

Súd: Okresný súd Nitra  
Spisová značka: 19C/171/2011  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4111225693  
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 08. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Lucia Kuzmová  
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2018:4111225693.35

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra sudkyňou JUDr. Luciou Kuzmovou v spore žalobkyne: Q. Q., nar. XX.XX.XXXX, bytom Brezová 18, Zlaté Moravce, zastúpená Mgr. Janou Hoksovou, advokátkou, J. Kalinčiaka 13, Volkovce, proti žalovanému: Mesto Zlaté Moravce, so sídlom Ul. 1. mája 2, Zlaté Moravce, IČO: 00 308 676, o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy, takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 680,80 eur mesačne počnúc dňom 1.7.2011 do 18.4.2016, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13.dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni za rok 2016 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 707,90 eur mesačne počnúc dňom 19.4.2016 do 31.12.2016, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13.dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

III. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni za rok 2017 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 729,18 eur mesačne počnúc dňom 1.1.2017 do 31.12.2017, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13.dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

IV. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni za rok 2018 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 746,43 eur mesačne počnúc dňom 1.1.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13.dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

V. Súd žalobu v časti zaplatenia zostávajúcich úrokov z omeškania z a m i e t a.

VI. Súd určuje, že p r a c o v n ý p o m e r medzi žalobkyňou a žalovaným ďalej t r v á .

VII. Žalobkyňa má voči žalovanému n á r o k na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa žalobou doručenou súdu dňa 25.8.2011 domáhala, aby súd určil, že výpoveď, ktorá jej bola daná žalovaným dňa 18.3.2011 je neplatná a aby súd rozhodol, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá, aby súd zaviazal žalovaného k povinnosti nahradiť žalobkyňu mzdu. Súčasne sa domáhala priznania náhrady trov konania.

2. Žalovaný so žalobou nesúhlasil a žiadal žalobu v celom rozsahu ako nedôvodnú zamietnuť.

3. Súd vo veci rozhodol čiastočným rozsudkom č.k. 19C/171/2011 - 381 zo dňa 29.9.2014, ktorým určil, že výpoveď daná žalobkyňu žalovaným dňa 18.3.2011 je neplatná. Súd zároveň rozhodol, že o povinnosti žalovaného naďalej zamestnávať žalobkyňu, ako aj o náhrade mzdy a trovách konania rozhodne súd v konečnom rozhodnutí. Uvedený rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 19.4.2016 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č.k. 8Co/510/2015-426 zo dňa 4.2.2016, ktorým odvolací súd napadnutý čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil.

4. Po nadobudnutí právoplatnosti čiastočného rozsudku súd vykonal dokazovanie týkajúce sa náhrady mzdy a povinnosti žalovaného naďalej žalobkyňu zamestnávať, a to výsluchom strán sporu, ich vyjadreniami, oznámeniami a stanoviskami, výpočtom hrubej mzdy a úrokov 05/2017, žiadosťou o poskytnutie informácií, zápsmi zo stretnutí strán sporu, odpoveďou na návrh na mimosúdne riešenie sporu, výplatnými páskami žalobkyne, ponukou pracovného miesta, rozhodnutím o organizačnej zmene, oznámením o výške a zložení platu, informáciou o pracovnej náplni zamestnanca, doplnením a špecifikáciou žaloby, potvrdením o podaní daňového priznania, výpočtom hrubej mzdy a náhrade mzdy, rozsudkom Okresného súdu Nitra č. k. 9C/171/2011 zo dňa 12.4.2018 a zistil tento skutkový stav:

5. Žalovaný vo vyjadrení doručenom súdu dňa 5.6.2017 poukázal na jeho zámer uzavrieť so žalobkyňou mimosúdnu dohodu, dňa 13.3.2017 sa na Mestskom úrade v Zlatých Moravciach uskutočnilo stretnutie žalobkyne, jej právnej zástupkyne, žalovaného a jeho zamestnanca - právnik MsÚ, kedy žalobkyňa predniesla návrh na vyplatenie mzdoých nárokov pozostávajúcich z náhrady mzdy vo výške 59 077,04 eur, úrokov z omeškania vo výške 15 255,02 eur, dovolenky v sume 4 936,25 eur a stravného v sume 5 728,80 eur. Žalobkyňu bol zaslaný protinávrh, v zmysle ktorého uhradí žalovaný žalobkyňu konečný nárok vo výške 30 000 - 40 000 eur, na čo žalovanému nebolo odpovedané. Žalovaný dopytom na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Nitra, pracovisko Zlaté Moravce zistil, že žalobkyňa bola v evidencii uchádzačov o zamestnanie naposledy od 1.7.2011 do 3.4.2012. Z informácií zo Sociálnej poisťovne, pobočka Nitra bolo zistené, že žalobkyňa nie je evidovaná ako poberateľka dávky v nezamestnanosti ani ako poberateľka nemocenských dávok ani dávok garančného poistenia a ani nie je evidovaná u iného zamestnávateľa a ani ako SZČO. Na základe uvedených informácií sa žalovaný domnieva, že žalobkyňa pracuje v zahraničí, konkrétne v Rakúsku ako opatrovateľka. Žalovaný je toho názoru, že žalobkyňu nie je možné priznať nárok na dovolenku a stravné. Žalovaný ďalej poukazuje na ust. § 79 Zákonníka práce a žiada, aby súd rozhodol o priznaní náhrady mzdy žalobkyňu najviac vo výške 36 mesiacov, alternatívne žiada, aby súd žalobkyňu náhradu mzdy vôbec nepriznal. Žalovaný poukázal na skutočnosť, že žalobkyňa zrejme vykonáva prácu u iného zamestnávateľa (v zahraničí) a dosahuje zárobok rovnaký alebo vyšší, než by dosahovala u žalovaného, žalobkyňa nemá záujem o pokračovanie v pracovnom pomere u žalovaného vzhľadom na jej doterajšie správanie spočívajúce v nekomunikácii so žalovaným, ignorácii a uplatňovaním si nárokov nad rámec zákona, pracovné miesto žalobcu zaniklo, momentálne je vykonávané v rámci inej organizácie, nie je možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, pretože pre žalobkyňu nemá inú vhodnú prácu a to ani na kratší pracovný čas, žalobkyňa sa vydaním rozsudku č. k. 8Co/510/2012-426 zo dňa 4.2.2016 nedožadovala prideľovania práce, neprišla do sídla žalovaného s úmyslom vykonávania práce, hoci vedela, že pracovný pomer trvá. Vzhľadom na uvedené skutočnosti žalovaný navrhuje, aby súd rozhodol, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným sa končí, pretože nie je možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával.

6. Právna zástupkyňa žalobkyne vo svojom podaní zo dňa 10.7.2017 uviedla, že na základe opakovaného kontaktovania zástupcu žalovaného, aj napriek dvom realizovaným stretnutiam k uzavretiu mimosúdnej dohody so žalovaným nedošlo, a to aj napriek snahe žalobkyne o uzavretie mimosúdnej dohody, zo strany žalobkyne bol predložený návrh na uzavretie mimosúdnej dohody, kde žalobkyňa prezentovala, ktoré nároky by bola ochotná žalovanému odpustiť, žalovaný na iniciatívu a podnet žalobkyne neprejavil záujem mimosúdne rokovať, so žalobkyňou vôbec nekomunikoval aj napriek právoplatnému medzitimnému zozhodnutiu vytváral opäť prekážky na jeho strane, aby žalobkyňu

vôbec zamestnal a práve naopak prijal do pracovného pomeru nové pracovné sily, čím opätovne nerešpektoval rozhodnutie súdu v danej veci. Dňa 16.3.2017 žalovaný ponúkol žalobkyni možnosť finančného vyrovnania od 30 000 - 40 000 eur, pričom žalovaný nesplnil prísľub prerokovať daný návrh v rámci mestského zastupiteľstva. Uvedený návrh nemohol byť žalobkyňou akceptovaný, keďže takto by boli nároky žalobkyne krátené o viac ako polovicu. Žalovaný aj napriek právoplatnému čiastočnému rozhodnutiu vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru opakovane prijíma nové pracovné sily, vytvára nové pracovné pozície, a to bez toho, aby voľné pracovné miesto ponúkol práve žalobkyni.

7. Vo vyjadrení zo dňa 19.7.2017 právna zástupkyňa žalobkyne poukázala na skutočnosť, že o otázke trvania pracovného pomeru nie je možné v tomto štádiu konania rozhodovať, pracovný pomer nie je možné zrušiť so spätnou účinnosťou. V prípade, že zamestnávateľ odmietne pridelovať zamestnancovi prácu alebo mu znemožní prístup na pracovisko, zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, a to odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní a to až dovtedy, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď sa platne skončí pracovný pomer. Nároky zamestnanca pri neplatnom skončení pracovného pomeru sa odlišujú v situácii, keď zamestnanec trvá na pokračovaní pracovného pomeru od situácie, keď na ňom netrvá a toto je potrebné v konaní odlišiť. Ak súd rozhodne, že od zamestnávateľa nie je možné spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, pracovný pomer sa skončí na základe tohto rozhodnutia. Návrh na začatie konania v tomto prípade podáva zamestnávateľ. Žalovaný do právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti výpovede ani následne takýto návrh nepodal, a preto o takejto otázke nemôže už súd rozhodovať, pracovný pomer v tomto prípade trvá. Po dni právoplatnosti neplatnosti výpovede, t.j. 19.4.2016 sa vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom riadia opäť ustanovením § 47 Zákonníka práce a najmä obsahom pracovnej zmluvy. Napriek viacerým snahám žalobkyne, aby jej zamestnávateľ poskytol prácu, do dnešného dňa jej to nebolo umožnené, čím vznikla prekážka na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce. Je absolútne právne irelevantné, či žalobkyňa pracovala alebo nie, nakoľko zostala úplne bez príjmu, mala záujem riadne pracovať pre žalovaného, avšak tento je prácu neprideloval a ani jej neposkytoval náhradu mzdy, žiada pre žalobkyňu náhradu mzdy v plnom rozsahu, nakoľko práve zavinením žalovaného boli spôsobované neustále prietahy v tomto konaní. Právna zástupkyňa žalobkyne súdu zároveň predložila výpočet hrubej mzdy a náhrady mzdy spolu s úrokmi z omeškania vyčíslené sumou vo výške 83 556,87 eur.

8. Žalobkyňa vo vyjadrení zo dňa 19.7.2017 uviedla, že počas celého obdobia, čo trvá tento súdny spor zamestnávateľ naďalej navyšoval počet voľných pracovných miest na Mestskom úrade, jej doteraz nebolo ponúknuté žiadne voľné miesto. Domnieva sa, že tak ako jej výpoveď bola dôsledkom politického rozhodnutia po voľbách v roku 2010, tak aj súčasná koncepcia a prijímanie nových zamestnancov je rozhodnutím politickým, cíti sa byť diskriminovaná na základe toho, že na rovnakú pozíciu referentov Mestského úradu sú prijatí noví zamestnanci bez doterajších skúseností s prácou v samospráve, týmto konaním sa jej život zhoršil, zničil a obrátil v katastrofu, v meste nájsť si podobnú prácu je vlastne nemožné, musela by dochádzať niekoľko desiatok kilometrov, prípadne sa presťahovať, aj preto žiada Mesto Zlaté Moravce o vyplatenie plnej náhrady mzdy a úrokov z omeškania, tak ako je uvedené v žalobe, nie sú dôvody na nepriznanie alebo zníženie náhrady mzdy za obdobie od 1.7.2011 do 19.4.2016. Žalovaný celých 6 rokov súhlasil s výškou náhrady mzdy 868,78 eur, toto počas konania nikdy nenamietal.

9. Zo zápisnice zo stretnutia zo dňa 13.3.2017 a zo dňa 17.5.2017, ako aj zo vzájomnej korešpondencie strán sporu súd zistil, že strany mali záujem o dosiahnutie mimosúdnej dohody, za uvedeným účelom zrealizovali niekoľko stretnutí, mimosúdna dohoda však uzavretá nebola.

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

11. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

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

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

14. Podľa § 142 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

15. Podľa § 54 Zákonníka práce dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

16. Podľa § 129 ods. 1 Zákonníka práce 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.

17. Podľa § 132 Zákonníka práce ustanovenia § 129 až 131 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20180501>> sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

18. Podľa § 252i ods. 1 Zákonníka práce týmto zákonom sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2013.

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

20. Podľa § 10c nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, ak záväzkový vzťah vznikol pred 1. februárom 2013, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných k 31. januáru 2013 aj za dobu omeškania po 31. januári 2013.

21. Podľa § 3 nariadenia č. 87/1995 v znení účinnom do 31.1.2013, 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.

22. Skutočnosť, že výpoveď daná žalobkyni žalovaným dňa 18.3.2011 je neplatná, vyplýva z právoplatného čiastočného rozsudku Okresného súdu Nitra č.k. 19C/171/2011-381 zo dňa 29.9.2014, pričom súd z neho vychádza. Po nadobudnutí právoplatnosti uvedeného čiastočného rozsudku sa súd ďalej zaoberal nárokmi žalobkyne voči žalovanému na náhradu mzdy.

23. Súd zdôrazňuje, že pri posudzovaní nároku žalobkyne na náhradu mzdy je potrebné rozlišovať dva rozdielne hmotnoprávne nároky žalobkyne, a to jednak nárok žalobkyne na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru a tiež nárok žalobkyne na náhradu mzdy z titulu prekážok v práci na strane zamestnávateľa (žalovaného).

24. Žalobkyňa v tejto časti konania požaduje náhradu ušlej mzdy za obdobie od 1.7.2011 do 18.4.2016 (do právoplatnosti čiastočného rozsudku o neplatnosti výpovede) ako aj náhradu mzdy počnúc dňom 19.4.2016.

25. 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 zamestnávaní u zamestnávateľa (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce) a zvlášť pre prípad, že na ďalšom zamestnávaní u neho netrvá (§ 79 ods. 4 Zákonníka práce). Pokiaľ ide o nárok zamestnanca na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, 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 Zákonníka práce 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 zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

26. V konaní nebolo sporné, že žalobkyňa oznámila žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával, a to dňa 17.6.2011. Ak má mať oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní význam z hľadiska ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce, 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 Zákonníka práce, a to v zásade odo dňa, keď oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď jej žalovaný ako zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci. V prejednávanej veci súd žalobkyni nárok priznal počnúc dňom 1.7.2011, pretože do 30.6.2011, t.j. do uplynutia výpovednej doby, žalovaný žalobkyni prácu prideloval a za túto prácu jej aj uhradil mzdu. Po 1.7.2011 už žalovaný neumožnil žalobkyni pokračovať v práci, žalobkyňa má nárok na náhradu ušlej mzdy do právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti výpovede, t.j. do 18.4.2016.

27. Za rozhodné obdobie pre výpočet priemerného zárobku žalobkyne považoval súd kalendárny štvrtrok predchádzajúci dňu neplatného skončenia pracovného pomeru (pracovný pomer žalobkyne skončil ku dňu 30.6.2011), t.j. kalendárky štvrtrok 01/2011 - 03/2011, v ktorom žalobkyňa dosahovala priemerný mesačný hrubý zárobok vo výške 680,80 eur (v mesiaci január 2011 mala hrubú mzdu vo výške 741,52 eur, v mesiaci február 2010 vo výške 676,87 eur a v mesiaci marec 2011 vo výške 624,01 eur). Priemer za rozhodné obdobie predstavuje sumu náhrady mzdy vo výške 680,80 eur, ktorú si žalobkyňa uplatnila správne, preto jej súd náhradu ušlej mzdy priznal v súlade s petitom jej žalobného návrhu a rozhodol tak, ako ju uvedené vo výroku I. tohto rozsudku.

28. Žalovaný v konaní požadoval, aby súd priznal žalobkyni náhradu mzdy najviac vo výške 36 mesiacov jeho priemerného zárobku, ponížený o sumu priemerného mesačného zárobku, ktorú žalobkyňa dosahovala u zahraničného zamestnávateľa. V prípade, ak žalobkyňa zarobila u zahraničného zamestnávateľa vyšší priemerný zárobok ako by zarobila u žalovaného, žalovaný alternatívne žiadal, aby súd žalobkyni náhradu mzdy vôbec nepriznal.

29. Súd sa pri rozhodovaní o nároku žalobkyne na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru návrhom žalovaného nepriznať, resp. primerane znížiť náhradu mzdy žalobkyne zaoberal, avšak dospel k záveru, že takýto postup nie je dôvodný.

30. Náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil so zamestnancom pracovný pomer. Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce umožňujúce súdu istú moderáciu v smere nepriznania náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, prípadne umožňujúce súdu náhradu mzdy vôbec nepriznať je možné aplikovať len výnimočne, a to v prípadoch, kedy by priznanie náhrady mzdy bolo v rozpore s dobrými mravmi. Takýto výklad rešpektuje najvyššobecnejšiu hodnotu právneho štátu, a to hodnotu spravodlivosti, ktorej zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všetkých právnych zásad, podľa ktorých je každý povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania.

31. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy súd nevzhladol dôvod na žalovaným požadované nepriznanie náhrady mzdy, preto žalobkyni nárok na náhradu mzdy priznal v plnom rozsahu.

32. Keďže po právoplatnosti čiastočného rozsudku, t.j. po 19.4.2016 žalobkyňa nezačala u žalovaného pracovať, súd prvej inštancie sa v tomto konaní ďalej zaoberal nárokom žalobkyne na náhradu mzdy titulom prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

33. Pokiaľ zamestnávateľ ani po právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti výpovede neprideľuje zamestnancovi prácu, ide o prekážku na strane zamestnávateľa a zamestnancovi vznikajú nároky v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnancovi po dobu, po ktorú mu zamestnávateľ neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku a túto náhradu nemožno znížiť, prípadne nepriznať, aj keby o to zamestnávateľ žiadal. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žalobkyňa mala záujem o prideľovanie práce žalovaným, tento jej prácu neprideľoval, preto súd vyhodnotil nárok žalobkyne na náhradu mzdy za dôvodný aj v tejto časti.

34. Pri výpočte náhrady mzdy za obdobie od 19.4.2016 súd musel vychádzať zo zárobku, ktorý by žalobkyňa v tomto období dosiahla, ak by u žalovaného pracovala. Pri určení sumy náhrady mzdy za jednotlivé obdobia 2016 - 2018 súd vychádzal z platového dekrétu, ktorým bol žalobkyni určený funkčný plat so zaradením do príslušnej platovej triedy, platového stupňa a priznaného osobného príplatku, pričom priznaný funkčný plat bol v súlade s platnou úpravou valorizovaný tak, aký príjem žalobkyňa v zmysle zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov dosahovala v roku 2016 (funkčný plat 707,90 eur), v roku 2017 (funkčný plat 729,18 eur), v roku 2018 (funkčný plat 746,43 eur).

35. Súd žalobkyni priznal náhradu mzdy za obdobie od 19.4.2016 (právoplatnosť čiastočného rozsudku o neplatnosti výpovede) v súlade s petítom žalobného návrhu tak, že žalobkyni priznal nárok na náhradu mzdy za jednotlivé mesiace trvania pracovného pomeru počnúc dňom 19.4.2016 vo výške uvedenej vo výrokovej časti tohto rozsudku vypočítanej po zohľadnení funkčného platu, ktorý by žalobkyňa dosahovala, ak by jej žalovaný prácu prideľoval v zmysle pracovnej zmluvy.

36. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Zákonník práce z roku 1965 (zák. č. 65/1965 Zb.) túto možnosť jednoznačne vyjadril vo svojom § 256 ods. 2 prvá veta tak, že účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Keďže terajší Zákonník práce (zák. č. 311/2001 Z. z.) a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu o úrokoch z omeškania, treba postupovať i v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškaní s náhradou mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády SR č. 87/1995 Z. z. pre omeškanie s plnením peňažného dlhu (viď uznesenie Najvyššieho súdu SR zo 17.12.2009 sp. zn. 1Cdo 116/2008).

37. V podaní právnej zástupkyne žalobkyne doručenom súdu dňa 20.12.2017 si žalobkyňa uplatnila úrok z omeškania tak, že žiadala priznať úrok z omeškania vo výške 9,50 % od 1.7.2011 do zaplatenia z ušlej mzdy vo výške 680,80 eur mesačne dňom 1.7.2011 do 18.4.2016, úrok z omeškania vo výške 9,50 % od 19.4.2016 do zaplatenia z náhrady mzdy vo výške 709,90 eur mesačne dňom 19.4.2016 do 31.12.2016, úrok z omeškania vo výške 9,50 % od 1.1.2017 do zaplatenia z náhrady mzdy vo výške 729,18 eur mesačne dňom 1.1.2017 do 31.12.2017, úrok z omeškania vo výške 9,50 % od 1.1.2018 do zaplatenia z náhrady mzdy vo výške 746,43 eur mesačne dňom 1.1.2018 do zaplatenia.

38. Žalobkyňou požadovaná výška úroku z omeškania zodpovedá výške zákonného úroku z omeškania, túto súd nepovažoval za spornú a úrok z omeškania žalobkyni vo výške 9,50 % ročne priznal.

39. Súd sa nestotožnil z vymedzením doby omeškania žalovaného tak, ako to požadovala žalobkyňa, preto súd žalobkyni priznal právo na úrok z omeškania len za obdobia, kedy bol žalovaný skutočne v omeškani s úhradou náhrady mzdy žalobkyni a za obdobia, kedy žalovaný v omeškani nebol súd návrh žalobkyne na úrok z omeškania zamietol.

40. Pri posúdení času vzniku omeškania žalovaného so zaplatením náhrady mzdy s poukazom na § 130 ods. 2 Zákonníka práce <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>> súd vychádzal z výplatného termínu dohodnutého stranami sporu v pracovnej zmluve, ktorý nadväzuje na Pracovný poriadok žalovaného, v zmysle ktorého je mzda splatná mesačne pozadu k 12. dňu nasledujúceho kalendárneho mesiaca. S poukazom na uvedené súd ustálil splatnosť jednotlivých splátok náhrady mzdy k 12. dňu nasledujúceho mesiaca a vznik omeškania žalovaného s úhradou uvedenej náhrady mzdy žalobkyni ustálil na 13. deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vzniklo žalobkyni právo požadovať náhradu mzdy. Uvedené závery majú oporu v ust. § 132 Zákonníka práce <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>>, podľa ktorého sa právna úprava týkajúca sa splatnosti mzdy (§ 129, §130) použije aj v prípade náhrady mzdy.

41. Vzhľadom na uvedené súd nemohol priznať žalobkyni nárok na úrok z omeškania tak, ako to požadovala žalobkyňa, ale rozhodol tak, že úrok z omeškania vo výške požadovanej žalobkyňou jej priznal vždy len za obdobia od splatnosti každej jednotlivkej splátky náhrady mzdy osobitne a v prevyšujúcej časti úrokov z omeškania súd žalobu zamietol.

42. Povinnosťou súdu v zmysle uvedeného čiastočného rozsudku č.k. 19C/171/2011 - 381 zo dňa 29.9.2014 bolo tiež rozhodnúť o povinnosti žalovaného naďalej zamestnávať žalobkyňu.

43. Zo znenia § 79 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce jasne vyplýva, že súd v tomto štádiu konania nerozhoduje o skončení pracovného pomeru, ale iba o tom, že od zamestnávateľa nie je možné spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. K argumentácii žalobkyne, že v tomto štádiu konania súd nemôže rozhodovať o tom, či pracovný pomer trvá alebo nie, pokiaľ tak súd nerozhodol vo výroku čiastočného rozsudku, pretože súd nemá právomoc v danej veci rozhodovať súd uvádza, že túto právomoc má a o uvedenom rozhodol tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozhodnutia. Súd zdôrazňuje, že samotná žalobkyňa v petite žaloby zo dňa 25.8.2011 navrhla, aby súd určil že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom naďalej trvá. Druhým výrokom čiastočného rozsudku č.k. 19C/171/2011 - 381 zo dňa 29.9.2014, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 19.4.2016 súd rozhodol, že o povinnosti žalovaného naďalej zamestnávať žalobkyňu ako aj o náhrade mzdy a trovách konania rozhodne súd v konečnom rozhodnutí. Vzhľadom na uvedené bolo dokonca povinnosťou súdu vo veci ďalšieho trvania pracovného pomeru rozhodnúť a takto sa vysporiadať so žalobou v celom rozsahu.

44. Súd nevzhladol žiaden dôvod, pre ktorý by mal vysloviť, že od žalovaného nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával.

45. Zákonné znenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce, kedy súd môže na návrh zamestnávateľa rozhodnúť, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, patrí k právnym normám s relatívne neurčitou hypotézou, t. j. k právnym normám, ktorým hypotéza nie je určená priamo právnym predpisom a ktoré tak prenechávajú súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého, dopredu neobmedzeného okruhu okolností. Právny predpis tým, že taxatívne určuje dôvody, pre ktoré zamestnávateľ môže so zamestnancom jednostranne rozviesť pracovný pomer určuje zároveň hľadiská, ku ktorým je potrebné prihliadať a ktorými je táto úvaha usmerňovaná. Súd môže taktiež prihliadať ku akýmkoľvek ďalším skutočnostiam, ktoré majú vzťah k výkonu práce dotknutého zamestnanca, predovšetkým k jeho osobe, k jeho doterajším pracovným výsledkom, ku schopnostiam spolupráce a podobne. Pojem „spravodlivo“ je neurčitým pojmom a samotný zákon, právna teória, či judikatúra nedávajú odpoveď na to, za použitia akých bližších kritérií možno tento pojem vykladať. Súd má za to, že uvedenú zákonnú výnimku je možné aplikovať vtedy, ak by zamestnanec vedome a sústavne poškodzoval zamestnávateľa, či už materiálne alebo imateriálne, napr. dobré meno zamestnávateľa a podobne.

46. Žalovaný ako dôvod pre aplikáciu zákonnej výnimky uviedol, že žalovaný ako zamestnávateľ preukázal tzv. ospravedliteľný dôvod, na základe ktorého je nespravodlivé žiadať od zamestnávateľa, aby prideloval prácu zamestnancovi, s ktorým neplatne skončil pracovný pomer. Žalovaný tento ospravedliteľný dôvod odôvodňuje tým, že pracovné miesto žalobkyne na základe rozhodnutia o organizačnej zmene z roku 2011 zaniklo, a túto skutočnosť žalobkyňa počas celého súdneho konania nenamietala, teda v organizačnej štruktúre sa nenachádza. Žalovaný z vlastnej iniciatívy vytvoril pracovné miesto, ktoré žalobkyni ponúkol v snahe pridelovať jej prácu a ktoré žalobkyňa odmietla, čo len potvrdzuje jej nezáujem o výkon práce pre žalovaného, keďže v čase ponuky zrejme pracovala v zahraničí, možno teda toto považovať za právny dôvod, prečo od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, a teda zakladá právo na vydanie rozhodnutia o určení, že pracovný pomer netrvá.

47. Súd k argumentom žalovaného uvádza, že žalovaný si musí uvedomiť, že vyslovením neplatnosti výpovede je potrebné na žalobkyňu hľadieť ako na zamestnanca, s ktorým od uzatvorenia pracovnej zmluvy nebol rozviazaný pracovný pomer, teda nie ako na osobu, ktorú nemožno prijať, t. j. zamestnať pre nedostatok pracovných miest. Za skutočnosť, že žalovaný v súčasnosti nedisponuje pracovným miestom presne zodpovedajúcim pracovnému miestu, na ktoré bola žalobkyňa prijatá, nenesie zodpovednosť žalobkyňa, preto nie je možné pre takýto dôvod uplatniť uvedenú zákonnú výnimku. Súd nevzhladol žiaden dôvod, pre ktorý by mal vysloviť, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil.

48. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žalobkyňa má záujem pracovať pre žalovaného, žalovaný aj napriek tomu, že mal vedomosť o tejto skutočnosti, vytváral nové pracovné pozície a prijímal nových zamestnancov bez toho, aby tieto ponúkol práve žalobkyni. V mesiaci september 2017 žalovaný vytvoril nové pracovné miesto, ktoré ponúkol žalobkyni, a to pozíciu „referenta registratúrneho strediska“ na oddelení vnútornej správy služieb občanom. Žalobkyňa bola ochotná toto miesto prijať s nástupom od 2.10.2017 za podmienok platne uzatvorenej pracovnej zmluvy, v zmysle ktorej je dojednaný tarifný plat v 7. platovej triede a 6. stupni s osobným príplatkom riadne priznaným v roku 2011, čo však žalovaný odmietol akceptovať. Žalobkyni navrhol zmenu pracovnej zmluvy tak, aby bola zaradená do 5. platovej triedy, žalobkyňa zmenu pracovnej zmluvy neakceptovala a návrh žalovaného z uvedeného dôvodu neprijala. Takéto konanie nie je možné vykladať na ťarchu žalobkyne, súd je toho názoru, že nie je možné akceptovať, aby bola žalobkyňa zamestnávateľom takýmto spôsobom nepriamo nútená vzdať sa výhodnejšieho postavenia, ktoré jej zabezpečovala pracovná zmluva v pôvodne dojednanom znení tým, že podpíše dodatok, ktorým sa podmienky pracovnej zmluvy zmenia tak, že jej postavenie bude zhoršené.

49. Súd opätovne zdôrazňuje, že vyslovením neplatnosti výpovede je potrebné na žalobkyňu hľadieť ako na zamestnanca žalovaného, ktorej pracovný pomer vo vzťahu k nemu trvá. Zmena pracovnej zmluvy podľa § 54 Zákonníka práce je dvojstranný právny úkon, ktorým sa zamestnávateľ a zamestnanec dojednávajú na zmene obsahu pracovnej zmluvy. Dohodu možno vo všeobecnosti považovať za dvojstranný právny úkon, t.j. na jej platné uzavretie sa vyžaduje súhlas oboch zainteresovaných strán. Pokiaľ žalobkyňa so zmenou obsahu pracovnej zmluvy nesúhlasila, nie je možné, aby bola za toto sankcionovaná tak, že súd vyhodnotí, že na strane žalovaného existuje tzv. ospravedliteľný dôvod, na základe ktorého by mal súd vysloviť, že od žalovaného - zamestnávateľa nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával.

50. S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti súd rozhodol tak, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá, keďže nevzhladol žiaden dôvod, pre ktorý by bolo možné určiť, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával.

51. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa pomeru úspechu v zmysle § 255 ods. 1 CSP, keďže žalobkyňa bola v konaní úspešná a zatiaľ čo žalovaný nedosiahol žiadny materiálne merateľný úspech, súd priznal žalobkyni náhradu trov konania v plnom rozsahu (100%).

52. O neúspechu žalobkyne možno hovoriť len v pomerne napatnej časti konania o zaplatenie úroku z omeškania, keďže tento súd nepriznal žalobkyni celkom v súlade s petitom žalobného návrhu, pretože ho považoval za neurčitý a s poukazom na splatnosť jednotlivých mesačných náhrad mzdy aj za nesprávny.

Keďže o neúspechu žalobkyne v tejto časti konania možno hovoriť len v nepatrnej časti, a to len v časti príslušenstva, súd priznal žalobkyni plnú náhradu trov konania podľa § 255 ods. 1 CSP.

53. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozsudku, a to samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom Okresného súdu Nitra na Krajský súd v Nitre. (§362 ods. 1 CSP)

V odvolaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis a spisová značka tohto konania. (§ 127 ods. 1 a ods. 2 CSP) V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). (§ 363 CSP)

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 364 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. (§ 365 ods. 1 CSP)

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. (§ 365 ods. 2 CSP)

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 365 ods. 3 CSP)

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.