

Súd: Okresný súd Piešťany
Spisová značka: 19Cpr/12/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2116222552
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 02. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Zuzana Malovcová
ECLI: ECLI:SK:OSPN:2019:2116222552.7

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Piešťany sudkyňou Mgr. Zuzanou Malovcovou v spore žalobcu: X.. W. K., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom N. XXX/XXX, I., zastúpený: JUDr. Radovan Ulehla, advokát, so sídlom Winterova 62, Piešťany, proti žalovanému: Základná škola s materskou školou Kľačany, so sídlom Kľačany 263, Kľačany, IČO: 36 080 471, zastúpený: JUDr. Vladimír Sidor, advokát, so sídlom Železničná 4/A, Hlohovec, o náhradu mzdy v dôsledku neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru, t a k t o

rozhodol:

I. Súd konanie v časti o uloženie povinnosti žalovanému zo mzdy v sume 23.130 Eur odvieť preddavky na daň, odvody na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa z a s t a v u j e.

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume 20.232 Eur, a to do 90 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Vo zvyšnej časti súd žalobu z a m i e t a.

III. Žalovaný má nárok na náhradu trov konania o uloženie povinnosti žalovanému zo mzdy v sume 23.130 Eur odvieť preddavky na daň, odvody na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa v rozsahu 100 %.

IV. Žalobca má nárok na náhradu trov konania o náhradu mzdy v rozsahu 74,94 %.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou zo dňa 11.10.2016, doručenou Okresnému súdu Trnava dňa 13.10.2016 a postúpenou Okresnému súdu Piešťany dňa 27.02.2017 domáhal, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť mu náhradu mzdy v sume 23.130 Eur, z tejto mzdy odvieť preddavky na daň, odvody na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa, ako aj všetky náklady na súdne konanie. Žalobca uviedol, že žalovaný - zamestnávateľ s ním okamžite ukončil pracovný pomer dňa 11.06.2013 z dôvodov, ktorých sa žalobca nedopustil a ktoré zamestnávateľ nepreukázal. Okresný súd Trnava v rozsudku zo dňa 26.08.2015, sp. zn. 37Cpr/6/2013 rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo neplatné a pracovný pomer naďalej trvá. Tento rozsudok však nenadobudol právoplatnosť pre odvolanie žalovaného. Zamestnávateľovi žalobca listom zo dňa 10.07.2013 oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Práceschopný bol žalobca od 11.06.2013 do 24.09.2013. Žalobca uviedol, že rozhodujúcim obdobím pre výpočet jeho priemerného zárobku na účely náhrady mzdy je I. štvrtrok 2013, kde dosiahol plat: január 2013 - 642,50 Eur brutto, február 2013 - 642,50 Eur brutto, marec 2013 - 642,50 Eur brutto. Výpočet priemerného zárobku za rozhodujúce obdobie: $(642,50 + 642,50 + 642,50) : (21,74 + 21,74 + 21,74) = 29,5538 \text{ Eur/deň} \times 21,74 \text{ dňa} = 642,50 \text{ Eur/mesiac}$. Žalobca tiež uviedol, že náhradu mzdy požaduje za obdobie od 25.09.2013 do 25.09.2016 v sume 23.130 Eur podľa

§ 79 Zákonníka práce (29,5538 Eur/deň x 21,74 dňa x 36 mesiacov = 23.130 Eur). Nakoľko v čase podania žaloby nebol k dispozícii právoplatný rozsudok o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, žalobca uviedol, že žalobu podáva z dôvodu plynutia premlčacej doby a možného premlčania jeho nároku na mzdu v zmysle Uznesenia NS SR, sp. zn. 4 Cdo 159/2008 zo dňa 27.01.2010.

2. Žalovaný sa k podanej žalobe vyjadril podaním zo dňa 17.01.2017, doručeným súdu dňa 19.01.2017, keď uviedol, že žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom okamžitým skončením pracovného pomeru. Žalobca listom zo dňa 10.07.2013 oznámil, že s okamžitým skončením pracovného pomeru nesúhlasí a trvá na ďalšom zamestnávaní. Žalovaný uviedol, že so žalobcom vedie spor o neplatnosť skončenia pracovného pomeru pred Okresným súdom Trnava pod sp. zn. 37Cpr/61/2013 vo veci okamžitého skončenia pracovného pomeru. Vo veci nebolo právoplatne rozhodnuté. V prípade, ak bude právoplatne rozhodnuté, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu je neplatné, žalovaný uviedol, že keďže žalobca požiadal o pridelovanie práce u zamestnávateľa listom zo dňa 10.07.2013, od tohto dňa by mu vznikol nárok na náhradu mzdy. V čase od 10.07.2013 do 24.09.2013 bol však žalobca dočasne práceneschopný. Za obdobie práceneschopnosti náhradu mzdy v zmysle ustálenej judikatúry nemožno priznať. Prítom obdobie práceneschopnosti sa započítava do celkového obdobia, počas ktorého vzniká nárok na náhradu mzdy. S ohľadom na uvedené, o dobu práceneschopnosti žalobcu sa skraca celkové obdobie, za ktoré sa priznáva náhrada mzdy. Žalobca uplatňuje náhradu mzdy za čas 36 mesiacov, čiže za maximálnu možnú dĺžku v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce. S ohľadom na uvedené žalovaný žiadal, aby súd vzal na zreteľ žiadosť žalovaného o nepriznanie náhrady mzdy nad rámec 12 mesiacov. Túto žiadosť žalovaný odôvodnil tým, že žalovaný je rozpočtovou organizáciou financovanou obcou. Čiastka požadovaná žalovaným za celkové zákonom prípustné obdobie má zásadný vplyv na rozpočtové náklady školy. Žalovaný tiež poukázal na skutočnosť, že žalobca nepreukázal, či bol počas doby, za ktorú si uplatňuje náhradu mzdy evidovaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce alebo či vykonával nejakú prácu v pracovnom alebo obdobnom pracovnoprávnom vzťahu, či vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii, prečo prípadne neprijal (napr. úradom práce) predloženú pracovnú ponuku, prípadne prečo pracovný pomer u nového zamestnávateľa skončil. Žalovaný uviedol, že žalobca má vysokoškolské vzdelanie ekonomického zamerania, pričom v regióne trnavského kraja je dlhodobá nízka miera nezamestnanosti. Žalovaný namietol aj spôsob určenia priemerného zárobku na účely výpočtu náhrady mzdy. Keďže žalobca požiadal o pridelovanie práce u zamestnávateľa 10.07.2013, priemerný zárobok na účely náhrady mzdy sa zisťuje k 1. dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období, t.j. 01.07.2013. Rozhodujúcim obdobím je v danom prípade II. štvrtrok 2013. Na toto určenie nemá vplyv skutočnosť, že v mesiaci jún 2013 so žalobcom žalovaný skončil pracovný pomer. V danom prípade sa v zmysle § 134 ods. 3 Zákonníka práce použije tzv. pravdepodobný zárobok.

3. K vyjadreniu žalovaného sa vyjadril žalobca podaním zo dňa 07.07.2017, osobne podaným na súde dňa 11.07.2017, v ktorom uviedol, že Krajský súd Trnava vo svojom rozhodnutí zo dňa 24.01.2017, sp. zn. 9CoPr/2/2016 nevyhovelo odvolaniu žalovanej strany a potvrdilo rozhodnutie Okresného súdu Trnava zo dňa 26.08.2015, sp. zn. 37Cpr/6/2013 o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Rozsudok je právoplatný dňom 06.03.2017. Tiež uviedol, že žalovaná strana tvrdí, že obdobie práceneschopnosti od 10.07.2013 do 24.09.2013 sa počíta do obdobia náhrady mzdy a o toto obdobie sa má obdobie náhrady mzdy ponížiť, pričom žalobca náhradu mzdy za obdobie svojej práceneschopnosti nepožaduje. Zákonník práce nestanovuje, že náhrada mzdy sa počíta za prvých 12 či 36 mesiacov odo dňa žiadosti o pridelovanie práce. Žalobca bol nezamestnaný až do 05.03.2017, teda približne 42 mesiacov a mal zato, že by si mohol v súlade so ZP uplatňovať náhradu mzdy v počte 36 mesiacov aj späť od dátumu 05.03.2017 do 05.03.2014. K požiadavke žalovaného na zníženie náhrady mzdy na 12 mesiacov žalobca uviedol, že ZŠ s MŠ Kľačany je financovaná nielen obcou, ale i štátom, ktorý financuje tzv. prenesené kompetencie - teda chod samotnej základnej školy, obec financuje tzv. originálne kompetencie, pričom obec môže prispievať zo svojho rozpočtu i na prenesené kompetencie. Mzda žalobcu bola financovaná z peňazí na prenesené kompetencie. Zamestnávateľ bol povinný podľa zákona o účtovníctve účtovať rezervu na prebiehajúci súdny spor, na základe čoho mal zriaďovateľ a zrejme i financovateľ prenesených kompetencií (Ministerstvo školstva) začať tvoriť rozpočtovú peňažnú rezervu na úhradu potenciálneho záväzku. Pokiaľ si túto zákonnú povinnosť zamestnávateľ nespĺnil, nemali by byť následky prenášané na žalobcu. Ďalšou možnosťou financovania náhrady mzdy je tzv. dohodovacie konanie, o ktoré môže zamestnávateľ cestou zriaďovateľa požiadať Ministerstvo školstva SR. V roku 2012 požiadala ZŠ s MŠ Kľačany o dve dohodovacie konania v sume vysoko prevyšujúcej jej rozpočtové možnosti a bolo jej vyhovené. Financovanie náhrady mzdy je teda možné

štandardným spôsobom. Žalobca uviedol, že bol evidovaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie na ÚPSVaR Piešťany od 25.09.2013 do 05.03.2017 a nemal žiadny pracovný pomer. Žalobca je držiteľom diplomu zo všeobecného poľnohospodárstva. Uvedená skutočnosť má vplyv na možnosti zamestnania. Po okamžitom prepustení zo ZŠ s MŠ Kľačany sa nevyhýbal práci, avšak na uchádzača, ktorý bol okamžite prepustený za hrubé porušenie pracovnej disciplíny sa zamestnávateľa pozerajú veľmi rezervovane. Postoj zamestnávateľov sa začal čiastočne meniť až v dobe, keď sa mohol preukázať aspoň neprávoplatným rozsudkom o neplatnosti výpovede. Žalovaná strana tvrdí, že v Trnavskom kraji je veľmi nízka nezamestnanosť, avšak toto možno platí iba v poslednom roku, a i napriek tomu je veková kategória päťdesiatnikov považovaná za takmer nezamestnateľnú. Ďalej uviedol, že ak by sa vyhýbal práci, úrad práce by ho vyradil z evidencie uchádzačov o zamestnanie. Nové zamestnanie si našiel sám, teda nie prostredníctvom úradu práce, čo ukazuje, že si zamestnanie aktívne hľadal a naozaj sa chcel zamestnať. K spôsobu určenia tzv. rozhodujúceho obdobia žalobca uviedol, že výška náhrady mzdy by nemala byť závislá na tom, či využil prvý alebo posledný deň zákonnej lehoty na podanie žiadosti o pridelovanie práce. V závere uviedol, že požadovaná náhrada mzdy je primeraná, nepokrýva celé obdobie, v ktorom bol žalobca nezamestnaný, zamestnávateľ neuviedol relevantné dôvody pre ktoré by sa mala náhrada mzdy znížiť. Dlhodobú nezamestnanosť v počte 42 mesiacov si nezavinil sám, ale je výsledkom súbehu skutočností, ktoré nemohol ovplyvniť.

4. K vyjadreniu žalobcu sa vyjadril žalovaný podaním zo dňa 13.02.2018, doručeným súdu dňa 13.02.2018, v ktorom uviedol, že zotrváva na stanovisku, že do obdobia náhrady mzdy je potrebné započítať aj obdobie práceneschopnosti žalobcu. V tejto súvislosti nie je podstatné, či žalobca žiadal náhradu mzdy za toto obdobie a rovnako žalobca nesprávne vykladá ustanovenia Zákonníka práce. Žalovaný tvrdil, že ustanovenie § 79 ods. 1 tretej vety Zákonníka práce má kogentnú povahu, preto si žalobca nemôže sám určovať rozhodný okamih, od ktorého by mu patrila náhrada mzdy. Zároveň kogentná povaha vyplýva aj z ustanovenia § 79 ods. 2 druhá veta Zákonníka práce. Žalobcovi by mohla patriť náhrada mzdy od 10.07.2013 najviac do 10.07.2016. V tejto súvislosti dal žalovaný opakovane do pozornosti judikát Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 204/2009. Žalovaný uviedol, že škola ako vzdelávacia inštitúcia potrebuje finančné prostriedky nielen na vyplácanie svojich zamestnancov, ale pochopiteľne, musí investovať aj do samotného vzdelávania, zakúpenia pomôcok, údržby a opravy budovy. Podľa správy o výchovno-vzdelávacej činnosti, jej výsledkoch a podmienkach za školský rok 2016/2017, vypracovanej podľa vyhlášky Ministerstva školstva SR č. 9/2006 Z. z. boli náklady školy na nákup všeobecného materiálu - učebné pomôcky, kancelársky materiál, čistiace prostriedky, učebné a kompenzačné pomôcky, výpočtová technika, kancelársky materiál a pod. vo výške 16.155,71 Eur, čo je oproti požadovanej náhrade mzdy žalobcom (23.130 Eur) výrazne nižšia položka. Náklady na mzdy pre zamestnancov školy predstavovali 155.890,49 Eur, pričom žalobca sa domáha zaplatenia sumy, ktorá predstavuje 15 % z celkových ročných nákladov školy na mzdy zamestnancov. Zároveň poukázal na to, že žalovaný nie je podnikateľským subjektom, ktorý by vykonával svoju činnosť za účelom dosahovania zisku, ale jeho príjem je takmer výlučne závislý na dotáciách z rozpočtov samosprávy, ktorý je primárne určený na skvalitnenie úrovne vzdelávania a jeho modernizáciu, či mzdy zamestnancov. Vyplatenie požadovanej sumy by narušilo chod žalovaného a jeho finančné hospodárenie, keďže na tento účel nemá zabezpečené finančné prostriedky. Žalovaný tiež uviedol, že „aktivity“ žalobcu pri hľadaní si práce považuje iba za formálne. Žalobca nemôže „ťažiť“ zo vzniknutej situácie, pretože náhrada mzdy v kontexte prípadu predstavuje akési „odškodnenie“ za spôsobenú krivdu. Pokiaľ žalobca predmetný inštitút takto poníma, považoval žalovaný jeho výklad za formálny. Vysokoškolsky vzdelaná osoba s mnohými skúsenosťami by nemala mať problém zamestnať sa na trhu v oblasti ktorej pôsobí žalobca ani reálne nemá. V obdobnej veci napríklad Okresný súd Bratislava I v konaní pod sp. zn. 25C/92/2008 neakceptoval vyjadrenia navrhovateľa o tom, že dôvodom jeho nezamestnanosti bol okrem iného jeho vek. V súvislosti s údajnou nemožnosťou žalobcu zamestnať sa počas obdobia 42 mesiacov, mal žalovaný za to, že je prinajmenšom podozrivá tá skutočnosť, že žalobca si našiel prácu dňa 06.03.2017, t. j. v čase, keď mu bol doručený potvrdzujúci rozsudok Krajského súdu Trnava, pričom rozsudok Okresného súdu Trnava, ktorým bola vyslovená neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, nadobudol právoplatnosť dňa 06.03.2017. Žalovaný uviedol, že žalobca účelovo čakal do právoplatného rozhodnutia o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, aby tým „natiahol“ dobu, za ktorú očakával, že mu bude priznaná náhrada mzdy a takmer bezodkladne po právoplatnosti rozhodnutia sa zamestnal. Žalovaný bol toho názoru, že žalobca sa mohol zamestnať aj skôr, avšak v domnení, že by mu náhrada mzdy bola ponížená alebo nepriznaná za obdobie nového zamestnania, účelovo čakal na právoplatné skončenie veci. Žalovaný namietol právomoc súdu v časti rozhodovania o povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa odvieť poisťné na zdravotné a sociálne poistenie, ako sa toho domáhal

žalobca vo svojej žalobe. Pokiaľ ide o námietky žalobcu k určaniu rozhodujúceho obdobia pre určenie výšky náhrady mzdy, tieto považoval žalovaný za nedôvodné, keďže náhrada mzdy patrí zamestnancovi odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní (t. j. dňa 10.07.2013). Preto nemožno vychádzať zo skutočnosti, že k skončeniu pracovného pomeru došlo dňa 12.06.2013. Až do oznámenia žalobcu, že trvá na prideľovaní práce, sa na skončenie pracovného pomeru hľadalo ako na platné. Žalovaný vzniesol námietku premlčania z dôvodu, že žalobcovi by mohla patriť náhrada mzdy od 10.07.2013 najviac do 10.07.2016. Žaloba bola podaná na súde až dňa 13.10.2016, preto by žalobcovi bolo možno priznať len náhradu mzdy, ktorá by bola splatná po dni 13.10.2013. Zvyšnú náhradu mzdy nemožno priznať v dôsledku premlčania.

5. Žalovaný doplnil svoje vyjadrenie podaním zo dňa 01.03.2018, doručeným súdu dňa 01.03.2018, keď k tvrdeniu žalobcu, že zamestnávateľ (žalovaný) bol povinný podľa zákona o účtovníctve účtovať rezervu na prebiehajúci súdny spor, na základe čoho mal zriaďovateľ a zrejme i financovateľ prenesených kompetencií začať tvoriť rozpočtovú peňažnú rezervu na úhradu potenciálneho záväzku a k tvrdeniu, že ďalšou možnosťou financovania podľa žalobcu jeho náhrady mzdy je tzv. dohadovacie konanie, o ktoré môže zamestnávateľ cestou zriaďovateľa požiadať Ministerstvo školstva SR uviedol, že žalovaný požiadal ministerstvo o stanovisko k financovaniu náhrady mzdy v prípade prehrátého súdneho sporu, pričom ministerstvo uviedlo, že škola nemôže žiadať dodatočné finančné prostriedky na vyplatenie náhrady mzdy bývalému zamestnancovi na základe § 8c (dohadovacie konanie) ods. 1 písm. a) v spojení s ods. 3 zákona č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov z dôvodu prehrátého súdneho sporu. Zároveň dodalo, že ak chce škola použiť finančné prostriedky poskytnuté v rámci preneseného výkonu štátnej správy na náhradu mzdy bývalému zamestnancovi na základe rozhodnutia súdu, musí v prvom rade zabezpečiť financovanie nákladov školy, ktoré jej vzniknú v súvislosti s § 2 ods. 3 citovaného zákona. V nadväznosti na uvedené žalovaný uviedol, že škola musí zabezpečiť maľovku horných tried a údržbu elektroinštalácie, nakoľko pri výmene strechy v septembri, kedy boli masívne dažde, zatiekli stropy na hornom poschodí. Zároveň je škola povinná použiť prostriedky v rámci preneseného výkonu štátnej správy prednostne na uhrádzanie nákladov na mzdy a platy, vrátane poisťného na sociálne a zdravotné poistenie. V tejto súvislosti poukázal na to, že žalovaný má z celkového rozpočtu vo výške 333.608 Eur (na rok 2018) v rámci rozpočtu len na mzdy vyčlenených 171.900 Eur, teda viac ako polovicu rozpočtu. Vzhľadom na uvedené žalovaný žiadal, aby v prípade zaviazania žalovaného na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, povolil žalovanému splácať jeho záväzok v splátkach vo výške najviac 600 Eur mesačne, aby sa tým predišlo ohrozeniu chodu školy. Uviedol, že žalobca už je zamestnaný a teda má mesačný príjem z ktorého si môže pokryť všetky životné potreby, a teda nie je podľa názoru žalovaného nevyhnutné, aby bola na jeho účet náhrada vyplatená naraz vo vyššej sume.

6. Žalobca vzal podaním zo dňa 20.08.2018, osobne podaným na súde dňa 21.08.2018 žalobu v časti, ktorou sa domáhal, aby súd uložil žalovanému povinnosť zo mzdy v sume 23.130 Eur odvieť preddavky na daň, odvody na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa späť.

7. Podľa § 144 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) žalobca môže vziať žalobu späť.

8. Podľa § 145 ods. 2 CSP ak je žaloba vzatá späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví. O čiastočnom späťvzatie žaloby rozhodne súd v rozhodnutí vo veci samej.

9. Podľa § 146 ods. 2 CSP súd konanie nezastaví, ak žalovaný so späťvzatím žaloby z vážnych dôvodov nesúhlasí. Na nesúhlas žalovaného so späťvzatím žaloby sa neprihliada, ak dôjde k späťvzatiu žaloby skôr, než sa začalo predbežné prejednanie sporu podľa § 168 alebo pojednávanie.

10. Vzhľadom na to, že žalobca vzal žalobu v časti, ktorou sa domáhal uloženia povinnosti žalovanému zo mzdy v sume 23.130 Eur odvieť preddavky na daň, odvody na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa späť skôr, než sa začalo predbežné prejednanie sporu ako aj pojednávanie, súd podľa vyššie citovaných ustanovení konanie v uvedenej časti zastavil a urobil tak v rozhodnutí vo veci samej a to aj bez súhlasu žalovaného, ktorý v tomto prípade nebol potrebný.

11. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, prednesom právneho zástupcu žalobcu, prednesom právneho zástupcu žalovaného a listinnými dôkazmi, a to žalobou zo dňa 11.10.2016, potvrdením o

dočasnej PN, stanoviskom k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, podacím lístkom, dokladom o príjme 1/2013, dokladom o príjme 2/2013, dokladom o príjme 3/2013, vyjadrením žalovaného zo dňa 17.01.2017, dokladom o príjme 4/2013, dokladom o príjme 5/2013, dokladom o príjme 6/2013, vyjadrením žalobcu zo dňa 07.07.2017, rozsudkom Krajského súdu v Trnave, č.k. 9CoPr/2/2016-203 zo dňa 24.01.2017, diplomom zo dňa 27.06.2001, potvrdením ÚPSVaR Piešťany zo dňa 22.03.2017, rozsudkom Okresného súdu Trnava, č.k. 37Cpr/6/2013-164 zo dňa 26.08.2015, vyjadrením žalobcu zo dňa 22.11.2017, pracovným poriadkom zo dňa 03.09.2012, emailmi, vyjadrením doručeným súdu dňa 13.02.2018, správou o výchovno-vzdelávacej činnosti, jej výsledkoch a podmienkach za školský rok 2016/2017, doplňujúcim vyjadrením zo dňa 01.03.2018, tabuľkou, žiadosťou o stanovisko k financovaniu náhrady mzdy v prípade ukončeného súdneho sporu zo dňa 29.01.2018, žiadosťou o stanovisko k financovaniu náhrady mzdy v prípade ukončeného súdneho sporu zo dňa 05.02.2018, stanoviskom základnej školy s materskou školou k náhrade mzdy v dôsledku neplatného ukončenia pracovného pomeru, oznámením zo dňa 09.08.2018, potvrdením o nemocenských dávkach vyplatených Sociálnou poisťovňou, vyjadrením žalobcu zo dňa 20.08.2018, oznámením o výške a zložení funkčného platu zo dňa 01.04.2013, odpoveďou na žiadosť o podanie správy - Ing. Róbert Maron zo dňa 21.08.2018, spisom žalobcu na ÚPSVaR Piešťany za obdobie 25.09.2013 do 05.03.2017, ako i s obsahom celého spisu a zistil nasledovný skutkový stav:

12. Z rozsudku Okresného súdu Trnava, č.k. 37Cpr/6/2013-164 zo dňa 26.08.2015, ktorý bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Trnave, č.k. 9CoPr/2/2016-203 zo dňa 24.01.2017, a ktorý nadobudol právoplatnosť dňom 06.03.2017 vyplýva, že skončenie pracovného pomeru zamestnanca (žalobcu) okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 11.06.2013, ktoré bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľom (žalovaným) je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá. Okresný súd Trnava v odôvodnení rozsudku skonštatoval, že nepovažoval dôvody uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru daného žalovaným žalobcovi dňa 11.06.2013 za preukázané, resp. za tak závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré by mohol zamestnávateľ (žalovaný) okamžite skončiť so zamestnancom (žalobcom) pracovný pomer.

13. Listom zo dňa 10.07.2013 žalobca žalovanému oznámil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 11.06.2013 považuje za neplatné a žiada o pridelovanie práce. Predmetný list prevzal žalovaný dňa 11.07.2013.

14. Z Potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti vydaného K.. A. Č., praktickou lekárkou pre dospelých vyplýva, že žalobca bol neschopný práce od 11.06.2013 do 25.09.2013.

15. Z Potvrdenia o nemocenských dávkach vyplatených Sociálnou poisťovňou za obdobie od 11.06.2013 do 09.08.2018 vyplýva, že žalobca poberal nemocenské dávky v období od 13.06.2013 do 24.09.2013.

16. Podľa Potvrdenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany zo dňa 22.03.2017 bol žalobca vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 25.09.2013 do 05.03.2017 (vrátane).

17. Oznámením o výške a zložení funkčného platu zo dňa 01.04.2013 bol podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov žalobca zaradený do 8. platovej triedy, pracovná trieda jeden a bol mu priznaný funkčný plat spolu vo výške 562 Eur.

18. Z Pracovného poriadku žalovaného prerokovaného dňa 03.09.2012, Čl. 26 Splatnosť platu vyplýva, že plat je splatný pozadu za mesačné obdobie, t.j. do 30. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

19. Diplomom zo dňa 27.06.2001 bol žalobcovi Slovenskou poľnohospodárskou univerzitou v Nitre, agronomickou fakultou priznaný akademický titul inžinier, za ukončené vysokoškolské štúdium vykonaním štátnej skúšky v študijnom odbore všeobecné poľnohospodárstvo.

20. Zo životopisu žalobcu vyplýva, že v období rokov 1988 - 1991 pracoval v OPMP Drevovýroba Piešťany ako referent životného prostredia, 1991 - 1995 v MFM Drevovýroba, s.r.o., Piešťany ako referent životného prostredia a energetiky a neskôr ako vedúci strediska kotolne, 1996 - 2007 v Dovo-

Agro, s.r.o., Drahovce, pracoval ako účtovník, 2007 - 2010 vo Farma Terezov, s.r.o., Hlohovec, kde mal na starosti komplexné účtovníctvo a výkazníctvo, dane, 2012 - 2013 v ZŠ s MŠ Kľačany, kde pracoval ako ekonomický pracovník, mal na starosti rozpočtové účtovníctvo a výkazníctvo, mzdy, dane.

21. Zo spisu žalobcu vedeného Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany vyplýva, že za obdobie od 25.09.2013 do 25.09.2016 prejavil žalobca záujem o 1 pracovnú ponuku v septembri 2013, o 1 pracovnú ponuku v októbri 2013, o 6 pracovných ponúk v novembri 2013, o 5 pracovných ponúk v decembri 2013, o 1 pracovnú ponuku vo februári 2014, o 2 pracovné ponuky v marci 2014, o 3 pracovné ponuky v apríly 2014, o 1 pracovnú ponuku v máji 2014, o 2 pracovné ponuky v júni 2014, o 1 pracovnú ponuku v júli 2014, o 1 pracovnú ponuku v októbri 2014, o 1 pracovnú ponuku v novembri 2014, o 1 pracovnú ponuku v decembri 2014, o 1 pracovnú ponuku v marci 2015, o 2 pracovné ponuky v júni 2015, o 2 pracovné ponuky v júli 2015, o 1 pracovnú ponuku v októbri 2015, o 1 pracovnú ponuku v novembri 2015, o 2 pracovné ponuky v decembri 2015, o 2 pracovné ponuky vo februári 2016, o 3 pracovné ponuky v marci 2016, o 3 pracovné ponuky v apríly 2016, o 5 pracovných ponúk v máji 2016, o 1 pracovnú ponuku v júni 2016, o 4 pracovné ponuky v júli 2016, o 4 pracovné ponuky v auguste 2016 a o 6 pracovných ponúk v septembri 2016.

22. Podľa Potvrdenia zo dňa 21.10.2014 sa žalobca zúčastnil Veľtrhu pracovných príležitostí - práca a kariéra 2014 v Trnave za účelom hľadania zamestnania.

23. Z Osvedčenia o absolvovaní odborného kurzu: Kurz PC - MS Office administratíva zo dňa 13.06.2016 vyplýva, že žalobca v období od 30.05.2016 do 13.06.2016 úspešne ukončil rekvalifikáciu.

24. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany listom zo dňa 21.08.2018 súdu oznámil, že žalobca nebol vedený ako poberateľ žiadnej dávky na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany. Žalobca za zaujímal najmä o pozície ekonóma, kontrolóra, účtovníka a administratívneho pracovníka. Ponuky z úradu práce boli žalobcovi poskytnuté k jeho požiadavkám a vzdelaniu. Všetky ponúknuté odporúčania prijal a pri poslednom sa zamestnal.

25. Dňa 03.03.2017 uzatvoril žalobca ako zamestnanec s Mestskou knižnicou mesta Piešťany ako zamestnávateľom Pracovnú zmluvu na pracovnú pozíciu knižnično-informačný pracovník, s dňom nástupu do práce dňa 06.03.2017.

26. Žalobca požiadal dňa 08.03.2017 Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany o vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom 06.03.2017 z dôvodu nástupu do zamestnania. Rozhodnutím, č.k. PN2/OSO/ZAM/2017/7083 zo dňa 22.03.2017 Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany vyradil žalobcu z evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa 06.03.2017.

27. Žalobca pri výsluchu pred súdom k dátumu nástupu u nového zamestnávateľa, ktorý bol 06.03.2017 uviedol, že o dátume nástupu rozhodol zamestnávateľ, on ho neovplyvňoval. Žalobca nevedel, ani nemohol vedieť, kedy príde rozsudok krajského súdu, ani nemohol vedieť, aký bude výsledok. Pokiaľ ide o tvrdenie protistrany o tom, že doba nezamestnanosti bola príliš dlhá, tak mal za to, že túto dobu si nespôsobil sám. K priebehu pracovných pohovorov uviedol, že problémom bolo, že dostal skončenie pracovného pomeru pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Toto sa obzvlášť posudzuje u zamestnávateľa. Zúčastnil sa aj pohovorov v personálnych agentúrach, kde túto skutočnosť vnímali ako problém. Pokiaľ žalovaná strana namieta nízku nezamestnanosť v regióne, táto bola iná v roku 2013 ako v súčasnosti. Rovnako poukázal na tzv. štrukturálnu nezamestnanosť v závislosti od vzdelania, jazykovej výbavy, sú veľké percentuálne výkyvy. Žalobca uviedol, že reagoval prakticky na každý inzerát, ktorý bol na profesii alebo v novinách, piešťanskom AB, príp. aj iné personálne portály. Úrad práce samozrejme. Počet bol rôzny, v závislosti od ponuky. Boli mesiace, keď bola jedna, boli mesiace, keď boli štyri. Zaujímal sa aj o ponuky, ktoré neboli inzerované, neboli zverejňované. Ak by bol formálnym zberačom potvrdení o hľadaní zamestnaní, tak by takúto nadprácu nerobil. V rozhodnom období nemal žiadny príjem z pracovného pomeru, nemal ani žiadny nezdaňovaný príjem, mal len malý príjem z prenájmu malého bytu. Vzhľadom na to, že je to známy, tak sa výška nájmu pohybuje na úrovni 205 Eur. Tento príjem nepostačoval na úhradu mesačných výdavkov. Obmedzil výdaje, žil z úspor. Vlastní iba jednoizbový byt v Piešťanoch, býva v rodičovskom dome. Ako primárny dôvod, prečo ho zamestnávateľia odmietali zamestnať videl v charaktere skončenia pracovného pomeru. Hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Toto neriskovali. Nehodlali zamestnať človeka, ktorý by sa potenciálne mohol dopustiť, resp.

dopustil hrubého porušenia pracovnej disciplíny. Aktuálny zamestnávateľ ho zamestnal po tom, čo už mohol povedať, že okresný súd vyhovel žalobe. Mohlo zohrať úlohu aj to, že ovládal rozpočtové účtovníctvo. Bolo to jediné zamestnanie, kde mu ponúkli možnosť nástupu. Cez úrad práce absolvoval kurz na IT zručnosti.

28. Právny zástupca žalobcu na pojednávaní konanom dňa 29.01.2019 uviedol, že požadujú náhradu mzdy za obdobie 36 mesiacov vo výške funkčného platu žalobcu, teda vo výške 562 Eur.

29. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní konanom dňa 29.01.2019 uviedol, že voči výške mzdy 562 Eur nemajú námietky a požadujú výšku splátok v sume 200 Eur. K žiadostiam žalobcu, ktoré zasielal zamestnávateľom na portáli napr. Profesia, uviedol, že tu nie je žiadna reakcia zo strany potenciálnych zamestnávateľov, ktorých kontaktoval. Tiež poukázal na predvolania zo strany ÚPSVaR, resp. ponuky pre žalobcu na zamestnanie, kde taktiež v mnohých prípadoch absentuje vyjadrenie zamestnávateľa o tom, prečo nebol prijatý resp. pri niektorých bolo uvedené, ako napr. predvolanie zo dňa 02.02.2017, kde bol zamestnávateľ IT Buble service s.r.o. dôvodom bolo odmietnutie žalobcu, lebo nespĺňa kvalifikačné predpoklady. Ďalej tu bol zamestnávateľ W. N. - Delta, kde bolo uvedené, že žalobca nevyhovuje na pozíciu, má slabú komunikáciu. Dôvod nezamestnania žalobcu bol výlučne na jeho strane, resp. v mnohých prípadoch tento dôvod absentuje. Pokiaľ ide o pracovnú zmluvu, poukázal na to, že zamestnanie žalobcu bolo účelové, pretože v zmluve je formálne uvedené, že bola uzatvorená dňa 03.03.2017, avšak žiadosť o vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie podal až 08.03.2017. Nič mu nebránilo podať túto žiadosť skôr, hneď po tom, ako uzatvoril zmluvu. Z týchto dôvodov mal za preukázané, že žalobca naťahoval čas a čakal na právoplatné rozhodnutie Krajského súdu v Trnave.

30. Právny zástupca žalobcu na pojednávaní konanom dňa 29.01.2019 uviedol, že reakcie zamestnávateľov samotný žalobca nevie žiadnym spôsobom ovplyvniť. Čo sa týka tvrdení o nejakých účelových zamestnaniach, resp. neaktivite žalobcu, na ktoré poukázal právny zástupca žalovaného, uviedol, že tieto sú až z roku 2017, čiže sa nedotýkajú rozhodného obdobia, za ktoré požaduje žalobca náhradu mzdy v tomto konaní. Tiež uviedol, že ak by žalobca striktno nedodržiaval pokyny ÚPSVaR, bol by z evidencie uchádzačov o zamestnanie vyradený. K čomu nedošlo. Na základe toho mal za to, že počas celej doby evidencie konal žalobca tak, ako vyžadujú minimálne predpoklady určené právnymi predpismi na to, aby bol evidovaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

31. Právny zástupca žalobcu v záverečnom vyjadrení uviedol, že sa v plnom rozsahu pridržiava žalobného návrhu, resp. jeho úprav, ako boli vykonané v priebehu konania. Navrhol, aby súdom bola žalobcovi priznaná náhrada mzdy za obdobie 36 mesiacov od 25.09.2013 vo výške funkčného platu. Zároveň navrhol, aby žalovaný bol zaviazaný na náhradu trov konania vo výške 100%.

32. Právny zástupca žalovaného v záverečnom vyjadrení žiadal, aby súd náhradu mzdy znížil na 12 mesiacov, nakoľko žalobca sa mal a mohol zapojiť do pracovného pomeru u iného zamestnávateľa. Pokiaľ sa nezapojil, mal za to, že to bolo z dôvodov na jeho strane. Poukázal aj na rozsudok NS SR sp. zn. 4Cdo/204/2009. Pokiaľ ide o náhradu trov konania, žiadal, aby súd náhradu trov konania nepriznal. Vzhľadom na to, že bola vznesená námietka premlčania, ktorá sa javí ako dôvodná. Takisto vzhľadom na späťvzatie žaloby, kedy žalobca zobral žalobu v rozsahu zaplateného poistného späť, pričom tak urobil až na procesnú obranu žalovaného.

33. Podľa Čl. 2 posledná veta zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov.

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

35. 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 za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

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

37. Podľa § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z., 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.

38. Podľa § 29 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z., pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ neuplatní ustanovenia § 43 ods. 1 písm. d), § 96 ods. 3 a 5, § 118 ods. 2 až 4, § 119 ods. 2, § 120 až 122, § 122a ods. 2 až 4, § 122b ods. 2 až 4, § 123 ods. 2 a 3, § 124, § 127 ods. 1 až 3, § 128, § 134 a 135 Zákonníka práce.

39. 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.

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

41. Podľa § 1 ods. 1 a 4 Zákonníka práce, tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

42. Podľa § 100 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ďalej len „Občiansky zákonník“), právo sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110). Na premlčanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať.

43. 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.

44. Podľa § 102 Občianskeho zákonníka, pri právach, ktoré sa musia najprv uplatniť u fyzickej alebo právnickej osoby, začína plynúť premlčacia doba odo dňa, keď sa právo takto uplatnilo.

45. Podľa § 488 Občianskeho zákonníka, záväzkovým vzťahom je právny vzťah, z ktorého veriteľovi vzniká právo na plnenie (pohľadávka) od dlžníka a dlžníkovi vzniká povinnosť splniť záväzok.

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

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

48. V zmysle na danú vec sa vzťahujúceho ust. § 79 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu neplatného skončenia pracovného pomeru, t.j. ku dňu 11.06.2013, 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 (ods. 1). 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.

49. Skutočnosť, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 11.06.2013, ktoré bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce žalovaným ako zamestnávateľom žalobcovi ako zamestnancovi je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá, vyplýva z rozsudku Okresného súdu Trnava, č.k. 37Cpr/6/2013-164 zo dňa 26.08.2015, ktorý bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Trnave, č.k. 9CoPr/2/2016-203 zo dňa 24.01.2017, a ktorý nadobudol právoplatnosť dňom 06.03.2017, pričom súd z neho vychádzal a mal ním preukázané splnenie jednej z podmienok priznania náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, a to neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Listom zo dňa 10.07.2013, doručeným žalovanému dňa 11.07.2013, ktorým žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho žalovaný i naďalej zamestnával, mal súd preukázanú ďalšiu z podmienok prisúdenia náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, a to oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával.

50. Žalobca žalobou požadoval náhradu mzdy za obdobie od 25.09.2013 do 25.09.2016, t.j. za obdobie 36 mesiacov. Žalovaný tvrdil, že keďže žalobca požiadal o pridelovanie práce u zamestnávateľa listom zo dňa 10.07.2013, od tohto dňa mu vznikol nárok na náhradu mzdy a tak žalobcovi mohla patriť náhrada mzdy od 10.07.2013 najviac do 10.07.2016.

51. K uvedenému súd uvádza, že podľa § 79 Zákonníka práce náhrada mzdy patrí zamestnancovi 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. Aplikujúc predmetné ustanovenie na daný prípad, žalobcovi patrila náhrada mzdy odo dňa 11.07.2013 (odkedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní) až do času, keď žalovaný umožní žalobcovi pokračovať v práci. Nakoľko žalovaný neumožnil žalobcovi pokračovať v práci počas konania o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, žalobca má nárok na náhradu mzdy do právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, t.j. do 06.03.2017. Po právoplatnosti takéhoto rozhodnutia, ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu, vznikajú zamestnancovi nároky v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Žalobca v konaní požadoval náhradu mzdy v rámci uvedeného obdobia, teda od 25.09.2013 do 25.09.2016, t.j. za obdobie 36 mesiacov. 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 za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Z ustanovenia § 79 Zákonníka práce nemožno vyvodiť ten právny záver, ako tvrdí žalovaný, že zamestnanec môže požadovať náhradu mzdy iba za prvých 36 mesiacov, ktoré sa počítajú bezprostredne odo dňa kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na zamestnávaní. Uvedené z ustanovenia § 79 Zákonníka práce nevyplýva, keď toto ustanovenie hovorí o celkovom čase, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy. Právny názor žalovaného považuje súd za právne neprijateľný a s týmto sa nestotožnil.

52. Vzhľadom na uvedené súd posudzoval nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 25.09.2013 do 25.09.2016, tak ako sa domáhal žalobou, pričom súd sa zaoberal žiadosťou žalovaného, aby súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov žalobcovi ako zamestnancovi nepriznal, resp. znížil.

53. K námietke premlčania vznesenej žalovaným súd uvádza, že žalobca sa náhrady mzdy domáhal žalobou doručenou Okresnému súdu Trnava dňa 13.10.2016 a postúpenou Okresnému súdu Piešťany dňa 27.02.2017. Podľa § 43 ods. 3 Civilného sporového poriadku právne účinky spojené s podaním žaloby alebo iného podania zostávajú pri postúpení sporu zachované. Žalobca sa domáhal

náhrady mzdy za obdobie od 25.09.2013 do 25.09.2016, pričom z Pracovného poriadku žalovaného prerokovaného dňa 03.09.2012, Čl. 26 Splatnosť platu vyplýva, že plat je splatný pozadu za mesačné obdobie, t.j. do 30. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Vzhľadom na uvedené bola mzda za september 2013 splatná do 30.10.2013, a keďže žaloba bola podaná na súd dňa 13.10.2016 bola podaná v rámci všeobecnej trojročnej premlčacej lehoty, teda včas.

54. Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, a ktorú bol schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý neplatne skončil so zamestnancom pracovný pomer a nesplnil si svoju povinnosť pridelovať zamestnancovi prácu. V zmysle § 79 Zákonníka práce nie je založené oprávnenie súdu náhradu mzdy do 12 mesiacov znížiť, keďže rozsah nároku žalobcu na náhradu mzdy v danom prípade je daný citovaným zákonným ustanovením, za daných okolností bez možnosti súdu tento rozsah moderovať.

55. Nakoľko žalovaný ako zamestnávateľ podal v konaní v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce návrh na zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, súd sa zaoberal otázkou, či sú v prejednávanej veci splnené podmienky pre takýto postup. Žalovaný túto žiadosť odôvodnil pomermi žalovaného, ktorý je rozpočtovou organizáciou financovanou obcou a skutočnosťou, že žalobca si aktívne nehľadal zamestnanie a účelovo čakal do právoplatného rozhodnutia o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, aby tým „natiahol“ dobu, za ktorú očakával, že mu bude priznaná náhrada mzdy.

56. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľa podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce o zníženie náhrady mzdy za čas prevyšujúci 12 mesiacov je súd oprávnený prihliadať k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada mzdy.

57. Zákonník práce v ustanovení § 79 ods. 2 v znení účinnom do 31.08.2007 ukladal súdu, na ktoré skutočnosti najmä má prihliadať pri rozhodovaní o žiadosti zamestnávateľa o nepriznanie náhrady mzdy prevyšujúcej (v tom čase) deväť mesiacov, a síce či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.09.2007 neurčuje konkrétne, na ktoré skutočnosti má súd pri rozhodovaní o žiadosti zamestnávateľa prihliadať. Súd má za to, že z novelizácie ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce (po odstránení vety za bodkočiarkou) je možné vyvodiť, že pre nepriznanie alebo primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov už nie je prednostne rozhodujúca otázka zamestnania sa žalobcu ako zamestnanca v rozhodnom období, ale celkovo otázka, či by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Súd pritom poukazuje na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo dňa 14.09.2011, v ktorom rozhodnutí dovolací súd uviedol, že „hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplátilo konať protiprávne.“

58. Zákonník práce v aktuálnom znení teda neuvádza, na ktoré skutočnosti je pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľa súd povinný prihliadať, pričom ak zamestnávateľ požiada o nepriznanie alebo krátenie náhrady mzdy, žiadaná náhrada mzdy za čas prevyšujúci obdobie 12 mesiacov závisí na úvahe súdu. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy nad obdobie 12 mesiacov súd spravidla zisťuje okolnosti, ktoré súvisia

so zabezpečením zamestnanca, a nie okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa. Vo veci tak nie je právne významná skutočnosť, či žalovaný disponuje dostatkom finančných prostriedkov na vyplatenie náhrady mzdy, neskúmajú sa pomery žalovaného.

59. S poukazom na ustálenú súdnu prax, ako aj vyššie citované rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľa o nepriznanie alebo krátenie náhrady mzdy súd zisťuje, či a v akom rozsahu by priznanie náhrady mzdy nad 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi. V rámci toho je podľa názoru súdu potrebné prihliadať na všetky okolnosti neplatného skončenia pracovného pomeru, t.j. či išlo napr. len o formálne nedostatky skončenia pracovného pomeru, na správanie sa zamestnávateľa a zamestnanca v čase predchádzajúcom skončeniu pracovného pomeru, ale aj na pomery zamestnanca, teda či bol zamestnanec v danom období niekde zamestnaný, za akých podmienok a zárobkových možností takúto prácu vykonával. Aj s poukazom na súdnu prax stále platí, že po uplynutí 12 mesiacov ustupuje sankčná a satisfakčná funkcia náhrady mzdy do úzadia a zvýrazňuje sa jej sociálna funkcia. Je preto potrebné tiež skúmať, či správanie sa zamestnanca pri zabezpečovaní si iného príjmu bolo korektné, pričom krátenie alebo nepriznanie náhrady mzdy prichádza do úvahy, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zabezpečiť si príjem, a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem, alebo naopak, ak niekde zarábala toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.

60. V konaní mal súd za preukázané, že žalobca bol v období od 25.09.2013 do 05.03.2017 (vrátane) evidovaný na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Piešťanoch, pričom v tomto období nepoberal žiadne dávky vyplácané Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany ani nemocenské dávky vyplácané Sociálnou poisťovňou. Ako vyplýva zo spisu žalobcu vedeného Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany, žalobca si aktívne hľadal zamestnanie. Zaujímal sa najmä o pozície ekonóma, kontrolóra, účtovníka a administratívneho pracovníka, čo je adekvátne k jeho praxi a vzdelaniu. Všetky ponúknuté odporúčania od Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany prijal. Zúčastnil sa Veľtrhu pracovných príležitostí - práca a kariéra 2014 v Trnave za účelom hľadania zamestnania, absolvoval rekvalifikačný kurz. Dňa 03.03.2017 uzatvoril žalobca ako zamestnanec s Mestskou knižnicou mesta Piešťany ako zamestnávateľom Pracovnú zmluvu na pracovnú pozíciu knižnično-informačný pracovník, s dňom nástupu do práce dňa 06.03.2017. Bol to jediný zamestnávateľ, ktorý mu ponúkol možnosť nástupu do zamestnania.

61. Žalobca v rozhodnom období býval v rodičovskom dome a mal príjem z prenájmu bytu vo výške 205 Eur mesačne. Primárny dôvod, prečo ho zamestnávateľia odmietali zamestnať videl žalobca najmä v charaktere skončenia pracovného pomeru, teda okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, ale aj v tom, že bol osobou, z dôvodu veku na trhu práce znevýhodnenou.

62. Dôkazné bremeno na preukázanie skutočností pre rozhodnutie súdu o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy spočíva na zamestnávateľovi, ktorý musí preukázať, že sú tu skutočnosti, pre ktoré by priznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi.

63. K tvrdeniu žalovaného, že žalobca účelovo naťahoval čas, pretože sa zamestnal v deň právoplatnosti rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru dňa 06.03.2017 súd uvádza, že žalobca sa žalobou domáhal náhrady mzdy za obdobie od 25.09.2013 do 25.09.2016, teda za 36 mesiacov, pričom zo zákona nemá nárok na náhradu mzdy presahujúcej toto obdobie. Preto tvrdenie žalovaného o „naťahovaní“ času nemá právny ani logický základ. Navyše súd uvádza, že žalobca pracovnú zmluvu podpísal už dňa 03.03.2017. K tvrdeniu žalovaného, že žalobca podal žiadosť o vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie až 08.03.2017, pričom mu nič nebránilo podať túto žiadosť skôr, hneď po tom, ako uzatvoril zmluvu, čím mal žalovaný za preukázané, že žalobca naťahoval čas a čakal na právoplatné rozhodnutie Krajského súdu v Trnave, súd uvádza, že uchádzač o zamestnanie je povinný do ôsmich kalendárnych dní písomne oznámiť úradu každú zmenu skutočností rozhodných pre vedenie v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Preto, keď žalobca uzatvoril pracovnú zmluvu dňa 03.03.2017 a o vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie požiadal dňa 08.03.2017, konal v súlade so zákonom.

64. K tvrdeniu žalovaného, že sa žalobca mal a mohol zapojiť do pracovného pomeru u iného zamestnávateľa a pokiaľ sa nezapojil, bolo to z dôvodov na jeho strane súd uvádza, že interpretácia ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s článkom 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z neexistujúcej povinnosti preto

nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy (viď uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo dňa 14.09.2011).

65. Otázkou, prečo sa zamestnanec po neplatnom skončení pracovného pomeru nezapojil do práce, je potrebné posudzovať výlučne z hľadiska článku 2 Základných zásad Zákonníka práce a jeho zapojenie do práce zohľadniť iba z hľadiska, či nešlo o konanie, ktoré je zneužitím jeho práva z pracovnoprávných vzťahov. Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce je teda potrebné aplikovať takým spôsobom, aby sa tým nenegovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúce z odseku 1 tohto zákonného ustanovenia a aby pre zamestnávateľa nebolo „výhodným“ konať protiprávne, spoliehajúc sa práve na možnosť súdnou cestou dosiahnuť nepriznanie náhrady mzdy. Súd vykonaným dokazovaním nemal za preukázané, že by si žalobca vlastnou vinou zanedbal možnosť zabezpečiť si príjem.

66. Súd poukazuje na skutočnosť, že ako prvoinštančný, tak odvolací súd v odôvodnení rozsudkov skonštatovali, že nepovažovali dôvody uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru daného žalovaným žalobcovi dňa 11.06.2013 za preukázané, resp. za tak závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré by mohol zamestnávateľ (žalovaný) okamžite skončiť so zamestnancom (žalobcom) pracovný pomer. Znamená to teda, že neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru nebola daná len formálnymi nedostatkami okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale bola daná skutočnosťou, že nebolo preukázané také správanie žalobcu, ktoré by odôvodňovalo okamžité skončenie pracovného pomeru. Súd tiež prihliadol na skutočnosť, že žalobca si aktívne hľadal zamestnanie a že bol v rozhodnom období sociálne odkázaný na náhradu mzdy v plnom rozsahu. Ak náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a sankcie voči zamestnávateľovi, a zároveň je odrazom povinnosti zamestnávateľa znášať dôsledky svojho protiprávneho konania (viď uznesenie NS SR sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo dňa 14.09.2011), je vylúčené, aby v prípade neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v tu prejednávanej veci bola žalobcovi nepriznaná, resp. znížená náhrada mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, nakoľko by to nebolo možné považovať za súladné s princípom spravodlivosti.

67. Nakoľko žalovaný, ktorého zaťažovalo bremeno tvrdenia ako aj dôkazné bremeno v konaní o jeho návrhu na zníženie resp. nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, nepreukázal, že by priznanie náhrady mzdy žalobcovi bolo v rozpore s dobrými mravmi, súd s poukazom na princíp spravodlivosti a primeranosti zohľadniac všetky okolnosti prípadu nevidel žiadny dôvod na nepriznanie náhrady mzdy žalobcovi aj za čas presahujúci 12 mesiacov, a to s prihliadnutím najmä na skutočnosť, že žalobca v rozhodnom období nedosahoval žiadny príjem, aktívne si hľadal zamestnanie a taktiež vzhľadom na dôvody neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd tiež zdôrazňuje, že náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov možno znížiť, prípadne vôbec nepriznať, len výnimočne.

68. Z navrhnutých dôkazov súd nevykonal žalovaným navrhnuté dopyty žalobcu ohľadom jeho predchádzajúcich zamestnaní, ktoré mal predtým, ako bol zamestnaný u žalovaného. Súd to považoval za nevhodné a nadbytočné, keďže vykonanie tohto dôkazu nemohlo viesť k preukázaniu sporných skutočností a navyše priebeh zamestnaní žalobcu vyplýval zo životopisu žalobcu, ktorý bol súčasťou spisu žalobcu vedeného Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany.

69. Pokiaľ ide o výšku náhrady mzdy, súd poukazuje na skutočnosť, že medzi stranami bolo nesporné, že žalobca pracoval u žalovaného ako zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme, pričom odmeňovanie týchto zamestnancov upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Z uvedeného dôvodu súd pri určení výšky náhrady mzdy za jednotlivé mesiace nevychádzal z priemerného zárobku zisťovaného zo mzdy zúčtovanej na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného v rozhodujúcom období (§ 134 ods. 1, 2 Zákonník práce), ale v súlade s § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. vychádzal z funkčného platu podľa § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. priznaného žalobcovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

70. Medzi stranami bolo nesporné, že žalobcovi bol dňa 01.04.2013 priznaný funkčný plat vo výške 562 Eur a tento plat je nutné považovať v zmysle vyššie citovaných ustanovení zákona č. 553/2003 Z. z. za priemerný zárobok žalobcu a je nutné z neho vychádzať pri určení náhrady mzdy, ktorá patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku v zmysle ust. § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Pokiaľ si žalobca žalobou uplatnil náhradu mzdy vypočítanú podľa § 134 ods. 1, 2 Zákonníka práce, nepostupoval správne.

71. Nakoľko súd dospel k záveru, že nárok žalobcu je oprávnený v rozsahu náhrady mzdy za 36 mesiacov od 25.09.2013 do 25.09.2016, čo predstavuje náhradu mzdy celkom vo výške 20.232 Eur (36 x 562 Eur), žalobe v časti zaplattenia tejto sumy ako náhrady mzdy vyhovel vo výroku II. rozsudku a vo zvyšnej časti požadovanej sumy žalobu z dôvodu nesprávneho výpočtu výšky mzdy žalobcom vo výroku III. rozsudku ako nedôvodnú zamietol.

72. Súd navyše uvádza, že náhrada mzdy sa priznáva brutto, pričom po právoplatnosti rozsudku bude povinnosťou žalovaného, aby žalobcovi vyplatil náhradu mzdy netto, teda po zrážke dane zo mzdy a príslušných odvodov. Priznanie náhrady mzdy vyčíslenej v hrubom pritom vyplýva zo skutočnosti, že priemerný zárobok (funkčný plat) sa zisťuje z hrubej mzdy (platu) zamestnanca (por. napr. rozsudok Krajského súdu v Trnave, č. k. 9Co/420/2012 zo dňa 19.03.2013).

73. Žalovaný požiadal o priznanie možnosti splácať pohľadávku v splátkach po 200 Eur mesačne. Poukázal na to, že žalovaný nie je podnikateľským subjektom, ktorý by vykonával svoju činnosť za účelom dosahovania zisku, ale jeho príjem je takmer výlučne závislý na dotáciách z rozpočtov samosprávy, ktorý je primárne určený na skvalitnenie úrovne vzdelávania a jeho modernizáciu, či mzdy zamestnancov. Vyplatenie požadovanej sumy by narušilo chod žalovaného a jeho finančné hospodárenie, keďže na tento účel nemá zabezpečené finančné prostriedky. Žalovaný musí v prvom rade zabezpečiť financovanie nákladov školy, ktoré jej vzniknú v súvislosti s § 2 ods. 3 zákona č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov. V nadväznosti na uvedené uviedol, že škola musí zabezpečiť maľovku horných tried a údržbu elektroinštalácie, nakoľko pri výmene strechy v septembri, kedy boli masívne dažde, zatiekli stropy na hornom poschodí. Zároveň je škola povinná použiť prostriedky v rámci preneseného výkonu štátnej správy prednostne na uhrádzanie nákladov na mzdy a platy, vrátane poistného na sociálne a zdravotné poistenie. V tejto súvislosti poukázal na to, že žalovaný mal z celkového rozpočtu vo výške 333.608 Eur (na rok 2018) v rámci rozpočtu len na mzdy vyčlenených 171.900 Eur, teda viac ako polovicu rozpočtu. Vzhľadom na uvedené žalovaný žiadal, aby v prípade zaviazania žalovaného na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, povolil žalovanému splácať jeho záväzok v splátkach, aby sa tým predišlo ohrozeniu chodu školy. Uviedol, že žalobca už je zamestnaný a teda má mesačný príjem z ktorého si môže pokryť všetky životné potreby, a teda nie je podľa názoru žalovaného nevyhnutné, aby bola na jeho účet náhrada vyplatená naraz vo vyššej sume.

74. Podľa § 232 ods. 3 a 4 CSP, lehota na plnenie je tri dni a plynie od právoplatnosti rozsudku. Súd môže v odôvodnených prípadoch určiť dlhšiu lehotu. Ak súd uložil povinnosť plniť opakujúce sa a v budúcnosti splatné dávky a splátky, vykonateľnosť týchto dávok a splátok sa spravuje poradím ich splatnosti, ak súd nerozhodne inak; súd môže rozhodnúť, že omeškanie s plnením jednej dávky alebo splátky má za následok splatnosť celého plnenia.

75. Ustanovenie § 232 ods. 3 veta druhá CSP umožňuje predĺžiť lehotu určenú na plnenie, a to bez výslovného obmedzenia. Výkladom a maiori ad minus súd dospel k záveru, že pokiaľ je možné stanoviť lehotu splatnosti fakticky v neobmedzenom rozsahu, potom nemôže byť v rozpore s právnou úpravou, ak tento rozsah súd prispôsobí potrebám žalobcu i žalovaného.

76. Na základe ustálenej súdnej praxe je pri úvahe o určení lehoty na splnenie povinnosti alebo pri určení, že peňažné plnenie sa môže vykonať v splátkach, nutné vychádzať z konkrétnych okolností prípadu. Súd musí prihliadnuť na osobné a majetkové pomery sporových strán, výšku priznaného plnenia, platobnú schopnosť žalovaného, prejavenu snahu o plnenie záväzku žalovaným, dobu, po uplynutí ktorej by umožnením vykonania plnenia v splátkach došlo k zaplatteniu prisúdenej sumy s tým, aby nepredstavovala neúmerné zvýhodnenie dlžníka na úkor veriteľa (čo zohľadní pri výške splátok a podmienkach ich zročnosti) ako aj to, či povolenie plnenia prisúdenej sumy v splátkach neprímerane nezasiahne do majetkových pomerov veriteľa, pričom súd môže určiť, že omeškanie s plnením jednej splátky má za následok zročnosť celého plnenia. Konajúci súd teda musí lehotu na plnenie určiť tak, aby jej dĺžka nepoprela samotný účel súdneho konania a v konečnom dôsledku viedla k odstráneniu právnej neistoty medzi sporovými stranami.

77. Súd pri posudzovaní žiadosti žalovaného o priznanie možnosti splácať pohľadávku v splátkach vzal do úvahy okolnosti a povahu predmetného sporu, keď sa jednalo o individuálny pracovnoprávny

spor, v ktorom žalobca vystupoval v pozícii zamestnanca, teda bol slabšou stranou sporu a žalovaný vystupoval ako zamestnávateľ. Súd prihliadol aj na skutočnosť, že o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo právoplatne rozhodnuté už dňom 06.03.2017, pričom v zmysle § 26 ods. 5 zákona č. 431/2002 o účtovníctve bol žalovaný povinný účtovať rezervu na záväzok na prebiehajúci súdny spor. Pokiaľ si túto zákonnú povinnosť žalovaný nesplnil, nemôžu byť následky prenášané na žalobcu. K žiadosti žalovaného, ktorý požadoval splátky v sume 200 Eur súd uvádza, že v prípade takto stanovenej splátky by uhradenie priznanej sumy trvalo viac ako 8 rokov. Žalobca ako veriteľ by obdržal finančné prostriedky od žalovaného po neprimerane dlhej dobe. Dlžník musí mať vôľu svoj dlh riešiť. Súd prihliadol aj na skutočnosť, že v súčasnosti je žalobca zamestnaný, no taktiež vzal do úvahy, že žalobca bol v dôsledku neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru takmer štyri roky bez príjmu. Súd tiež prihliadol na skutočnosť, že žalovaný je rozpočtovou organizáciou, a teda k vyplateniu náhrady mzdy musí dôjsť v súčinnosti so zriaďovateľom žalovaného.

78. Ustanovenie § 232 ods. 3 CSP určuje lehotu na plnenie tri dni, ktorá plynie od právoplatnosti rozsudku, pričom súd môže v odôvodnených prípadoch určiť dlhšiu lehotu. Súd prihliadol na zásadu spravodlivosti uvedenú v čl. 2 ods. 1 základných princípov Civilného sporového poriadku, v zmysle ktorého ochrana ohrozených a porušených práv a právom chránených záujmov musí byť spravodlivá a účinná tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Súd poukazuje aj na všeobecnú právnu zásadu, podľa ktorej je každý povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. S poukazom na uvedené súd na plnenie istiny žalovanému určil v zmysle § 232 ods. 3 veta druhá CSP primeranú dlhšiu lehotu 90 dní od právoplatnosti rozsudku, ktorá umožní žalovanému, aj s prípadnou súčinnosťou s jeho zriaďovateľom, zabezpečiť finančné prostriedky.

79. Podľa § 262 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

80. Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

81. Podľa § 256 ods. 1 CSP ak strana procesne zavinila zastavenie konania, súd prizná náhradu trov konania protistrane.

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

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

84. K uvedenému súd poukazuje na rozsudok Krajského súdu v Trnave, č. k. 24Co/262/2016-49 zo dňa 08.02.2017, v ktorom odvolací súd uviedol, že „pri rozhodovaní o nárokoch so samostatným skutkovým základom treba úspech a neúspech strany posudzovať vždy osobitne, podľa toho, v ktorom samostatne uplatniteľnom nároku by mohla byť tá ktorá strana úspešná a v ktorom zase nie. Trovy konania preto treba oddeliť a osobitne o nich rozhodnúť vo vzťahu ku každému nároku zvlášť. Ak ide o práva so samostatným skutkovým základom, nie je vylúčené, že povinnosti na náhradu trov konania sa určujú aj osobitne tak, že žalovaná môže byť zaviazaná k náhrade trov konania žalobkyni a žalobkyňa k náhrade trov konania žalovanej. Treba zdôrazniť, že súd nemôže nikdy kompenzovať obe vzájomné pohľadávky na týchto trovách svojím rozhodnutím. Môžu tak urobiť strany na základe dohody alebo jednostranného úkonu podľa hmotnoprávných predpisov. Rovnaký právny názor už bol vyslovený Najvyšším súdom vo veci 3Cz/13/1969 z 24.6.1969, zverejnenom pod R-28/1970.“

85. Keďže súd zastavil konanie o uloženie povinnosti žalovanému zo mzdy v sume 23.130 Eur odvieť preddavky na daň, odvody na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa v dôsledku späťvzatia žaloby v tejto časti, pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov konania skúmal procesnú zodpovednosť na oboch procesných stranách. Žalobca vzal žalobu v predmetnej časti späť bez uvedenia dôvodu. V danom prípade z procesného hľadiska platí, že zastavenie konania zavinil žalobca. Vzhľadom na uvedené súd priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania o uloženie povinnosti

žalovanému zo mzdy v sume 23.130 Eur odvieť preddavky na daň, odvody na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa v rozsahu 100 %.

86. V konaní o zaplatenie náhrady mzdy sa žalobca domáhal zaplatenia sumy 23.130 Eur, pričom v časti o zaplatenie sumy 20.232 Eur (87,47 % žalovanej sumy) súd žalobe vyhovel, čo predstavuje úspech žalobcu. Vo zvyšnej časti súd žalobu zamietol (12,53 % žalovanej sumy), čo predstavuje úspech žalovaného. Zamietnutie žaloby v uvedenej časti nebolo dôsledkom úvahy súdu, ale dôsledkom nesprávneho vyčíslenia náhrady mzdy zo strany žalobcu. Čistý úspech žalobcu tak predstavuje 74,94 % (87,47 % - 12,53 %). Vzhľadom na uvedené súd priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania o zaplatenie náhrady mzdy v rozsahu 74,94 %.

87. Súd v zmysle § 262 ods. 1 CSP v tomto rozhodnutí, ktorým sa konanie končí, rozhodol len o nároku na náhradu trov konania tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozhodnutia; o výške trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti tohto rozhodnutia (§ 262 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Piešťany.

Odvolanie nemôže podať strana, ktorá sa práva na podanie odvolania po vyhlásení a odôvodnení rozsudku výslovne vzdala (§ 368 CSP).

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP). Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné (§ 358 CSP). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 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).

Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie a) ktorému súdu je určené, b) kto ho robí, c) ktorej veci sa týka, d) čo sa ním sleduje a e) podpis (§ 127 ods. 1 CSP). Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania (§ 127 ods. 2 CSP). Podanie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil (§ 125 ods. 3 CSP).

Podľa § 365 ods. 1 až 3 CSP, odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

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

Podľa § 366 CSP, 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.

Oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok), ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie (§ 38 ods. 2 Exekučného poriadku).