

Súd: Okresný súd Humenné
Spisová značka: 11Cpr/3/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8313213900
Dátum vydania rozhodnutia: 04. 01. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Iveta Gildeinová
ECLI: ECLI:SK:OSHE:2019:8313213900.17

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Humenné sudkyňou JUDr. Ivetou Gildeinovou v právnej veci žalobkyne O. O. G., nar. XX.X.XXXX, bytom G. XXX, zast. JUDr. Lýdiou Farbakyovou, advokátkou, Floriánova 12, Prešov proti žalovanej Základná škola s materskou školou Košarovce 16, Košarovce, zast. JUDr. Martinou Řeřichovou, PhD., advokátkou, Mierová 2529/87, Humenné o náhradu mzdy takto

rozhodol:

Žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 28 135,93 eur s úrokom z omeškania vo výške:

- 9,5% ročne zo sumy 226,93 eur od 15.7.2011 do zaplattenia,
- 9,5% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.8.2011 do zaplattenia,
- 9,5% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.9.2011 do zaplattenia,
- 9,5% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.10.2011 do zaplattenia,
- 9,25% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.11.2011 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.12.2011 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 703,50 eur od 15.1.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.2.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.3.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.4.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.5.2012 do zaplattenia,
- 9% ročne zo sumy 756 eur od 15.6.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.7.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.8.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.9.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.10.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.11.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.12.2012 do zaplattenia,
- 8,75% ročne zo sumy 756 eur od 15.1.2013 do zaplattenia,
- 5,75% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.2.2013 do zaplattenia,
- 5,75% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.3.2013 do zaplattenia,
- 5,75% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.4.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.5.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.6.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.7.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.8.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.9.2013 do zaplattenia,
- 5,5% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.10.2013 do zaplattenia,
- 5,25% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.11.2013 do zaplattenia,
- 5,25% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.12.2013 do zaplattenia,
- 5,25% ročne zo sumy 797,50 eur od 15.1.2014 do zaplattenia,
- 5,25% ročne zo sumy 841 eur od 15.2.2014 do zaplattenia,
- 5,25% ročne zo sumy 841 eur od 15.3.2014 do zaplattenia,

- 5,25% ročne zo sumy 841 eur od 15.4.2014 do zaplata,nia,
- 5,25% ročne zo sumy 841 eur od 15.5.2014 do zaplata,nia,
- 5,15% ročne zo sumy 841 eur od 15.6.2014 do zaplata,nia,
- 5,15% ročne zo sumy 841 eur od 15.7.2014 do zaplata,nia
a to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Priznáva žalobkyni voči žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 88,72%.

O výške náhrady trov konania bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Žalovaná je p o v i n n á zaplatiť na účet Okresného súdu Humenné súdny poplatok za návrh vo výške 1688 eur do 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala, aby súd zaviazal žalovanú uhradiť jej sumu 21 328,93 eur spolu s príslušným úrokom z omeškania a uhradiť jej trovy konania. Podaním doručeným súdu dňa 3.9.2014 žalobkyňa zmenila petit žaloby a navrhla, aby súd zaviazal žalovanú uhradiť žalobkyni sumu 29 817,93 eur s príslušným úrokom z omeškania. Okresný súd Humenné uznesením č. 11Cpr/3/2013 zo dňa 13.10.2014 pripustil zmenu žalobného petitu tak, že žalovaná je povinná z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 29 817,93 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 226,93 eur od 15.7.2011 do zaplata,nia, 9,50 % ročne zo sumy 703,50 eur od 15.08.2011do zaplata,nia, 9,50 % ročne zo sumy 703,50 eur od 15.09.2011 do zaplata,nia, 9,50 % ročne zo sumy 703,50 eur od 15.10.2011 do zaplata,nia, 9,25 % ročne zo sumy 703,50 eur od 15.11.2011 do zaplata,nia, 9 % ročne zo sumy 703,50 eur od 15.12.2011 do zaplata,nia, 9 % ročne zo sumy 703,50 eur od 15.01.2012 do zaplata,nia, 9 % ročne zo sumy 756 eur od 15.02.2012 do zaplata,nia, 9 % ročne zo sumy 756 eur od 15.03.2012 do zaplata,nia, 9 % ročne zo sumy 756 eur od 15.04.2012 do zaplata,nia, 9 % ročne zo sumy 756 eur od 15.05.2012 do zaplata,nia, 9 % ročne zo sumy 756 eur od 15.06.2012 do zaplata,nia, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.07.2012 do zaplata,nia, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.08.2012 do zaplata,nia, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.09.2012 do zaplata,nia, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.10.2012 do zaplata,nia, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.11.2012 do zaplata,nia, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.12.2012 do zaplata,nia, 8,75 % ročne zo sumy 756 eur od 15.01.2013 do zaplata,nia, 5,75 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.02.2013 do zaplata,nia, 5,75 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.03.2013 do zaplata,nia, 5,75 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.04.2013 do zaplata,nia, 5,50 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.05.2013 do zaplata,nia, 5,50 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.06.2013 do zaplata,nia, 5,50 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.07.2013 do zaplata,nia, 5,50 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.08.2013 do zaplata,nia, 5,50 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.09.2013 do zaplata,nia, 5,50 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.10.2013 do zaplata,nia, 5,25 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.11.2013 do zaplata,nia, 5,25 % ročne zo sumy 797,50 eur od 15.12.2013do zaplata,nia, 5,25 % ročne zo sumy 797,250eur od 15.01.2014 do zaplata,nia, 5,25 % ročne zo sumy 841 eur od 15.02.2014 do zaplata,nia, 5,25 % ročne zo sumy 841 eur od 15.03.2014 do zaplata,nia, 5,25 % ročne zo sumy 841 eur od 15.04.2014 do zaplata,nia, 5,25 % ročne zo sumy 841 eur od 15.05.2014do zaplata,nia, 5,15 % ročne zo sumy 841 eur od 15.06.2014 do zaplata,nia, 5,15 % ročne zo sumy 841 eur od 15.07.2014 do zaplata,nia, 5,15 % ročne zo sumy 841 eur od 15.08.2014do zaplata,nia, 5,15 % ročne zo sumy 841 eur od 15.09.2014do zaplata,nia. Žalovaná je povinná nahradiť trovy právneho zastúpenia žalobkyne do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Uznesením Okresného súdu Humenné č. 11Cpr/3/2013 zo dňa 4.12.2014 súd konanie o zaplata,nie sumy 108,51 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,15% ročne zo sumy 108,51 eur od 15.9.2014 do zaplata,nia zastavil.

2. Žalobkyňa vo svojej žalobe uviedla, že Okresný súd v Humennom rozsudkom č. 21C/135/2010 zo dňa 19.4.2013 určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa ust. § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce dané žalobkyni žalovaným listom zo dňa 30.6.2010 je neplatné. Zároveň zaviazal žalovanú uhradiť trovy právneho zastúpenia vo výške 1 580,04 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku a uhradiť trovy štátu vo výške 99,50 eur taktiež do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku. V čase podania žaloby o náhradu mzdy odvolací súd vo veci nerozhodol na základe podaného odvolania. Ďalej žalobkyňa v žalobe uviedla, že podľa ust. § 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, ktorá mu patrí vo výške jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, kým mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa listom zo dňa 26.7.2010 oznámil svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru a trvala na ďalšom zamestnávaní. Ďalej poukázala na ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce s tým, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať. Súd pri svojom rozhodovaní prihliadane najmä na to, či zamestnanec bol v tom čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Podanou žalobou si žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy od 22.6.2011 do 30.9.2013 zmenou žaloby do 15.9.2014, pričom čiastočným späťvzatím iba znížila o sumu 108,51 eur za mesiac september 2014. Od 30.6.2010 do 21.6.2011 bola žalobkyňa práceneschopná, od 22.6.2011 bola zaradená do evidencie nezamestnaných na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Humennom a do práce nastúpila 13.2.2012 na Základnú školu N. ako asistent učiteľa. Jej priemerný mesačný zárobok v roku 2011 by bol 703,50 eur, v roku 2012 753 eur a v roku 2013 794,50 eur. Pri zmene žaloby uviedla priemerný mesačný zárobok za rok 2013 vo výške 797,50 eur a za rok 2014 841 eur. Keďže žalovaný s náhradou mzdy, ktorú nevyplatil žalobkyni sa dostal do omeškania, pretože výplacným termínom žalobkyne bol 14. deň v mesiaci, tak si uplatňuje žalobkyňa aj úrok z omeškania.

3. Spolu so žalobou predložila žalobkyňa potvrdenie o zápočte rokov za obdobie od 5.2.2007 do, potvrdenie Sociálnej poisťovne zo dňa 28.2.2011 o výplate nemocenských dávok za júl až december 2010 v celkovej výške 2730 eur, potvrdenie Sociálnej poisťovne zo dňa 13.2.2012 o výplate nemocenských dávok za obdobie od januára do júna 2011 vo výške 2683,20 eur, rozhodnutie UPSVaR Humenné zo dňa 23.6.2011, ktorým bola žalobkyňa zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie od 22.6.2011, oznámenie o výške a zložení funkčného platu zo dňa 31.12.2010 na sumu 703,50 eur, pracovnú zmluvu zo dňa 10.2.2012, ktorou vznikol žalobkyni pracovný pomer so zamestnávateľom Obec N. od 13.2.2012 ako asistent učiteľa do 30.6.2012. Taktiež bol doložený rozsudok Okresného súdu Humenné č. 21C/155/2010 zo dňa 19.4.2013, ktorým súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce danej žalobkyni listom zo dňa 30.6.2010 je neplatné a ktorým rozsudkom súd zaviazal žalovanú na úhradu trov štátu a na úhradu trov konania pre žalobkyňu. Taktiež žalobkyňa predložila stupnicu platových taríf pedagogických zamestnancov a zvýšenie platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe od 1.1.2012, kde si žalobkyňa označila platovú triedu 11, kde je suma 622 eur a počet rokov započítanej praxe 27, kde je suma 134 eur, taktiež stupnicu od 1.1.2013 platová trieda 11 predstavuje sumu 653,50 eur plus 28 rokov praxe 144 eur, taktiež stupnicu od 1.1.2014 kde predstavuje tarifná trieda 11 sumu 686,50 eur a 29 rokov praxe sumu 154,50 eur.

4. Uznesením Okresného súdu Humenné č. 11Cpr/3/2013 zo dňa 11.11.2013 súd konanie prerušil do právoplatného skončenia veci vedenej na Okresnom súde Humenné pod sp. zn. 21C/155/2010. Rozsudok Okresného súdu Humenné č. 21C/155/2010 zo dňa 11.6.2014 nadobudol právoplatnosť dňom 31.7.2014 a vykonateľnosť 5.8.2014.

5. Zo strany žalovanej bola doložená výpoveď podľa ust. § 63 ods. 1, písm. b/ Zákona č. 311/201 Z.z. zo dňa 30.6.2010, potvrdenie o vyplatení odstupného v období jún 2011, kde celkový príjem bol 2 721 eur, výzva na vydanie bezdôvodného obohatenia zo dňa 19.1.2016, ktorou sa žalovaný domáha vrátenia vyplateného odstupného vo výške 2 110,50 eur.

6. V podaní doručenom súdu dňa 8.8.2016 navrhla žalovaná, aby si súd doložil dôkazy preukazujúce výšku poberanej dávky v nezamestnanosti za obdobie keď bola žalobkyňa v evidencii uchádzačov o zamestnanie a takisto, aby preukázala žalobkyňa výšku čistého príjmu vrátane všetkých vyplatených náhrad a odmien za prácu vykonanú u zamestnávateľa Základná škola N..

7. Podaním doručeným súdu dňa 20.9.2016 žalobkyňa uviedla, že nevidí dôvod, prečo by nemala požadovať náhradu mzdy aj za obdobie keď bola zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie

a takisto aj za dobu keď bola zamestnaná u iného zamestnávateľa. V tejto súvislosti poukázala žalobkyňa na rozsudok Najvyššieho súdu SR č. 4Cdo/204/2009 zo dňa 28.2.2011 kde na trinástej strane v prvom odseku NS SR uvádza: „Keby sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok nezodpovedajúcich tým, za ktorých by vykonával prácu u zamestnávateľa v prípade, že by mu prideloval prácu v súlade s pracovnou zmluvou, nebolo by z hľadiska účelu možné po zamestnancovi spravodlivo požadovať, aby sa po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru do takejto práce vôbec zapojil. Ak tak aj napriek tomu učinil, nemôže to viesť k záveru, že má byť požadovaná náhrada mzdy znížená alebo dokonca nepriznaná.“. Taktiež poukázala na rozhodnutie a na právny názor vyslovený v rozhodnutí NS SR v uznesení č. 6Cdo/157/2010 zo dňa 14.9.2011 kde na strane 6 v poslednom odseku sa uvádza: „Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu obsiahnutého v ust. § 7 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 9 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. II Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavné súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvyššobecnějšíu 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 vyplývajúce z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplátilo konať protiprávne.“. Ak teda žalovaný žiada nepriznať náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, t. j. od 1.1.2009 je na ňom, aby súdu preukázal, že nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorý požaduje za obdobie presahujúce 12 mesiacov je rozpore s dobrými mravmi tak ako to má na mysli čl. II Zákonníka práce. Žalovaný porušil svoju právnu povinnosť v zmysle ust. Zákonníka práce vyplácať zamestnancovi po oznámení, že trvá na ďalšom zamestnávaní a že považuje výpoveď za neplatnú, náhradu mzdy. Podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa keď oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, kým mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa taktiež poukazuje na to, že ak žalovaný požiadala o zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov a o tomto znížení môže rozhodnúť len súd na základe žiadosti zamestnávateľa, v danom prípade žalovaného, je na žalovanom dôkazné bremeno preukázať súdu podmienky pre rozhodnutie súdu týkajúce sa zníženia, resp. úplného nepriznania mzdy. V tejto súvislosti poukázala žalobkyňa na rozhodnutie Krajského súdu v Prešove č. 4Copr/3/2013 zo dňa 26.2.2014, ktorým odvolací súd priznal náhradu mzdy pracovníkovi aj za čas presahujúci 12 mesiacov kde uviedol na strane 3: „Dôkazné bremeno dôvodnosti postupu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce zaťažuje zamestnávateľa a preto bolo povinnosťou žalovaného preukázať rozpor s dobrými mravmi. Argument, že žalobca pracoval, súd nevyhodnotil ako dôvodný, pretože skutočnosť, že pracoval, avšak za podmienok neporovnateľných a nezodpovedajúcich tým, ktoré mal u žalovanej, nemôže byť vyhodnotená na ťarchu zamestnanca. Z toho dôvodu súd žalobe vyhovel a priznal náhradu mzdy za celé rozhodné obdobie s príslušným úrokom o meškania.“.

8. Žalobkyňa predložila súdu rozsudok Krajského súdu v Prešove č. 4Copr/3/2013 zo dňa 26.2.2014, uznesenie NS SR č. 6Cdo/157/2010 zo dňa 14.9.2011.

9. Vo svojom písomnom vyjadrení doručenom súdu dňa 18.10.2016 žalovaná uviedla a poukázala na ust. § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, kde sa uvádza, že 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. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada

mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Podľa ust. § 134 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Nezahŕňa sa tu mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. 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. Podľa názoru žalovanej žalobkyňou uplatnená náhrada mzdy nezodpovedá priemernému zárobku a žalovanému nie je zrejmé, akým spôsobom žalobkyňa dospela k zisteniu priemerného zárobku. Preto namieta výšku náhrady mzdy. Taktiež namieta žalovaná úrok z omeškania s poukazom na skutočnosť, že Zákonník práce neupravuje inštitút úrokov z omeškania a preto je potrebné skúmať, či je možné použiť právnu úpravu Občianskeho zákonníka. Zákonník práce totiž zakotvuje vo svojom ust. § 1 ods. 4 subsidiárnu pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce. Na základe takto zakotvenej subsidiárnej pôsobnosti je ale zrejmé, že na pracovnoprávne vzťahy sa nevzťahujú ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujúce úroky z omeškania, keďže tieto sú upravené v jeho ôsmej časti. Podľa súčasnej právnej úpravy by preto nemalo do úvahy prichádzať priznanie úrokov z omeškania pre náhradu mzdy vyplývajúcej z neplatného skončenia pracovného pomeru. Súdna prax však často tieto úroky z omeškania poskytuje, resp. priznáva. Podľa platnej právnej úpravy žalobkyňa nemá nárok na priznanie uplatnených úrokov z omeškania a v tejto súvislosti žalovaná poukázala na uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 494/2013 kde ÚS posudzoval sťažnosť, ktorá vychádzala zo súdneho sporu týkajúceho sa neplatného skončenia pracovného pomeru a priznania náhrady mzdy. Ústavný súd skonštatoval, že ak všeobecné súdy nepriznali úroky z omeškania, svojím postupom neporušili základné právo zamestnanca na súdnu a inú právnu ochranu a právo na spravodlivý proces. Príslušný okresný súd vtedy nepriznal úroky z omeškania z dôvodu, že uplatnenie si úroku z omeškania nemá oporu v zákone. Následne krajský súd nepriznal úrok z omeškania, pretože mal za to, že priznaná výška náhrady mzdy je dostatočne vysoká a je tak v súlade so satisfakčnou funkciou pre zamestnanca, ktorého pracovný pomer bol skončený neplatne. So sankčnou funkciou vo vzťahu k zamestnávateľovi, ktorý nepostupoval pri skončení pracovného pomeru v súlade so zákonnou úpravou a sociálnou funkciou, ktorú má plniť náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Zákonník práce priznanie úrokov z omeškania neumožňuje a ust. Zákonníka práce o zakotvení subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka nemožno vykladať extenzívne. Úprava úrokov z omeškania občianskoprávna by sa nemala vzťahovať na pracovnoprávne vzťahy. Keďže si žalobkyňa uplatňuje nárok na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, žalovaná navrhuje náhradu mzdy žalobkyňi za obdobie od 22.6.2012 do 31.8.2014 nepriznať. Za dôvody na nepriznanie náhrady považuje skutočnosť, že žalobkyňa bola od 22.6.2011 zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie kde jej bola vyplácaná dávka v nezamestnanosti a dňa 13.2.2012 nastúpila na Základnú školu N. kde jej bola vyplácaná mzda. Žalobkyňa argumentuje, že u zamestnávateľa na Základnej škole N. pracovala ako asistent učiteľa na polovičný pracovný úväzok so zaradením do 10 platovej triedy ale nepredložila žiadne dôkazy preukazujúce, že po dobu zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie sa nemala možnosť zapojiť do práce a rovnako aj po nástupe na Základnú školu N. si nemohla zabezpečiť výhodnejšie zamestnanie a vyšší príjem. Žalovaná má za to, že žalobkyňa si prácu riadne nehľadala a bola dobrovoľne nezamestnaná až do nástupu na Základnú školu N. dňom 13.2.2012. Žalobkyňi bolo pritom žalovanou ponúknuté pracovné miesto a to práca v školskom klube pri Základnej škole s materskou školou Košarovce čo žalobkyňa striktne odmietla s odôvodnením, že takáto práca je pre ňu ponížujúca a je teda zarážajúca, že žalobkyňa ponúknutú prácu odmietla a stala sa radšej dobrovoľne nezamestnanou a zaradenou do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Ďalším dôvodom na nepriznanie náhrady mzdy je podľa názoru žalovanej tá skutočnosť, že nárok na náhradu mzdy prepusteného zamestnanca nemá mať charakter ekvivalentu mzdy ale satisfakciou voči pracovníkovi a súčasne sankcie voči organizácii, ktorá ho neoprávnene prepustila, pričom treba vychádzať aj z okolností prípadu. V neposlednom rade je potrebné zohľadniť aj to, že žalovaná vyplatila žalobkyňi odstupné vo výške 2 110,50 eur, ktoré jej bolo vyplatené v júni 2011. Taktiež žalovaná navrhla, aby si súd vyžiadala, či bol žalobkyňi priznaný invalidný dôchodok, či je jeho poberateľkou a v akej výške.

10. Žalovaná predložila aj čestné prehlásenie zo dňa 26.10.2016, z ktorého vyplýva, že v prípade prijatia ponuky pracovať ako vedúca v školskom klube v roku 2011 by bola žalobkyňa zaradená v tej istej platovej triede, t. j. 11 platová trieda a v tom istom platovom stupni podľa odpracovaných rokov a jej funkčný

plat by bol 703,50 eur. Taktiež predložila stupnicu platových taríf za obdobie roku 2016, od 1.1.2015, od 1.1.2014, od 1.1.2013, od 1.1.2012.

11. V súvislosti s námietkou žalovanej na nesprávny výpočet mzdy žalobkyňa prostredníctvom právnej zástupkyne uviedla, že v súlade so Zák. č. 553/2003 ustanovenia o výpočte priemerného mesačného zárobku neplatia pre pracovníkov školstva.

12. Ako svedkyňa bola vypočutá M. U., ktorá uviedla, že je starostkou obce G.. Prichádza do pracovného kontaktu s riaditeľkou základnej školy, ktorá bola prítomná na pojednávaní, na ktorom učinila svoju výpoveď. Výpoveď bola daná žalobkyni pol roka predtým ako ona nastúpila do funkcie starostky. Napriek tomu si zavolala na obecný úrad aj žalobkyňu aj zástupkyňu žalovanej, kde zo strany riaditeľky základnej školy bolo žalobkyni ponúknuté miesto do školského klubu, ktorá toto miesto odmietla. K platovému zaradeniu sa svedkyňa vyjadríť nevedela a uviedla, že pracovné miesto žalobkyňa odmietla z dôvodu, že toto miesto je pod jej úroveň.

13. K tomuto žalobkyňa uviedla, že bolo jej ponúknuté miesto v školskom klube, avšak na toto miesto stačí stredoškolské vzdelanie a ona chcela stále učiť, preto toto miesto nezodpovedalo jej kvalifikácii. Chcela naďalej pracovať vo svojej probácii ako učiteľka. Po jej prepustení, avšak nevedela uviesť v akom časovom rozmedzí, boli prijatí ďalší štyria učiteľia a dvaja z nich na jej probáciu, takže písomne požiadala riaditeľku základnej školy o prijatie do pracovného pomeru, kde žiadala miesto učiteľky. K tomuto zástupkyňa žalovanej uviedla, že miesto, ktoré žalobkyňa odmietla, teraz momentálne zastáva učiteľka, ktorá má probáciu slovenský jazyk, etická a náboženská výchova a ktorá bola prijatá do pracovného pomeru po tom čo sa zrušila škola v F. A.. Čo sa týka ďalších štyroch učiteľov, tak traja odchádzali do dôchodku, jedna odišla z dôvodu, že si našla zamestnanie bližšie k bydlisku. K tomuto uviedla, že personálne obsadenie sa robí v máji tak, aby bolo možné 15. júna predložiť personálne obsadenie zriaďovateľovi a osobne prišla žalobkyňa a jej písomná žiadosť až v auguste. Jej žiadosť bola teda podaná v auguste, kedy už bolo personálne obsadenie na nasledujúci školský rok urobené. K výške platu na ponúkané pracovné miesto žalobkyňa uviedla, že v čase keď jej bolo toto miesto ponúknuté sa o výšku mzdy nezaujímal, pretože mala za to, že na toto miesto postačuje stredná škola a že tento plat je nižší a žalovaná uviedla, že ponuka platu patrila na toto miesto iba žalobkyni. V súčasnosti je v školskom klube pracovníčka, ktorá je tam zamestnaná, zaradená do platovej triedy ako učiteľka.

14. Dňa 14.12.2016 zaslala žalobkyňa svoje písomné vyjadrenie kde žalobkyňa spochybňuje vierohodnosť vyhlásenia žalovanej, že by bola zaradená pri prijatí miesta vedúcej školského klubu do 11 platovej triedy a že jej plat by bol 703,50 eur, pretože jej zamestnávateľ nikdy takéto funkčné miesto neponúkal. Je to pracovné miesto, ktoré je v rozpore s uzavretou pracovnou zmluvou medzi stranami sporu. K zmene pracovného zaradenia mohlo dôjsť len po vzájomnej dohode a dôvodom neplatnosti skončenia pracovného pomeru bol najmä nesplnenie si ponukovej povinnosti zo strany žalovanej. Náhradu mzdy požaduje žalobkyňa v súlade s platovými tarífami pedagogických zamestnancov, kde k zmene dochádza vždy k 1.1. toho ktorého roka. Náhradu mzdy si uplatňuje za obdobie od 22.6.2011 do 27.8.2014, kedy priemerný zárobok žalobkyne funkčný plat činil v roku 2011 sumu 703,50 eur, v roku 2012 756 eur, v roku 2013 793,50 eur, v roku 2014 841 eur o čom predložila stupnicu platových taríf pedagogických zamestnancov vždy k 1.1.2012, k 1.1.2013 a k 1.1.2014. Taktiež poukázala vo svojom písomnom vyjadrení na ust. § 29 Zák. č. 553/2003 Z.z. a prehlásenie, ktoré sa týka ponúknutého pracovného miesta je podľa názoru žalobkyne napísané účelovo a žiadnu platovú ponuku nedostala. Taktiež skutočnosť, že si žalobkyňa riadne nehládala prácu sa nezakladá na pravde, pretože počas doby evidencie na úrade práce jej úrad žiadnu prácu úrad neponúkol. Hľadala si prácu sama a zúčastnila sa na dvoch školách aj osobne výberového konania, z ktorých jedno miesto bolo na funkciu riaditeľky školy kde by si zabezpečila vyšší príjem. Poberateľkou invalidného dôchodku sa stala až od 22.6.2011, teda v čase doručenia výpovede nebola jeho poberateľkou. Môže učiť aj telesnú výchovu, v posudku nemá žiadne obmedzenie ale ona je hlavne učiteľkou pre prvý stupeň základnej školy. Opätovne poukázala v časti úrokov z omeškania žalobkyňa na ďalšie uznesenie Najvyššieho súdu SR 2Cdo/76/2011 zo dňa 31.5.2012 kde odvolací súd uviedol, že ak zamestnávateľ mešká s výplatou platu a plat neposkytne v dohodnutej dobe a v prípade absencie tejto dohody najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca, je v omeškani. Z dôvodu omeškania je povinný zamestnancovi uhradiť nielen plat ale aj úroky z omeškania. Keďže zákon o odmeňovaní 553/2003 Z. z. a ani iný pracovnoprávny predpis nezakotvujú výšku úrokov z omeškania v pracovnoprávných vzťahoch sa postupuje v týchto prípadoch podľa občianskoprávných predpisov (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce) rovnako by sa malo postupovať aj v prípade omeškania

zamestnávateľa pri výkone práce vo verejnom záujme. Žiadať vyplatenie platu aj s príslušným úrokom z omeškania nemožno považovať za čosi neobvyklého, nemravného či snád protiprávneho, keď žiadna zo strán nespochybňuje, že žalobkyni plat žalobca nevyplatil. Taktiež sa žalobkyňa nestotožňuje s názorom žalovanej, že za obdobie keď bola žalobkyňa evidovaná v evidencii uchádzačov o zamestnanie a za obdobie keď nastúpila na Základnú školu N. ako asistent učiteľa, by jej nemala byť priznaná náhrada mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. V tejto súvislosti poukázala žalobkyňa na rozsudok Najvyššieho súdu SR č. 4Cdo/204/2009 zo dňa 28.2.2011 kde na strane 13 prvý odsek uvádza: „Keby sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok nezodpovedajúcich tým, za ktorých by vykonával prácu u zamestnávateľa v prípade, že by mu prideloval prácu v súlade s pracovnou zmluvou, nebolo by z hľadiska účelu možné po zamestnancovi spravodlivo požadovať, aby sa po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru do takejto práce vôbec zapojil alebo ak tak aj napriek tomu učinil, nemôže to viesť k záveru, že má byť požadovaná náhrada mzdy znížená alebo dokonca nepriznaná.“ Taktiež poukázala na skutočnosť, že dňom 1.1.2008 nadobudol účinnosť Zákon č. 348/2007 Zb. a poukázala aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR č. 6Cdo/157/2010 zo dňa 14.9.2011. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 9 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 najvyššobecnějšíu 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. Pokiaľ žalovaná žiada nepriznať náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov je na nej, aby súdu preukázala, že nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorý požaduje nad dobu 12 mesiacov je v rozpore s dobrými mravmi.

15. Žalobkyňa predložila aj Rozhodnutie UPSVaR Humenné zo dňa 23.6.2011, ktorým bola zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie od 21.6.2011, Rozhodnutie UPSVaR Humenné zo dňa 16.2.2012, ktorým bola od 13.2.2012 vyradená z evidencie uchádzačov o zamestnanie, Potvrdenie Sociálnej poisťovne zo dňa 3.9.2012, z ktorého vyplýva, že za obdobie od 1.1.2011 do 31.12.2011 jej bola vyplatená dávka v nezamestnanosti v celkovej výške 1 395 eur. Doložila ďalej Pracovnú zmluvu uzavretú s obcou N. zo dňa 10.2.2012 kde bol pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú do 30.6.2012 v rozsahu pracovného času 20 hodín týždenne, Oznámenie obce N. o výške a zložení funkčného platu zo dňa 14.2.2012, kde jej bol funkčný plat určený vo výške 336 eur, ďalej Pracovná zmluva uzavretá s obcou N. na dobu určitú do 30.6.2013, Dodatok k tejto pracovnej zmluve zo dňa 2.1.2012, kde sa jej pracovný čas zmenil na 18,75 hodín týždenne, Oznámenie o výške funkčného platu zo dňa 3.9.2012, kde jej funkčný plat je vo výške 336 eur, Pracovnú zmluvu s obcou N. zo dňa 26.8.2013 kde je pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú do 31.12.2013, Oznámenie o výške a zložení funkčného platu zo dňa 2.11.2013 vo výške 354,50 eur, Dodatok k pracovnej zmluve kde sa jej pracovný pomer predlžuje do 18.6.2014 s obcou N..

16. Zo strany žalovanej bolo predložené Oznámenie o výške a zložení funkčného platu od 1.1.2011 vo výške 703,50 eur, Stupnice platových taríf za obdobie od 1.1.2010, za obdobie od 1.1.2012, za obdobie od 1.1.2013 a za obdobie od 1.1.2014, Správa o výsledkoch inšpekčnej činnosti vykonaná dňa 12.2.2012, Pracovná zmluva uzavretá s O.. U. C. zo dňa 31.8.2012 na dobu určitú od 31.12.2012 do 30.6.2013 ako učiteľka základnej školy, Správa o splnení uloženého opatrenia zo dňa 11.9.2012, Ukončenie pracovného pomeru s O.. U. C. zo dňa 22.12.2012, Návrh na organizáciu školy v šk. roku 2012 a 2013, Správa o výsledkoch školskej inšpekcie zo dňa 13.5.2013.

17. Zo strany žalobkyne boli predložené doklady potvrdzujúce skutočnosti, že si aktívne hľadala prácu a to Žiadosť o prijatie do zamestnania adresovanú Základnej škole N. zo dňa 8.2.2012, Oznámenie o výsledku výberového konania zo dňa 19.6.2012, z ktorého vyplýva, že nebola prijatá do pracovného pomeru na Cirkevnej základnej škole bl. Jána Pavla II. v C., Pozvánka na výberové konanie Základnej

školy S. Z. zo dňa 23.1.2012 na funkciu riaditeľa základnej školy, Oznámenie o výsledkoch výberového konania na funkciu riaditeľa Základnej školy S. Z. zo dňa 3.2.2012, Pozvánka na výberové konanie zo dňa 23.1.2012. Taktiež bola predložená lekárska správa Sociálnej poisťovne zo dňa 11.10.2015, z ktorého vyplýva, že navrhovateľka titulom pracovného zaradenia môže pracovať na pôvodnom pracovisku a obmedzenie schopností môže vykonávať prácu len v prostredí bez nočných zmien fyzicky namáhavej práce s možnosťou diétného stravovania. Môže vykonávať prácu učiteľka, administratívne práce. Ako choroba jej bola diagnostikovaná črevná malabsorpcia - coeliakia, intolerancia kravského mlieka, sideropenická anémia Dorsopatia Osteoporóza, recidivujúce zápaly žalúdka a dvanástorníka. Taktiež bolo predložené Oznámenie Sociálnej poisťovne zo dňa 8.3.2017, z ktorého vyplýva, že invalidný dôchodok bol žalobkyňi priznaný od 22.6.2011 v sume 284,10 eur, ktorý bol od 1.1.2012 zvýšený na sumu 293,50 eur mesačne, od 1.1.2013 na sumu 299,40 eur mesačne a od 1.1.2014 na sumu 303,90 eur mesačne. Od 8.1.2014 sa suma invalidného dôchodku znížila na sumu 218,80 eur mesačne a následne bol určený invalidný dôchodok pre žalobkyňu od 1.1.2015 na sumu 221,50 eur mesačne, od 1.1.2016 na sumu 222,50 eur mesačne a od 1.1.2017 na sumu 226,50 eur mesačne.

18. Vo svojich záverečných rečiach obe strany sporu zhrnuli skutočnosti, ktoré v priebehu konania preukazovali vo svojich ústnych a písomných vyjadreniach.

19. Súd vo veci rozhodol rozsudkom č. 11Cpr 3/2013 zo dňa 19.4.2017 a žalobe čiastočne vyhovel v časti náhrady mzdy do 6/2014 spolu s úrokom z omeškania a zároveň rozhodol súd o náhrade trov konania. Krajský súd v Prešove uznesením č. 5CoPr 1/2018 zo dňa 5.6.2018 rozsudok súd prvej inštancie zrušil, okrem výroku o zamietnutí žaloby a vec vrátil súdu prvej inštancie na nové rozhodnutie. Z odôvodnenie predmetného rozsudku vyplýva, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrady mzdy presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradit' mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Poberanie invalidného dôchodku v tomto smere obmedzujúcim kritériom nie je. Základným hľadiskom, na ktoré musí súd pri znižovaní, resp. nepriznaní náhrady mzdy brať zreteľ, je skutočnosť, či pracovník po neplatnom skončení pracovného pomeru sa zapojil do práce, prípadne z akých dôvodov tak neurobil. Pri rozhodovaní o znížení alebo nepriznaní náhrady mzdy musí súd totiž zvážiť, či pracovník mal možnosť obstarat' si vhodnú prácu a za akých podmienok, či a aké zárobky dosahoval, či to nebolo za nepriaznivých okolností. K zníženiu, prípadne nepriznaniu náhrady mzdy môže súd pristúpiť len vtedy, ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu možno vyvodit', že zamestnanec sa zapojil (mohol zapojiť) 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 pridelovať mu túto prácu.

Zamestnávateľ, u ktorého sa vykonávajú práce vo verejnom záujme, pri realizácii pracovnoprávných vzťahov uplatňuje predovšetkým tri základné zákony. Je to Zákonník práce, zákon o výkone práce a zákon o odmeňovaní. Zákonník práce, ako základný zákon pracovného práva, upravuje postupné kroky zamestnávateľa od vzniku pracovného pomeru so zamestnancom až po jeho skončenie a všetky náležitosti s tým súvisiace, ak zákon o výkone práce, zákon o odmeňovaní alebo iný osobitný predpis neustanovuje inak. Vo vzťahu k zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme ide teda o subsidiárnu pôsobnosť Zákonníka práce.

Do pôsobnosti zákona o výkone práce patria zamestnanci zamestnávateľov, ktorí sú uvedení v jeho osobnom rozsahu (§ 1 ods. 2) vrátane zamestnancov, u ktorých sa uplatňuje zákon o odmeňovaní.

Pôsobnosť zákona o výkone práce je širšia, ako je pôsobnosť zákona o odmeňovaní.

Zákon o odmeňovaní upravuje podmienky odmeňovania niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a určuje pôsobnosť tohto zákona. Do osobného rozsahu zákona o odmeňovaní patria zamestnávateľia, ktorí sú uvedení v § 1 ods. 1.

Vyššie uvedenými kritériami a zákonnými ustanoveniami sa súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní dôsledne neriadil. Na prvom mieste odvolací súd uvádza, že je potrebné predovšetkým bezpečne zistiť okamih, kedy žalobkyňa oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnaní. Od uvedeného sa potom odvíja celková doba, za ktorú je možno žalobkyňi priznať náhradu mzdy. Táto doba zahŕňa aj obdobie práceneschopnosti žalobkyne, za ktoré potom náhrada mzdy žalobkyňi nepatrí. Naopak, poberanie invalidného dôchodku netvorí prekážku priznania náhrady mzdy. Vzhľadom na vnesenú žiadosť žalovanej na zníženie náhrady mzdy je potrebné zohľadniť potom aj všetky kritéria, ktoré by mohli viesť k prípadnému zníženiu požadovanej náhrady mzdy. Z obsahu spisu nateraz nemožno ani vyvodit' „štatút“ žalovanej ako zamestnávateľa, ktorý je rozhodujúci pre posúdenie otázky, či na právny vzťah z predmetu tohto sporu je potrebné aplikovať ustanovenia Zákonníka práce, alebo ustanovenia

Zákon o odmeňovaní. V tomto treba vychádzať z ustanovenia § 1 ods. 1 zákona o odmeňovaní, ktorý stanovuje predmet a rozsah svojej úpravy. Pri aplikácii ustanovenia zákona o odmeňovaní, sa pri určení náhrady mzdy vychádza z ustanovenia § 29 cit. zák., v opačnom prípade z ustanovenia § 134 Zák. práce. Tieto ustanovenia celkom jasne určujú kritéria a pravidlá, z ktorých súd musí vychádzať pri určovaní výšky náhrady mzdy. Tu je potrebné zdôrazniť, že ak súd neuvedie v odôvodnení rozsudku o náhrade mzdy, akým spôsobom dospel k zisteniu priemerného zárobku, z ktorého vychádzal pri určení výšky náhrady mzdy, je výrok rozsudku o priznaní náhrady mzdy nepreskúmateľný.

Pokiaľ ide o priznanie úrokov z omeškania povinnosťou súdu je vždy dostatočným a rozumným spôsobom vyrovnať sa s argumentmi sporových strán, ktoré môžu mať vplyv na jeho rozhodnutie. Neznamená to však, že súd musí rozhodnúť v súlade so skutkovým a právnym názorom tej ktorej strany, postačuje, že sa s jej argumentmi vo svojom rozhodnutí ústavne akceptovateľným spôsobom vyrovná. Ak tak súd neučiní, zaťažuje svoje rozhodnutie vadou nepreskúmateľnosti.

20. Podaním zo dňa 20.11.2018 žalobkyňa uviedla a predložila súdu oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 26.7.2010 a písomnú odpoveď žalovanej zo dňa 30.7.2010. Prostredníctvom právnej zástupkyne predložila žalobkyňa žalovanému opätovne oznámenie o trvaní pracovného pomeru a to dňa 6.9.2010, na ktoré žalovaná reagovala písomným oznámením zo dňa 24.9.2010 a to rovnakým spôsobom ako na prvé oznámenie. Nároky žalobkyne je potrebné posudzovať podľa právnej úpravy účinnej v čase podania výpovede. V tejto súvislosti poukázala žalobkyňa na ustanovenia § 79 Zákonníka práce a zároveň uviedla, že obmedzenie náhrady mzdy na 36 mesiacov bolo prijaté zákonom č. 361/2012 Z.z., ktorý nadobudol účinnosť dňa 1.1.2013. Priemerný funkčný plat žalobkyne v roku 2011 bol vo výške 703,50 eur, v roku 2012 vo výške 756 eur, v roku 2013 vo výške 797,50 eur a v roku 2014 841 eur. Priemerný mesačný zárobok vychádza z platových taríf pedagogických pracovníkov a výška platu závisí od dĺžky započítanej praxe. V roku 2012 bola zaradená do platovej triedy 11 s platom 622 eur, a zvýšenej platovej tarify za 27 odpracovaných rokov 134 eur - spolu 756 eur, v roku 2013 bol plat žalobkyne v 11 platovej triede - 653,50 eur s príplatkom 144 eur - spolu za 28 odpracovaných rokov 797,50 eur, v roku 2014 bol plat žalobkyne v 11 platovej triede 868,50 eur s príplatkom za 29 odpracovaných rokov vo výške 154,50 eur, spolu 841 eur.

Žalovaný nepredložil žiadne relevantné dôkazy a neuviedol žiadne dôvody odôvodňujúce zníženie náhrady mzdy nad 12 mesiacov. Žalobkyňa oznámila žalovanej, že naďalej trvá na ďalšom zamestnávaní, potom bola vedená na úrade práce od 13.2.2012 sa zamestnala na Základnej škole N. ako asistent učiteľa, kde jej príjem nedosahoval ani polovicu príjmu u žalovaného ako zamestnávateľa. Žalobkyňa u nového zamestnávateľa nevykonávala pracovnú činnosť za podmienok, ktoré by bolo možné považovať za rovnocenné s podmienkami, ktoré by mala podľa pracovnej zmluvy u žalovanej, keby si žalovaná plnila svoju povinnosť prideľovať jej dohodnutú prácu podľa pracovnej zmluvy.

V časti úrokov z omeškania žalobkyňa uviedla, že pokiaľ poukazovala na Nález Ústavného súdu SR č. II. ÚS 494/2013 zo dňa 9.10.2013, tak k nepriznaniu úrokov z omeškania došlo nie z dôvodu, že by na nich sťažovateľka nemala nárok ale z dôvodu, že náhradu mzdy za 79 mesiacov a 18 dní vo výške 49 781,52 eur považovali súdu za dostatočnú satisfakciu a za dostatočné zadostučinenie. Zároveň bolo uvedené, že ústavný súd dospel k záveru, že zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy. Žalobkyňa poukázala aj na nové rozhodnutia týkajúce sa zaplata úrokov z omeškania pri náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a to na rozhodnutie Krajského súdu Bratislava č. 3Co 15/2014 zo dňa 8.6.2016, rozsudok Krajského súdu v Trenčíne č. 4 CoPr 10/2015 zo dňa 24.11.2016, ktorým boli žalobcom priznané úroky z omeškania z náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru.

21. Spolu s vyjadrením predložila žalobkyňa oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 26.7.2010, z ktorého vyplýva, že žalobkyňa považuje výpoveď za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní, odpoveď žalovaného zo dňa 30.7.2010, z ktorého vyplýva, že dňa 28.7.2010 mu bolo doručené oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní, oznámenie o trvaní pracovného pomeru zo dňa 6.9.2010 a odpoveď na toto oznámenie zo dňa 24.9.2010, platové tarify za rok 2012, 2013, 2014. Hore uvedené vyjadrenie a prílohy boli zaslané a doručené zást. žalovaného, s ktorými sa oboznámila.

22. Na pojednávaní dňa 4.12.2018 právna zástupkyňa žalovanej uviedla, že žalovaný má za to, že žalobkyňa oznámila žalovanému listom zo dňa 26.7.2010, že trvá na ďalšom zamestnávaní a tento list bol doručený žalovanému dňa 28.7.2010. Lehota na priznanie mzdy v súlade s odôvodnením Krajského

súdu v Prešove plynie od 28.7.2010. Zároveň žalovaná vznesla námietku premlčania, pričom tu platí všeobecná premlčacia lehota a preto žalovaná má za to, že nárok za obdobie od 28.7.2010 do 1.10.2013 je premlčaný, pretože žaloba bola podaná dňa 1.10.2013. Podľa názoru žalovanej žalobkyňa nepreukázala, že si hľadala prácu, ktorá by bola adekvátna jej vzdelaniu a okrem toho je bolo zo strany žalovaného vyplatené odstupné. Výšku mzdy, ktorá bola priznaná je potrebné očistiť od daní a odvodov. K tomuto právna zástupkyňa žalobkyne uviedla, že žalobkyňa sa nedomáha náhrady mzdy od 28.7.2010, pretože v tom čase ešte trval jej pracovný pomer, ale až od skončenia pracovného pomeru t.j. od 21.6.2011 a rovnako od vtedy sa domáha aj náhrady mzdy. Keďže žaloba bola podaná dňa 1.10.2013, nemôže byť nárok žalobkyne premlčaný.

23. Podľa § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce účinného ku dňu skončenia pracovného pomeru k 30.6.2010 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.

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.

24. Podľa § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. tento zákon upravuje odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľov, ktorými sú

- a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
- b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
- c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie a Štátnych lesov Tatranského národného parku,
- d) vyššie územné celky a obce, ak ďalej nie je ustanovené inak,
- e) štátne fondy,
- f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy,
- g) Rada pre vysielanie a retransmisiu,
- h) Slovenský pozemkový fond,
- i) Slovenská akadémia vied a verejné výskumné inštitúcie
- j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak ďalej nie je ustanovené inak,
- k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak ďalej nie je ustanovené inak,
- l) zamestnávateľa, o ktorých to ustanoví osobitný predpis.

25. Podľa § 29 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri vykonávaní práce vo verejnom záujme ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o mzde, je ňou plat podľa tohto zákona.

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.

Ak sa pri výpočte peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z funkčného platu odpočítaním

súm poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, za ktorý sa tento čistý funkčný plat zisťuje.

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 a 3, § 119 ods. 2, § 120 až 124, § 127 ods. 1 až 3, § 128, § 134 a 135 Zákonníka práce.

26. Na základe vykonaného dokazovania mal súd za nepochybne preukázané, že rozsudkom Okresného súdu Humenné č. 21C/155/2010 zo dňa 19.4.2013 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove zo dňa 11.6.2014, ktorý rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 31.7.2014 a vykonateľnosť 5.8.2014 súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce daný žalobcovi listom žalovaného zo dňa 30.6.2010 je neplatné. Žalovaná bola zaviazaná uhradiť náhradu trov konania žalobkyňi a náhradu trov konania štátu. Podanou žalobou sa žalobkyňa v súlade so svojím návrhom na zmenu žalobného petitu a v súlade so späťvzatím žalobného návrhu domáhala zaplata sumy 29 817,93 eur s príslušným úrokom z omeškania od 15.7.2011 do 15.9.2014. S prihliadnutím na ust. § 29 Zák. č. 553/2003 Z. z., ktoré boli vyššie citované súd mal za preukázané aj výšku priemerného zárobku žalobkyne za roky 2011, 2012, 2013 a 2014, pričom súd vychádzal s platových taríf pedagogických zamestnancov a zvýšenia platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe, kde podľa týchto taríf mala byť zaradená žalobkyňa do platovej triedy 11 a kde jej funkčný plat v roku 2011 činil sumu 703,50 eur, v roku 2012 jej funkčný plat pozostával so sumy 622 eur ako základná platová tarifa a z príplatku za 27 odpracovaných rokov vo výške 134 eur, celková suma v roku 2012 bola 756 eur, v roku 2013 bola celková suma 793,50 eur a pozostávala zo základného tarifného platu 653,50 eur a z príplatku za odpracovaných 28 rokov 144 eur, za rok 2014 bola celková výška mesačného príjmu 841 eur, ktorá pozostávala zo základného tarifného platu 686,50 eur a príplatku za odpracovaných 29 rokov vo výške 154,50 eur. Taktiež z predložených listinných dôkazov mal súd za preukázané, že v čase od 22.6.2011 do 31.12.2011 bola vyplatená žalobkyňi dávka v nezamestnanosti v celkovej výške 1 395 eur a to za obdobie od 22.6.2011 do 30.6.2011 vo výške 68,60 eur, za mesiac júl 2011 vo výške 236,30 eur, za mesiac august vo výške 236,30 eur, za september vo výške 228,70 eur, za mesiac október vo výške 236,30 eur, za mesiac november vo výške 228,70 eur, za obdobie mesiaca december od 1.12.2011 do 21.12.2011 vo výške 160,10 eur. Takisto bolo preukázané, že od 13.2.2012 nastúpila žalobkyňa do pracovného pomeru s obcou N., pričom rozsah pracovného času bol 20 hodín týždenne a bol jej priznaný funkčný plat vo výške 336 eur od 13.2.2012. Za obdobie od 3.9.2012 jej bol priznaný funkčný plat 336 eur ako to vyplýva z oznámenia o výške a zložení funkčného platu zo dňa 3.9.2012. Za obdobie od 1.1.2013 jej bol priznaný plat 354,50 eur ako to vyplýva z oznámenia o výške a zložení funkčného platu od 2.1.2013. Z Dodatku č. 1 zo dňa 16.12.2013 vyplýva, že sa pracovný pomer žalobkyne so zamestnávateľom obec N. predĺžil na dobu do 18.6.2014. Taktiež bolo potvrdením Sociálnej poisťovne preukázané, že od 22.6.2011 bol žalobkyňi priznaný invalidný dôchodok vo výške 284,10 eur, ktorý bol od 1.1.2012 v sume 293,50 eur mesačne, od 1.1.2013 vo výške 299,40 eur mesačne, od 1.1.2014 vo výške 303,90 eur mesačne. Od 8.1.2014 bol znížený na 218,80 eur mesačne. Taktiež z lekárskej správy Sociálnej poisťovne zo dňa 11.10.2016 vyplýva, že môže pracovať žalobkyňa na pôvodnom pracovisku, môže vykonávať prácu učiteľky a administratívne práce a jej obmedzenie pracovných schopností spočíva v tom, že môže vykonávať prácu len v prostredí bez nočných zmien, fyzicky namáhavej práce s možnosťou diétného stravovania. Taktiež nebolo spochybnené, že od 30.6.2010 do 21.6.2011 bola žalobkyňa práceneschopná.

27. Taktiež bolo preukázané, že listom zo dňa 26.7.2010, ktorý bol žalovanému doručený dňa 28.7.2010 oznámila žalobkyňa žalovanému, že skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnaní. Pokiaľ tak žalobkyňa urobila aj listom zo dňa 6.9.2010, súd takýto úkon považuje za nadbytočný a za čas, kedy bolo žalobkyňou zoznamované žalovanému, že trvá na zamestnaní považuje dátum doručenia prvého oznámenia t.j. 28.7.2010. O tejto doby patrí žalobkyňi náhrady mzdy. Žalobkyňa si však náhradu mzdy uplatnila až po skončení práceneschopnosti t.j. od júna 2011 (výplatný termín 14.7.2011).

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

29. Na pojednávaní dňa 4.12.2018 vzniesla žalovaná námietku premlčania a uviedla, že považuje nárok žalobkyne za obdobie od 28.7.2010 do 1.10.2013 za premlčaný. Žaloba bola podaná dňa 1.10.2013. Nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie od 28.7.2010 do 30.9.2010 je premlčaný, avšak žalobkyňa si za toto obdobie nárok na náhradu mzdy neuplatnila. Nárok na náhradu mzdy si žalobkyňa dňa 1.10.2013 uplatnila za obdobie od júna 2011 a uplatnila si ho včas. Od 1.6.2011 do 1.10.2013 neuplynula trojročná premlčacia lehota, preto súd nárok žalobkyne za premlčaný nepovažuje.

30. V prvom rade žalovaná namietala odôvodnenosť priznania nároku na náhradu mzdy za obdobie nad 12 mesiacov a žiadala, aby súd nepriznal žalobkyňi náhradu mzdy za obdobie od 22.6.2012 do 31.8.2014 kde za dôvody nepriznania náhrady mzdy žalovaná považuje skutočnosť, že žalobkyňa bola od 22.6.2011 zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie a bola jej vyplácaná dávka v nezamestnanosti a od 13.2.2012 žalobkyňa nastúpila na Základnú školu N. ako asistent učiteľa kde jej bola vyplácaná mzda. Pokiaľ žalobkyňa argumentuje, že pracovala u tohto zamestnávateľa na polovičný pracovný úväzok len so zaradením do 10 platovej triedy, argumentovala žalovaná tým, že žalobkyňa nepredložila žiadne doklady potvrdzujúce, že by sa snažila zabezpečiť si výhodnejšie zamestnanie. Žalobkyňa si prácu riadne nehľadala a bola dobrovoľne nezamestnaná od 22.6.2011 do nástupu na Základnú školu Brekov dňom 13.2.2012. Prácu, ktorá jej bola ponúkaná zo strany žalovanej v školskom klube odmietla s odôvodnením, že je táto práca pre ňu ponížujúca. Taktiež žalovaná poukázala aj na skutočnosť, že žalobkyňi bolo vyplatené aj odstupné vo výške 2 110,50 eur vo výplatnom termíne v júni 2011. Skutočnosť tvrdenia žalovanej, že si žalobkyňa nehľadala prácu, táto vyvrátila predložením listinných dôkazov, z ktorých vyplýva, že 8.2.2012 žiadala Základnú školu N. o prijatie do pracovného pomeru. Predložila list Cirkevnej základnej školy v C. zo dňa 19.6.2012, z ktorého vyplýva, že na základe výberového konania zo dňa 18.6.2012 nebola prijatá do pracovného pomeru. Taktiež na preukázanie jej tvrdení bola predložená pozvánka na výberové konanie zo dňa 23.1.2012 kde bola pozvaná žalobkyňa na výberové konanie na funkciu riaditeľa Základnej školy S.Á. Z. na deň 31.1.2012 a takisto svedčí o tom oznámenie výsledkov tohto výberového konania zo dňa 3.2.2012, že na funkciu riaditeľa základnej školy nebola žalobkyňa vybraná. Je treba poukázať na skutočnosť, že v čase od 30.6.2010 do 21.6.2011 bola žalobkyňa práceneschopná. Od januára 2012 sa snažila zamestnať a aj po tom čo si našla prácu na Základnej škole N., snažila si nájsť výhodnejšie zamestnanie. Príjem žalobkyne, ktorý dosiahla v pracovnom pomere na Základnej škole N. však nedosahoval príjem, ktorý by dosahovala v pôvodnom zamestnaní a ktorého výška príjmu v roku 2012 by dosahovala sumu 756 eur, v roku 2013 793,50 eur v roku 2014 841 eur, pričom príjem z pracovného pomeru na Základnej škole N. bol vo výške 336 eur v roku 2012, vo výške 354,50 eur v roku 2013 a 2014, čo nedosahuje ani polovicu príjmu, ktorý by dosiahla žalobkyňa v predchádzajúcom zamestnaní. Pokiaľ bolo preukázané, že bola poberateľkou invalidného dôchodku od roku 2012, tak invalidný dôchodok nemôže nahrádzať príjem z pracovného pomeru a je evidentné z predloženej lekárskej správy Sociálnej poisťovne, že jej pracovné obmedzenie nebráni vykonávať prácu učiteľky a administratívne práce, pretože ide prevažne o žalúdočné problémy a nie problémy pohybového charakteru, ktoré by jej bránili vykonávať prácu učiteľky. Rovnako aj podľa názoru Krajského súdu poberanie čiastočného invalidného dôchodku nie je obmedzujúcim kritériom pri posudzovaní náhrady mzdy nad dobu 12 mesiacov. Podľa názoru súdu zo strany žalovaného nebolo preukázané, že by žiadala žalovaná náhradu mzdy nad dobu 12 mesiacov v rozpore s dobrými mravmi. Žiadne takého dôvody zo strany žalovaného neboli. Naopak, žalobkyňa preukázala, že sa snažila zamestnať ako aj že sa zamestnala, avšak jej príjem z pracovného pomeru nedosahoval výšku príjmu z predchádzajúceho pracovného pomeru. Taktiež bolo preukázané, že sa snažila nájsť si aj výhodnejšie zamestnanie. Čo sa týka ponuky práce zo strany žalovanej na miesto vedúcej školského klubu s rovnakým platom a s rovnakým tarifným zaradením, tak bolo preukázané a žalobkyňa to nepoprela, že túto prácu odmietla s odôvodnením, že na túto prácu je potrebné iba stredoškolské vzdelanie a že čo sa týka náhrady mzdy, tak o tom sa so žalovanou vôbec nebavili, pretože žalobkyňa predpokladala automaticky, že takéto miesto je spojené aj s nižšou mzdou a okrem toho sa chcela žalobkyňa uplatniť na mieste, ktoré vykonávala predtým než s ňou bol rozviazaný pracovný pomer. Žalobkyňa si uplatnila náhradu mzdy od júna 2011 do augusta 2014. Rozsudkom Okresného súdu Humenné č. 11Cpr 3/2013 zo dňa 19.4.2017 súd žalobu zamietol v časti náhrady mzdy za mesiac júl 2014 s výplatou v auguste 2014 vo výške 841 eur a za mesiac august 2014 s výplatou v mesiaci september vo výške 732,59 eur vrátane príslušného úroku z omeškania. Táto časť nebola napadnutá odvolaním a preto v tejto časti sa rozsudok stal právoplatným.

31. Zriaďovateľom žalovaného je podľa dostupných internetových informácií Obec G. a preto sa podľa § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. na odmeňovanie žalobkyne v tomto konaní vzťahuje zákon č.

553/2003 Z.z.. Celková výška náhrady mzdy predstavuje sumu 28 135,93 eur. Priznaná suma pozostáva z náhrady mzdy za mesiac jún 2011 od 22.6.2011 vo výške 226,93 eur, za mesiace júl - december 2011 vo výške 703,50 eur mesačne t.j. $6 \times 703,50 = 4\,221$ eur, za rok 2012 - $12 \times 756 = 9\,072$ eur, za rok 2013 - $12 \times 797,50 = 9\,570$ eur, za január až jún 2014 - $6 \times 841 = 5\,046$ eur. Na základe všetkých vyššie uvedených skutočností teda súd priznal žalobkyni náhradu mzdy vo výške 28 135,93 eur. Je nepochybné, že ide o mzdu v hrubom, pričom žalovaná je povinná uhradiť žalobkyni náhradu mzdy v čistom, t.j. po očistení mzdy od odvodov a daní.

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

33. 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.

34. Podľa znenia § 3 ods.1 nariadenia vlády SR 87/1995 Z.z. účinného v roku 2011 - 31.1.2013 výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Výška úrokov z omeškania od 1.2.2013 je v zmysle hore citovanej vyhlášky o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

35. Ďalšou spornou otázkou, ktorá vznikla medzi stranami sporu je otázka, či patria žalobkyni úroky z omeškania za čas kedy jej nebol vyplácaný funkčný plat. V tejto súvislosti sa súd stotožňuje s názorom, ktorý bol vyslovený v rozhodnutí Najvyššieho súdu č. 6Cdo/76/2011 z 31.5.2012 kde sa uvádza, že vo všeobecnosti platí, že v prípade ak zamestnávateľ mešká s výplatom platu a plat neposkytne v dohodnutej dobe a v prípade absencie takejto dohody najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca je v omeškaní. Toto tvrdenie podporuje aj Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. III. ÚS 460/2017 zo 4. júla 2017, kde sa uvádza: Zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania s peňažným plnením voči zamestnancovi, je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov; ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce nemožno vykladať tak, že by tomuto záveru bránilo. Zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy.

Pokiaľ tieto závery dopadajú na prípady náhrady mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru, o to viac sa vzťahujú na prosté nevyplatenie mzdy zamestnancovi zamestnávateľom vôbec alebo v správnej výške.

Z vyššie uvedených dôvodov, súd za to, že patria žalobkyni aj úroky z omeškania. Je pravdou, že žiaden pracovnoprávny predpis nezakotvuje výšku úrokov z omeškania v pracovnoprávných vzťahoch, sa v tomto prípade postupuje podľa občianskoprávných predpisov v súlade s § 1 ods. 4 Zákonníka práce a preto by sa malo postupovať podľa týchto ustanovení aj v prípade omeškania s výplatom u zamestnávateľa. Podľa vyjadrenie žalobkyne bol výplatný termín k 14. dňu v mesiaci. Žalovaná tento termín nepoprela, preto súd priznal žalobkyni úrok z omeškania každý mesiac odo dňa nasledujúce po dni výplaty, t.j. od 15. dňa v mesiaci.

36. Podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

37. Podľa § 262 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktorá vydá súdny úradník.

38. Súd priznal žalobkyni sumu 28 135,93 eur, pričom ona si uplatnila sumu 29 817,93 eur ($28\,135,93 : 29\,817,93 \times 100 =$ zaokrúhlene 94,36). Jej úspech v konaní bol 94,36% a úspech žalovanej bol vo výške 5,64% ($100 - 94,36$). Úspešnejšia bola žalobkyňa a jej úspech bol 88,72% ($94,36 - 5,64 = 88,72$). Preto jej súd priznal náhradu trov konania v rozsahu 88,72%. O výške náhrady trov konania bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej súdnym úradníkom. Žalovaná síce v odvolaní uviedla, že pre nepriznanie trov konania sú tu dôvody hodné osobitného zreteľa s poukazom na dĺžku konania vedeného na OS Humenné č. 21C 155/2010 a s poukazom na postavenie žalovanej, ktorá nie je podnikateľským subjektom, ale rozpočtovou organizáciou. Podľa názoru súdu zo strany žalovanej neboli preukázané žiadne dôvody hodné osobitného zreteľa, ktorá by odôvodňovali nepriznať náhradu trov konania v súlade s ustanovenia § 257 CSP. Jej vyjadrenie týkajúce sa nepriznania nároku na náhradu trov konania je uvedené v odvolaní proti rozsudku súdu prvej inštancie a nie je v ďalšom konaní odôvodnené a doložené relevantnými dôkazmi.

39. Podľa § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch ak je poplatník od poplatku oslobodený a súd jeho návrhu vyhovel, zaplatí podľa výsledku konania poplatok alebo jeho pomernú časť odporca, ak nie je tiež od poplatku oslobodený. Túto povinnosť však odporca nemá v konaní o rozvode manželstva, o neplatnosti manželstva alebo o určenie, či tu manželstvo je alebo nie je, ak súd tak rozhodne alebo ak uloží náhradu trov konania poplatníkovi.

40. Podľa § 4 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch od poplatku je oslobodený navrhovateľ v konaní o náhradu škody z pracovného úrazu a choroby z povolania, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru a pri uplatnení nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru.

41. V zmysle hore citovaných ustanovení zákona je navrhovateľ oslobodený od platenia súdnych poplatkov. Na zaplatenie súdneho poplatku súd zaviazal žalovanú a to podľa položky 1 písm. a) zákona o súdnych poplatkoch - 6% zo sumy 28 135,93 eur, t.j. 1688 eur, ktoré je žalovaný povinný uhradiť do 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Prešove.

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).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

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.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak nebude povinnosť uložená týmto rozhodnutím splnená v stanovenej lehote, možno sa jej splnenia domáhať návrhom na vykonanie exekúcie podľa osobitného predpisu.