracuje, na obraty spoločnosti, ktoré sú v rozpätí od 1,6 do 1,8 milióna eur a skutočnosť, že okrem mzdy, ktorá je jeden a pol násobne vyššia ako náhrada mzdy, má žalobkyňa nárok aj na výplatu zisku.

7. Ako dôkazy žalovaný predložil vyjadrenie riaditeľky žalovaného zo dňa 26.04.2018, Výpis z Obchodného registra na internete, Výpis zo Živnostenského registra na internete, Účtovné závierky spoločnosti Y. s.r.o. za roky 2015, 2016 a 2017. Ďalej žalovaný navrhol doplniť dokazovanie vyžiadaním potvrdenia o dobe zamestnania a výške mzdy žalobkyne v období od 01.10.2015 do 31.01.2017 od Sociálnej poisťovne a zamestnávateľa žalobkyne.

8. Súd vykonal dokazovanie listinami predloženými žalobkyňou a žalovaným, ako aj zabezpečenými na návrh žalovaného (výsledkami elektronickej lustrácie žalobkyne v Sociálnej poisťovni (č.l. 353), odpoveďou spoločnosti Y. s.r.o. zo dňa 26.03.2018 s prílohami č.l. 377 až 380 a zo dňa 27.03.2018 s prílohami č.l. 382 až 385), pričom zistil nasledovný skutkový stav:

9. Z čiastočného rozsudku Okresného súdu Trnava č.k. 11Cpr/3/2015-281 zo dňa 02.02.2017, ktorý bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Trnave č.k. 10CoPr/1/2017-332 zo dňa 29.11.2017, vyplýva, že bolo súdom určené, že výpoveď daná žalobkyňou žalovaným dňa 15.06.2015 je neplatná, pričom rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 09.01.2018. Z Pracovnej zmluvy č. 01/07/03 zo dňa 01.07.2003 (č.l. 12) vyplýva, že bola uzavretá medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom, pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú bez skúšobnej doby s dohodnutým druhom práce stredoškolský učiteľ - výchovnovzdelávacia činnosť, s miestom výkonu práce na I. v T., s tým, že platové zaradenie a plat určí zamestnávateľ osobitným rozhodnutím podľa platných predpisov. V konaní nebolo sporné, že žalobkyňa Oznámením o nesúhlase s výpoveďou zo dňa 27.09.2015 (č.l. 29) oznámila žalovanému, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z organizačných dôvodov považuje za neplatné a naďalej trvá na tom, aby jej zamestnávateľ prideloval prácu podľa dohodnutého druhu práce uvedeného v pracovnej zmluve. Podľa nepopretého skutkového tvrdenia žalobkyne, bolo oznámenie doručené žalovanému dňa 01.10.2015. V konaní tiež nebolo medzi stranami sporné, že výška funkčného platu žalobkyne je za obdobie od 10/2015 do 12/2015 vo výške 934,50 eura mesačne brutto, od 1/2016 do 8/2016 vo výške 975,- eur mesačne brutto, od 09/2016 do 8/2017 vo výške 1.034,- eur mesačne brutto, od 09/2017 do 12/2017 vo výške 1.100,50 eura mesačne brutto, a za obdobie od 01.01.2018 do 09.01.2018 vo výške 151,30 eura brutto. V konaní bolo preukázané, že počas obdobia, za ktoré žalobkyňa žiada náhradu mzdy, bola zamestnaná v spoločnosti J. XXX XXX, N. 8, XXX XX G., pričom dosahovala hrubú mzdu priemerne vo výške 1.367,21 eura. V konaní bolo sporným, či sú v prejednávanej veci dané dôvody pre nepriznanie náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov, ktorú požiadavku vzniesol žalovaný.

10. Podľa § 470 ods. 1 a 2 veta prvá zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“), ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti. (1) Právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované. (2)

11. Podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“), 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 zamestnávaní, až do

času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

12. Podľa § 79 ods. 2 ZP, 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.

13. Podľa § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zák.č. 553/2003 Z.z."), funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 7 a 8 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c) až j), l), u) a v). Funkčný plat je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 30 ods. 3, § 32a ods. 1 a § 32b ods. 1 a 2.

14. Podľa § 29 ods. 1, 2 a 4 zák.č. 553/2003 Z.z., ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o mzde, je ňou plat podľa tohto zákona. (1) Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie. (2) Pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ neuplatní ustanovenia § 43 ods. 1 písm. d), § 96 ods. 3 a 5, § 118 ods. 2 až 4, § 119 ods. 2, § 120 až 122, § 122a ods. 2 až 4, § 122b ods. 2 až 4, § 123 ods. 2 a 3, § 124, § 127 ods. 1 až 3, § 128, § 134 a 135 Zákonníka práce. (4)

15. Podľa § 488 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ďalej len „OZ“), záväzkovým vzťahom je právny vzťah, z ktorého veriteľovi vzniká právo na plnenie (pohládávka) od dlžníka a dlžníkovi vzniká povinnosť splniť záväzok.

16. Podľa § 489 OZ, záväzky vznikajú z právnych úkonov, najmä zo zmlúv, ako aj zo spôsobenej škody, z bezdôvodného obohatenia alebo z iných skutočností uvedených v zákone.

17. Podľa § 494 OZ, z platného záväzku je dlžník povinný niečo dať, konať, niečo sa zdržať alebo niečo trpieť a veriteľ je oprávnený to od neho požadovať.

18. Podľa Čl. 2 veta posledná ZP, výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

19. Podľa § 1 ods. 4 ZP, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

20. Podľa § 33 ods. 3 ZP, ak nie je lehota uspokojenia nároku ustanovená právnym predpisom alebo ak nie je určená v rozhodnutí alebo dohodnutá, musí sa nárok uspokojiť do siedmich dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal.

21. Podľa § 129 ods. 1 ZP, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

22. Podľa § 130 ods. 2 veta prvá ZP, mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

23. Podľa § 132 ZP, ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

24. Podľa § 559 ods. 2 OZ, dlh musí byť splnený riadne a včas.

25. Podľa § 517 ods. 1 veta prvá OZ, dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní.

26. Podľa 517 ods. 2 OZ, 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.

27. Podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

28. Skutočnosť, že výpoveď daná žalobkyni žalovaným dňa 15.06.2015 je neplatná, vyplýva z právoplatného čiastočného rozsudku Okresného súdu Trnava č.k. 11Cpr/3/2015-281 zo dňa 02.02.2017, pričom súd z neho vychádza. Žalobkyňa v zostávajúcej časti konania požaduje náhradu mzdy za obdobie od 01.10.2015 do 09.01.2018, pričom žalovaný v konaní požadoval, aby súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov žalobkyni ako zamestnancovi nepriznal.

29. Predpokladom vzniku nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnej výpovedi je právoplatné rozhodnutie súdu o neplatnosti výpovede, pričom nároky zamestnanca na náhradu mzdy sú upravené zvlášť pre prípad, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnaní u zamestnávateľa (§ 79 ods. 1 ZP) a zvlášť pre prípad, že na ďalšom zamestnaní u neho netrvá (§ 79 ods. 4 ZP). Pokiaľ ide o nárok zamestnanca na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 ZP, predpokladom jeho vzniku je skutočnosť, že zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. V tom prípade v zmysle § 79 ods. 1 ZP platí, že pracovný pomer zamestnanca sa nekončí (s výnimkou, ak tak rozhodne súd z dôvodu, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával) a zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy za obdobie odo dňa, keď zamestnanec 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.

30. V konaní nebolo sporné, že žalobkyňa ako zamestnanec oznámila žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával, a to dňa 01.10.2015. Ak má mať oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnaní význam z hľadiska ustanovenia § 79 ods. 1 ZP, musí byť urobené najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (porovnaj napr. uznesenie NS SR sp.zn. 1Cdo/180/2009 zo dňa 27.10.2009), ktorá podmienka bola splnená. Vzhľadom k uvedenému, žalobkyňa má nárok na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 ZP, a to v zásade odo dňa, keď oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní (odo dňa 01.10.2015), až do času, keď jej žalovaný ako zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci. Nakoľko žalovaný neumožnil žalobkyni pokračovať v práci počas konania o neplatnosti výpovede, žalobkyňa má nárok na náhradu mzdy do právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti výpovede, t.j. do 09.01.2018. Po právoplatnosti takého rozhodnutia, ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu, vznikajú zamestnancovi nároky v zmysle § 142 ods. 3 ZP.

31. Nakoľko žalovaný ako zamestnávateľ podal v konaní v zmysle § 79 ods. 2 ZP návrh na zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, súd sa zaoberal otázkou, či sú v prejednávanej veci splnené podmienky pre takýto postup.

32. Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 ZP nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, a ktorú bol schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý neplatne skončil so zamestnancom pracovný pomer a nesplnil si svoju povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľa podľa § 79 ods. 2 ZP o zníženie náhrady mzdy za čas prevyšujúci 12 mesiacov je súd oprávnený prihliadať k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada mzdy.

33. Zákonník práce v ustanovení § 79 ods. 2 v znení účinnom do 31.08.2007 ukladal súdu, na ktoré skutočnosti najmä má prihliadať pri rozhodovaní o žiadosti zamestnávateľa o nepriznanie náhrady mzdy prevyšujúcej (v tom čase) deväť mesiacov, a síce či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Ustanovenie § 79 ods. 2 ZP v znení účinnom od 01.09.2007 neurčuje konkrétne,

na ktoré skutočnosti má súd pri rozhodovaní o žiadosti zamestnávateľa prihliadať. Súd má za to, že z novelizácie ustanovenia § 79 ods. 2 ZP (po odstránení vety za bodkočiarkou) je možné vyvodiť, že pre nepriznanie alebo primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov už nie je prednostne rozhodujúca otázka zamestnania sa žalobcu ako zamestnanca v rozhodnom období, ale celkovo otázka, či by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 ZP bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 ZP. Súd pritom poukazuje na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 6 Cdo/157/2010 zo dňa 14.09.2011, v ktorom rozhodnutí dovolací súd uviedol, že „hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), 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 nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne.“

34. Zákonník práce v aktuálnom znení teda neuvádza, na ktoré skutočnosti je pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľa súd povinný prihliadať, pričom ak zamestnávateľ požiada o nepriznanie alebo krátenie náhrady mzdy, žiadaná náhrada mzdy za čas prevyšujúci obdobie 12 mesiacov závisí na úvahe súdu. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy nad obdobie 12 mesiacov súd spravidla zisťuje okolnosti, ktoré súvisia so zabezpečením zamestnanca, a nie okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa. Vo veci tak nie je právne významná skutočnosť, či žalovaný disponuje dostatkom finančných prostriedkov na vyplatenie náhrady mzdy (čo nakoniec uznal aj žalovaný). S poukazom na ustálenú súdnu prax, ako aj vyššie citované rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľa o nepriznanie alebo krátenie náhrady mzdy súd zisťuje, či a v akom rozsahu by priznanie náhrady mzdy nad 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi. V rámci toho je podľa názoru súdu potrebné prihliadať na všetky okolnosti neplatného skončenia pracovného pomeru, t.j. či išlo napr. len o formálne nedostatky skončenia pracovného pomeru, na správanie sa zamestnávateľa a zamestnanca v čase predchádzajúcom skončeniu pracovného pomeru, ale aj na pomery zamestnanca, teda či bol zamestnanec v danom období niekde zamestnaný, za akých podmienok a zárobkových možností takúto prácu vykonával, prípadne z akého dôvodu nebol úspešný pri hľadaní zodpovedajúceho zamestnania. Aj s poukazom na súdnu prax stále platí, že ustanovenie § 79 ods. 2 ZP má zabrániť nedôvodnému zvýhodňovaniu zamestnanca, keď po uplynutí 12 mesiacov ustupuje sankčná a satisfakčná funkcia náhrady mzdy do úzadia a zvýrazňuje sa jej sociálna funkcia. Je preto potrebné tiež skúmať, či správanie sa zamestnanca pri zabezpečovaní si iného príjmu bolo korektné, pričom krátenie alebo nepriznanie náhrady mzdy prichádza do úvahy, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zabezpečiť si príjem, a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem, alebo naopak, ak niekde zarábala toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.

35. V konaní bolo preukázané, že žalobkyňa sa zamestnala ihneď po tom, čo sa mal skončiť jej pracovný pomer výpoveďou, t.j. 01.10.2015, čo vyplýva z Odpovede na lustráciu žalovanej v SP (č.l. 353), ako aj z Oznámenia zamestnávateľa zo dňa 26.03.2018 (č.l. 376). Zamestnala sa v spoločnosti Y. s.r.o., N., G., B.: XX XXX XXX, v ktorej je spolu s manželom spoločníkom (výpis z ORSR na č.l. 411). Z potvrdení zamestnávateľa o hrubej mzde žalobkyne v rokoch 2015 až 2018 (č.l. 377-385) vyplýva, že žalobkyňa mala priemernú mesačnú hrubú mzdu v roku 2015 vo výške 1.438,91 eura, v roku 2016 vo výške 1.425,70 eura, v roku 2017 vo výške 1.518,56 eura, v roku 2018 vo výške 1.085,66 eura, t.j. za celé obdobie poberala hrubú mzdu v priemernej výške 1.367,21 eura mesačne. Možno teda konštatovať, že žalobkyňa sa prakticky ihneď zamestnala v zamestnaní, ktoré bolo od jej bydliska vzdialené obdobne ako v prípade zamestnania u žalovaného, v novom zamestnaní dosahovala vyšší príjem ako u žalovaného, pričom zamestnaná bola počas celého súdneho konania.

36. Žalobkyňa poukazovala na to, že skutočnosť, že dosahovala v rodinnej firme nejaký príjem, možno obrazne prirovnať, ako keby si z ľavého vrečka preložila prostriedky do pravého vrečka. Súd však má

za to, že ak by tomu tak aj skutočne bolo, a žalobkyňa by bola v rodinnej firme zamestnaná len kvôli odvodom, pričom vyplácaním mzdy sa jej znížil podiel na zisku, nemožno na to prihliadať. Žalobkyňa nepreukázala, že by bola nútená zamestnať sa práve v rodinnej firme, keď sa mohla zamestnať u iného zamestnávateľa. Žalobkyňa síce preukázala, že sa uchádzala o miesto učiteľa na ZŠ v M., avšak nepreukázala, že by si hľadala prácu aj u iného zamestnávateľa ako v rodinnej firme, kde by si zabezpečila pravidelný príjem a zároveň by poberaním mzdy neznižovala svoj podiel na zisku rodinnej firmy. S poukazom na uvedené možno uzavrieť, že ak žalobkyňa nevyvinula dostatočnú snahu, aby sa zamestnala tak, aby to nemalo negatívny vplyv na výsledky podnikania spoločnosti, v ktorej je spoločníkom, je potrebné prihliadať na to, že ako zamestnanec spoločnosti Y. s.r.o. dosahovala hrubú mzdu v priemernej výške 1.367,21 eura mesačne, a teda mala počas obdobia súdneho konania zabezpečený dostatočný príjem.

37. V zásade platí, že nemôže byť zneužitím práva výkon práva uplatniť si náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, spôsobom rešpektujúcim zákonom predpokladaný postup v ustanovení § 79 ZP. Nakoľko však nad priznanú náhradu mzdy za 12 mesiacov nastupuje najmä jej sociálna funkcia, súd vzhľadom na celkovú výšku priznanej náhrady mzdy a na skutočnosť, že žalobkyňa na náhradu mzdy uplatňovanú v plnom rozsahu nebola sociálne odkázaná, dospel k záveru, že priznaná náhrada mzdy za 20 mesiacov spolu s úrokom z omeškania je dostatočnou satisfakciou pre žalobkyňu, zabezpečuje jej dostatočnú sociálnu ochranu, a zároveň je dostatočnou sankciou pre žalovaného ako zamestnávateľa za postup, ktorý zvolil pri skončení pracovného pomeru so žalobkyňou. Priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 20 mesiacov by bolo v rozpore s dobrými mravmi a bolo by neprimerané, nakoľko by takáto náhrada mzdy už nespĺňala svoju sociálnu funkciu.

38. Súd však nevidel dôvod na žalovaným požadované úplne nepriznanie náhrady mzdy nad 12 mesiacov. Predovšetkým súd poukazuje na skutočnosť, že ako prvoinštančný, tak odvolací súd v odôvodnení rozsudkov skonštatovali, že okrem toho, že žalovaný nepreukázal prijatie organizačnej zmeny (teda hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede), výpoveď daná žalobkyňou bola daná účelovo, z osobných dôvodov štatutárneho orgánu zamestnávateľa, a preto výpoveďou zamestnávateľ sledoval iné ako uvedené ciele, z ktorého dôvodu bola výpoveď daná žalobkyňou zneužitím práva a právnym úkonom v rozpore s dobrými mravmi. Znamená to teda, že neplatnosť výpovede nebola daná formálnymi nedostatkami výpovede (nebolo tu žiadne negatívne správanie sa žalobkyne v rámci pracovno-právnych vzťahov), ale išlo o účelový právny úkon rozporný s dobrými mravmi. Ďalej bolo potrebné prihliadnúť na špecifiká učiteľského povolania, a síce, že prerušenie výkonu práce učiteľa mohlo reálne mať na žalobkyňu negatívne dôsledky v podobe prerušenia jej vzdelávania a kariérneho rastu, a tiež podľa nepopretého skutkového tvrdenia časť ňou získaných kreditov stratila platnosť. Hoci sa žalobkyňa po uplynutí výpovednej doby zamestnala, je potrebné prihliadnúť na to, že nešlo o zamestnanie v odbore, v ktorom žalobkyňa pracovala u žalovaného, keďže nešlo o povolanie učiteľa, a teda nevykonávala prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii, hoci práve o toto povolanie mala záujem. Uvedený záujem o prácu učiteľa vyplýva zo skutočnosti, že žalobkyňa trvala na ďalšom zamestnávaní u žalovaného a tiež z toho, že sa počas trvania súdneho konania zaujímala o prácu učiteľa všeobecno-vzdelávacích predmetov biológia a telesná a športová výchova na Q.. (potvrdenie na č.l. 359). Bolo nesporné, že žalobkyňa trvala na ďalšom zamestnávaní, teda nezmenila svoje stanovisko zotrvať v pracovnom pomere u žalovaného, žalobkyňa bola schopná a ochotná prácu vykonávať. Zároveň je potrebné prihliadnúť na vyššie uvedenú skutočnosť, že náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so zamestnancom. Ak náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 ZP má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a sankcie voči zamestnávateľovi, a zároveň je odrazom povinnosti zamestnávateľa znášať dôsledky svojho protiprávneho konania (viď. uznesenie NS SR sp.zn. 6 Cdo/157/2010 zo dňa 14.09.2011), je vylúčené, aby v prípade neplatnosti výpovede v tu prejednávanvej veci (účelová výpoveď, ktorá bola zneužitím práva) bola žalobkyňu priznaná náhrada mzdy iba v minimálnom rozsahu 12-ich mesiacov, nakoľko by to nebolo možné považovať za súladné s princípom spravodlivosti.

39. S poukazom na všetko vyššie uvedené dospel súd k záveru, že bol daný dôvod iba na primerané zníženie náhrady mzdy na 20 mesiacov, s tým, že ide o primerané zníženie uplatneného nároku žalobkyne nad zákonom zaručených 12 mesiacov (spolu si žalobkyňa uplatnila náhradu mzdy za 28 mesiacov) na polovicu (t.j. 12 mesiacov + 1 zo 16 mesiacov). Súd mal za to, že priznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov vo väčšej miere ako celkovo za 20 mesiacov by odporovalo dobrým

mravom, ako aj zásadám spravodlivosti a primeranosti, keďže príjem žalobkyne v rozhodnom období presahoval cca 1,5 násobne funkčný plat, ktorý by žalobkyňa dosahovala u žalovaného. Vzhľadom na dôvody neplatnosti výpovede však nebolo namieste ani úplne nepriznanie náhrady mzdy nad 12 mesiacov. Úlohou súdu pri určení výšky plnenia zamestnávateľa zamestnancovi v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru je zohľadniť všetky okolnosti prípadu a na základe nich určiť sumu, ktorej zaplataenie uloží zamestnávateľovi. Žalobkyni priznanú náhradu mzdy za 20 mesiacov spolu s úrokom z omeškania súd považoval vzhľadom na zistené okolnosti za dostatočnú, primeranú daným okolnostiam prípadu a zodpovedajúcu spravodlivému vyriešeniu veci.

40. Podporne súd poukazuje napr. na rozsudok Krajského súdu v Trnave sp.zn. 25Co/163/2016 zo dňa 16.11.2016, ako aj na rozsudok Krajského súdu v Trnave sp.zn. 25Co/43/2014 zo dňa 21.05.2014, v ktorom odvolací súd uviedol, že „účelom a zmyslom inštitútu náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (§ 79 Zákonníka práce) je v súlade s jeho satisfakčnou, sankčnou i sociálnou funkciou určiť s pomocou v zákone ustanovených kritérií sumu, ktorá ako celok má uvedené funkcie naplňať. Hoci je pravda, že náhradu mzdy a úrok z omeškania je možné vnímať do istej miery oddelene, pretože úrok z omeškania je skutočne majetkovou sankciou za omeškanie zamestnávateľa, v konečnom dôsledku oba predstavujú pre zamestnanca, s ktorým bol neplatne pracovný pomer skončený, peňažné zadostučinenie vo svojom celku. Úlohou súdu pri určení výšky plnenia zamestnávateľa zamestnancovi v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru je zohľadniť všetky okolnosti prípadu a na základe ich preukázania určiť sumu, ktorej zaplataenie uloží zamestnávateľovi. Hoci teda nepochybne pri formalistickom chápaní náhrady mzdy a úroku z omeškania ide o dva povahou odlišné nároky, v konečnom dôsledku ide o to, či celková priznaná suma zamestnancovi z hľadiska ústavných princípov zodpovedá funkciám inštitútu náhrady mzdy a požiadavke spravodlivosti.“

41. Pokiaľ ide o výšku náhrady mzdy, súd poukazuje na to, že v zmysle § 29 ods. 4 zák.č. 553/2003 Z.z. je v prejednávanej veci u žalobkyne ako pedagogického zamestnanca vylúčená aplikácia ustanovenia § 134 Zákonníka práce. Z uvedeného dôvodu súd pri určení výšky náhrady mzdy za jednotlivé mesiace nevychádzal z priemerného zárobku zisťovaného zo mzdy zúčtovanej na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného v rozhodujúcom období (§ 134 ods. 1, 2 ZP), ale v súlade s § 29 ods. 2 zák.č. 553/2003 Z.z. vychádzal z funkčného platu podľa § 4 ods. 4 až 6 zák.č. 553/2003 Z.z. priznaného žalobkyni v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie, t.j. za mesiace, za ktoré súd žalobkyni priznal náhradu mzdy.

42. Súd teda pri určení výšky náhrady mzdy vychádzal z funkčného platu žalobkyne, aký by mala žalobkyňa v prípade, že by vykonávala prácu v období, za ktorú jej súd priznal náhradu mzdy. Pokiaľ ide o výpočet funkčného platu, s poukazom na § 4 ods. 4 veta prvá zák.č. 553/2003 Z.z., funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 7 a 8 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c) až j), l), u) a v). Tarifný plat pedagogických zamestnancov je definovaný v § 7 ods. 9 tak, že ide o súčet platovej tarify priznanej podľa odseku 10 a sumy zvýšenia platovej tarify podľa odseku 11. Podľa § 7 ods. 10 patrí pedagogickému zamestnancovi platová tarifa podľa platových taríf pedagogických zamestnancov uvedenej v prílohe č. 7 v závislosti od platovej triedy, do ktorej je zaradený podľa § 5, a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený podľa § 5a. Podľa § 7 ods. 11 sa platová tarifa pedagogickému zamestnancovi s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje o 1 % za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do 16 rokov započítanej praxe, pričom za každý celý rok započítanej praxe od 17 rokov až do 32 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %. Podľa § 7 ods. 12 sa pri zvýšení platovej tarify podľa § 28 ods. 1 suma zvýšenia platovej tarify sa vypočíta ako súčin zvýšenej platovej tarify a percentuálneho zvýšenia za celé roky započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka.

43. K uplatňovanému nároku na náhradu mzdy predložila žalobkyňa výpočet náhrady mzdy s prílohami (č.l. 393-402), z ktorých vyplýva výška funkčného platu žalobkyne v rozhodnom období, a síce za obdobie od 10/2015 do 12/2015 vo výške 934,50 eura mesačne brutto, od 1/2016 do 8/2016 vo výške 975,- eur mesačne brutto, od 09/2016 do 8/2017 vo výške 1.034,- eur mesačne brutto, od 09/2017 do 12/2017 vo výške 1.100,50 eura mesačne brutto, a za obdobie od 01.01.2018 do 09.01.2018 vo výške 151,30 eura brutto. Žalovaný účinne nepoprel výšku náhrady mzdy, nakoľko neuviedol žiadne vlastné tvrdenia, ktorými by malo byť preukázané, že funkčný plat, z ktorého žalobkyňa vychádzala pri určení výšky nároku, je nižší, než ktorý žalobkyňa pre výpočet použila (§ 151 ods. 1 CSP). Výška jednotlivých mesačných náhrad mzdy tak nebola medzi stranami sporná, v konaní v tomto

smere nevznikli žiadne pochybnosti. Podporne súd poukazuje na rozsudok Krajského súdu v Žiline sp.zn. 7CoPr/5/2017 zo dňa 27.09.2017, v ktorom odvolací súd uviedol, že „v súvislosti s odvolacími námietkami žalovaného poukazuje, rovnako ako prvostupňový súd, že zo strany žalovaného išlo iba o všeobecné tvrdenia o nesprávnosti výšky uplatneného nároku. Neuvádza žiadne konkrétne skutočnosti, ktoré by spochybňovali údaje, z ktorých pri určení výšky vychádzal žalobca. Ak žalovaný namietal správnosť vstupných údajov, na základe ktorých dospel žalobca k výške uplatneného nároku, bolo jeho povinnosťou uviesť, ktorý konkrétny údaj nezodpovedá skutočnosti a v tej súvislosti uviesť svoje vlastné tvrdenia a zistenia, v zmysle ktorých by správnosť týchto údajov spochybňoval.“

44. Nakoľko súd dospel k záveru, že nárok žalobkyne je oprávnený v rozsahu náhrady mzdy za 20 mesiacov od októbra 2015 do mája 2017, čo predstavuje náhradu mzdy celkom 19.909,50 eura brutto (3x 934,50 eura + 8x 975,- eur + 9x 1.034,- eur), žalobe v časti zaplattenia tejto sumy ako náhrady mzdy vyhovel vo výroku I. rozsudku a vo zvyšnej časti požadovanej sumy žalobu vo výroku II. rozsudku zamietol.

45. Súd priznal žalobkyni od žalovaného právo na vyplatenie uvedenej náhrady mzdy brutto, pričom po právoplatnosti rozsudku bude povinnosťou žalovaného, aby žalobkyni vyplatil náhradu mzdy netto, teda po zrážke dane zo mzdy a príslušných odvodov. Priznanie náhrady mzdy vyčíslenej v hrubom pritom vyplýva zo skutočnosti, že priemerný zárobok (funkčný plat) sa zisťuje z hrubej mzdy (platu) zamestnanca (por. napr. rozsudok KS v Trnave č.k. 9Co/420/2012 zo dňa 19.03.2013).

46. Pri náhrade mzdy ide o uspokojenie peňažného nároku, ktorý zaniká splnením, pričom k splneniu má dôjsť riadne a včas. K omeškaniu zamestnávateľa s plnením nároku na náhradu mzdy dochádza aj v tomto prípade vtedy, ak nárok riadne a včas nesplní. Omeškanie nastáva uplynutím času určeného na plnenie, t.j. ak zamestnávateľ neposkytne plnenie zamestnancovi najneskôr v posledný deň splatnosti nároku. Čas splnenia môže byť predovšetkým dohodnutý účastníkmi; môže však byť ustanovený aj právnym predpisom. Z ustanovení § 129 ods. 1 ZP v spojení s § 132 ZP vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca (ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak), 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 spravidla za ten-ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť, a nie až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Právoplatným rozhodnutím o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru totiž právo na náhradu mzdy ako hmotnoprávny nárok vyplývajúci z ustanovenia § 79 ods. 1 ZP nevzniká.

47. Súd mal za to, že nárok žalobkyne na zaplattenie úrokov z omeškania z náhrady mzdy priznanej jej z neplatného skončenia pracovného pomeru je teda potrebné posudzovať podľa § 517 ods. 2 OZ v spojení s § 1 ods. 4 ZP. Žalobkyni patria úroky z omeškania z náhrady mzdy za každý jednotlivý mesiac obdobia, za ktoré jej bola náhrada mzdy priznaná, a to odo dňa nasledujúceho po dohodnutej dobe splatnosti mzdy, čo je plne konformné s doterajšou ustálenou súdnou praxou (porovnaj napr. rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 8Co/375/2014 zo dňa 09.09.2014).

48. Nakoľko sa žalovaný dostal do omeškania s úhradou jednotlivých mzdových nárokov, žalobkyňa má nárok na úroky z omeškania v zmysle § 517 OZ v spojení s § 3 nar. vlády SR č. 87/1995 Z.z. a v spojení s právnou úpravou splatnosti náhrady mzdy v § 129 ods. 1 ZP a § 132 ZP, vychádzajúc z bodu 9.4 pracovnej zmluvy zo dňa 01.07.2003 (v ktorom bol dojednaný výplatný termín na 7. deň kalendárneho mesiaca), a to vždy odo dňa nasledujúceho po dohodnutej splatnosti mzdy, teda od 8. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca pri každej priznanej náhrade mzdy. Keďže si však žalobkyňa uplatnila úrok z omeškania vždy až od prvého dňa nasledujúceho mesiaca po mesiaci, v ktorom bola splatná mzda za predchádzajúci mesiac (t.j. napr. v prípade náhrady mzdy za mesiac október 2015 si uplatnila úrok z omeškania až od 01.12.2015 namiesto od 08.11.2015), súd jej od neskorších dátumov úrok z omeškania priznal, nakoľko nemôže prekročiť žalobu a priznať viac. V čase vzniku omeškania jednotlivých priznaných náhrad mzdy bola základná úroková sadzba určená ECB vo výške 0,05% za obdobie od 10.09.2014 do 15.03.2016 a vo výške 0% za obdobie od 16.03.2016. S poukazom na uvedené súd žalobkyni priznal úrok z omeškania tak ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku. Hoci od 16.03.2016 je výška úroku z omeškania 5% ročne, z dôvodu, že pri náhrade mzdy za mesiac február

2016 mala žalobkyňa nárok na úrok z omeškania už odo dňa 08.03.2016 (a nie až od 01.04.2016 ako si uplatnila), súd jej priznal úrok z omeškania v uplatnenej výške 5,05% ročne.

49. Pokiaľ ide o priznané úroky z omeškania, úrok z omeškania je majetkovou sankciou, ktorá má zamestnanca odškodniť za to, že nemohol použiť istinu náhrady mzdy, úžitky z ktorej mohol za čas omeškania poberať dlžník, t.j. zamestnávateľ. Súd pritom podporne poukazuje najmä na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 2Cdo/76/2011 zo dňa 31.05.2012, podľa ktorého „inštitút úrokov z omeškania vo všeobecnosti a aj v pracovnom práve plní charakter zabezpečovací, sankčný a kompenzačný“. Rovnako súd odkazuje na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 1Cdo/116/2008 zo dňa 17.12.2009, v ktorom dovolací súd uviedol, že „úrok z omeškania je vo svojej podstate majetkovou sankciou. Má veriteľa (zamestnanca) odškodniť za to, že nemohol použiť dlhovanú istinu náhrady mzdy, úžitky ktorej na druhej strane mohol za čas meškania poberať dlžník (zamestnávateľ). Pri rozhodovaní o priznaní úroku z omeškania nie je rozhodujúce, či žalovaný omeškanie zaviniť, resp. dôvod omeškania; na vznik nároku na úrok z omeškania stačí, že zákonom stanovená lehota plnenia uplynula. Z uvedeného vyplýva, že odvolací súd zaujal nesprávny právny názor, že k omeškaniu žalovaného s jeho plnením náhrady mzdy žalobcovi nedošlo, a preto žalobcovi úroky z omeškania nepatria. Nevzal pri svojom rozhodovaní zreteľ na to, že čas, dokedy má žalovaný splniť predmetný peňažný dlh, je stanovený právnym predpisom (Zákonníkom práce), nie určený rozhodnutím súdu.“ Ku začiatku omeškania s vyplatením náhrady mzdy sa vyjadril Najvyšší súd SR v uznesení sp.zn. 6Cdo/246/2010 zo dňa 30.04.2012, a síce, že „k omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom rozviazaní 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.“

50. Ustanovenie § 232 ods. 3 CSP určuje lehotu na plnenie tri dni, ktorá plynie od právoplatnosti rozsudku, pričom súd môže v odôvodnených prípadoch určiť dlhšiu lehotu. Na plnenie istiny s príslušenstvom súd žalovanému určil v zmysle § 232 ods. 3 veta druhá CSP primeranú dlhšiu lehotu 60 dní od právoplatnosti rozsudku, a to vzhľadom k tomu, že k vyplateniu náhrady mzdy musí dôjsť v súčasnosti so zriaďovateľom žalovaného.

51. Podľa § 251 CSP, trovy konania sú všetky preukázané, odôvodnené a účelne vynaložené výdavky, ktoré vzniknú v konaní v súvislosti s uplatňovaním alebo bránením práva.

52. Podľa § 255 ods. 1 a 2 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. (1) 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. (2)

53. Podľa § 257 CSP, výnimočne súd neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa.

54. Podľa § 262 ods. 1 a 2 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. (1) O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník. (2)

55. Pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov konania strán sporu bolo potrebné prihliadnuť na to, že išlo o konanie o viacerých čiastkových nárokoch, a preto bolo potrebné postupovať pri každom uplatnenom nároku samostatne a úspech a neúspech strán sporu posudzovať osobitne pre ten-ktorý nárok, s tým, že započítanie nárokov nie je možné.

56. K uvedenej otázke sa vyjadril Najvyšší súd SR v uznesení sp.zn. 3MCdo/11/2011 zo dňa 11.10.2012, kde uviedol, že „v prípade, ak súd prejednáva v spoločnom konaní viacero právnych vecí, považuje sa pre účely rozhodnutia o náhrade trov konania každá z týchto vecí za samostatnú. V takom prípade treba samostatne posúdiť mieru úspechu a neúspechu účastníkov (§ 142 ods. 1 a ods. 2 O.s.p.), ďalej zvážiť, či neúspech nebol len v nepatrnej časti alebo či rozhodnutie o výške plnenia nezáviselo od znaleckého posudku alebo úvahy súdu (§ 142 ods. 3 O.s.p.), a to samostatne vo vzťahu ku každej z týchto vecí. Uvedené konania o čiastkových nárokoch majú totiž spoločné iba to, že sa o nich rozhoduje v jednom konaní.“ Okrem toho súd tiež poukazuje na rozsudok Krajského súdu v Trnave č.k. 24Co/262/2016-49

zo dňa 08.02.2017, v ktorom odvolací súd uviedol, že „pri rozhodovaní o nárokoch so samostatným skutkovým základom treba úspech a neúspech strany posudzovať vždy osobitne, podľa toho, v ktorom samostatne uplatniteľnom nároku by mohla byť tá ktorá strana úspešná a v ktorom zase nie. Trovy konania preto treba oddeliť a osobitne o nich rozhodnúť vo vzťahu ku každému nároku zvlášť. Ak ide o práva so samostatným skutkovým základom, nie je vylúčené, že povinnosti na náhradu trov konania sa určujú aj osobitne tak, že žalovaná môže byť zaviazaná k náhrade trov konania žalobkyni a žalobkyňa k náhrade trov konania žalovanej. Treba zdôrazniť, že súd nemôže nikdy kompenzovať obe vzájomné pohľadávky na týchto trovách svojím rozhodnutím. Môžu tak urobiť strany na základe dohody alebo jednostranného úkonu podľa hmotnoprávných predpisov. Rovnaký právny názor už bol vyslovený Najvyšším súdom vo veci 3Cz/13/1969 z 24.6.1969, zverejnenom pod R-28/1970.“

57. V konaní o určenie neplatnosti výpovede bola žalobkyňa v plnom rozsahu úspešná. O nároku na náhradu trov konania v tejto časti konania potom súd rozhodol vo výroku III. rozsudku v zmysle § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobkyni priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania o určenie neplatnosti výpovede v rozsahu 100% trov uvedeného konania.

58. V konaní o zaplatenie náhrady mzdy bola žalobkyni priznaná náhrada mzdy v sume 19.909,50 eura s príslušenstvom. O nároku na náhradu trov v tejto časti konania potom súd rozhodol vo výroku III. rozsudku v zmysle § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobkyni priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania o zaplatenie náhrady mzdy v rozsahu 100% z prisúdenej sumy 19.909,50 eura, keďže žalobkyňa bola plne procesne úspešná podľa § 255 ods. 1 CSP, pretože mala plný úspech čo do základu uplatneného nároku na náhradu mzdy a súčasne výška plnenia závisela výlučne od úvahy súdu. Súd pritom poukazuje na rozsudok Krajského súdu v Trnave č.k. 9Co/130/2017-758 zo dňa 24.04.2018, v ktorom odvolací súd v prípade obdobného rozhodovania o náhrade trov konania o náhradu nemajetkovej ujmy uviedol, že „pri rozhodovaní o trovách konania treba vziať zreteľ na skutočnosť, že úspech žalobcu v konaní je závislý iba od úvahy súdu ako aj, že v konaní v ktorom okresný súd rozhodol, že žalobcovi bola spôsobená zásahom do práv uvedených v § 11 Občianskeho zákonníka a prizná náhradu nemajetkovej ujmy odhliadnuc od výšky, ktorú požadoval v žalobcom petite, je úspech žalobcu v konaní 100 %, avšak iba z prisúdenej sumy (nie zo sumy žalovanej). V danej veci žalobkyňa 1/, žalobcu 2/, žalobcu 3/ je nutné považovať za plne procesne úspešných podľa § 255 ods. 1 CSP, keďže mali plný úspech čo do základu uplatneného nároku a súčasne výška plnenia, vyplývajúca z ich procesného úspechu závisela výlučne od úvahy súdu.“

59. V konaní o určenie ďalšieho trvania pracovného pomeru bol v plnom rozsahu úspešný žalovaný, nakoľko v tejto časti bola žaloba zamietnutá vo výroku II. čiastočného rozsudku. Ustanovenie § 257 CSP upravuje moderačné právo súdu, pričom osobitné kritérium dôvodov hodných osobitného zreteľa prichádza do úvahy v prípade, keď je daná výnimočnosť spočívajúca v okolnostiach danej veci, ako aj v okolnostiach u strán sporu. Súd má za to, že v okolnostiach danej veci sú také dôvody hodné osobitného zreteľa, ktoré odôvodňujú použitie citovaného ustanovenia.

60. Dôvod na uplatnenie moderačného práva videl súd v tom, že hoci bolo potrebné žalobu v časti petitu o určenie ďalšieho trvania pracovného pomeru zamietnuť, bolo to len z dôvodu, že na požadovanom určení nemala žalobkyňa naliehavý právny záujem, pretože v prejednávanej veci ďalšie trvanie pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného vyplývalo priamo z ustanovenia Zákonníka práce bez potreby o tom rozhodovať v rozsudku. Z uvedeného vyplýva, že žaloba v uvedenej časti bola zamietnutá len z procesného dôvodu jej neprípustnosti a nadbytočnosti. Súd mal za to, že voči žalobkyni ako slabšej strane sporu by bolo neprimerane tvrdé, aby bola zaviazaná k náhrade trov žalovaného v tejto časti konania, keď v zásade výsledkom konania bolo aj ďalšie trvanie jej pracovného pomeru u žalovaného, avšak bez potreby uvedené výslovne určiť vo výroku rozsudku. Súd mal zároveň za to, že majetková sféra žalovaného nebude použitím výnimočného ustanovenia badateľne dotknutá.

61. O náhrade trov konania o určenie, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá, tak súd rozhodol v zmysle § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 257 CSP, keď žalovanému, ktorý by inak na náhradu trov konania mal nárok v plnom rozsahu, nárok na náhradu trov uvedeného konania voči žalobkyni z dôvodov hodných osobitného zreteľa spočívajúcich v dôvode zamietnutia tejto časti žaloby a v okolnostiach na strane žalobkyne ako slabšej strany sporu, uvedených vyššie, vo výroku IV. rozsudku nepriznal.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie v lehote do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Trnava (§ 355 ods. 1 CSP, § 357 písm. m) CSP).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania, a síce ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis, spisová značka konania (§ 127 ods. 1 CSP) uviesť, 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 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.

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.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné súdne rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na výkon exekúcie podľa osobitného zákona (zák. č. 233/1995 Z.z.).