

Súd: Okresný súd Zvolen
Spisová značka: 14Cpr/1/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6718200503
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 03. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ľudmila Ostrolucká
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2019:6718200503.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred sudkyňou Mgr. Ľudmilou Ostroluckou, v právnej veci žalobkyne J. V. Y., N. XX.XX.XXXX, C. A. W. XX/XX, XXX XX Ž. proti žalovanému Stredná odborná škola, IČO: 00 891 827, so sídlom Bystrická 4, 966 81 Žarnovica, právne zastúpenému advokátkou JUDr. Renátou Matejovou, IČO: 37 956 612, so sídlom ul. Čs. Armády 25, 974 01 Banská Bystrica, o zaplatenie 3.615,34 Eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

I. Súd konanie v časti o zaplatenie sumy 205,26 Eur s úrokom z omeškania vo výške 8,05 % ročne zo sumy 75,78 Eur od 16.03.2015 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 8,05 % ročne zo sumy 129,48 Eur od 11.04.2015 do zaplatenia **z a s t a v u j e.**

II. Súd žalobu v zvyšujúcej časti **z a m i e t a.**

III. Žalobkyňa **j e p o v i n n á** zaplatiť žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 100 % do 3 dní od právoplatnosti uznesenia súdu o určení výšky náhrady trov konania.

odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa žalobou zo dňa 26.01.2018, ktorá bola doručená súdu dňa 30.01.2018, domáhala voči žalovanému zaplatenia sumy 3.615,34 Eur s úrokom z omeškania vo výške 8,05 % ročne zo sumy 715,39 Eur od 11.02.2015 do zaplatenia, vo výške 8,05 % ročne zo sumy 715,39 Eur od 11.03.2015 do zaplatenia, vo výške 8,05 % ročne zo sumy 73,58 Eur od 11.04.2015 do zaplatenia, vo výške 8,05 % ročne zo sumy 233,05 Eur od 11.04.2015 do zaplatenia, vo výške 8,05 % ročne zo sumy 1.877,93 Eur od 16.03.2015 do zaplatenia, a náhrady trov konania. Žalobu odôvodnila tým, že v pozícii zamestnanca uzavrela so žalovaným pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy zo dňa 24.08.2009 na funkciu učiteľ odborných ekonomických predmetov. Žalovaný v pozícii zamestnávateľa mal za to, že jej pracovný pomer u neho skončil uplynutím doby určitej ku dňu 31.07.2012. Na jej návrh Okresný súd Žiar nad Hronom rozhodol, že pracovný pomer medzi ňou a žalovaným ku dňu 31.07.2012 neskončil, čo v súdnom konaní uznal aj samotný žalovaný. So žalovaným bola v súdnom konaní, ktoré bolo vedené pred Okresným súdom Žiar nad Hronom pod sp.zn. 4Cpr/3/2012. Po doručení rozsudku vydanom v tejto veci sa žalovaný odvolal a začal tvrdiť, že pracovný pomer skončil medzi ňou a ním na základe dohody dňa 31.07.2012. Krajský súd v Banskej Bystrici rozhodujúc o tomto odvolaní vrátil predmetnú vec Okresnému súdu Žiar nad Hronom na opätovné prejednanie a rozhodnutie. Následne na to Okresný súd v Žiari nad Hronom vo veci opätovne rozhodol a to tak, že jej pracovný pomer u žalovaného dňa 31.07.2012 neskončil a ku dňu 19.10.2012 trvá. Krajský súd v Banskej Bystrici opätovne na odvolanie žalovaného v konaní sp.zn. 17CoPr/4/2014 rozhodol tak, že už rozsudok Okresného súdu v Žiari nad Hronom potvrdil. Obidve rozhodnutia nadobudli právoplatnosť dňa 10.02.2015. Ešte počas súdneho konania vedeného pred Okresným súdom Žiar nad Hronom pod sp.zn. 4Cpr/3/2012 zo dňa 15.08.2013 písomne dopytovala žalovaného, či by mohla nastúpiť do práce podľa pracovnej zmluvy zo dňa 24.08.2009 a teda

pokračovať v práci. Súčasne žalovanému oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Žalovaný napriek tomuto listu jej neumožnil pokračovať v práci a listom zo dňa 21.08.2013, ktorý jej zaslal prostredníctvom svojej právnej zástupkyne jej oznámil, že jej neumožní vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy zo dňa 24.08.2009. Na záver tohto listu žalovaný ešte uviedol, že nevidí dôvod umožniť jej vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Pracovný pomer jej tak u žalovaného trval až do dňa 16.03.2015, kedy platne so žalovaným skončila trvajúci pracovný pomer u žalovaného vlastným úkonom a to okamžitým skončením pracovného pomeru. Túto skutočnosť potvrdil aj rozsudok Okresného súdu Žiar nad Hronom vydaný v súdnom konaní pod sp.zn. 4Cpr/3/2015. Napriek všetkým týmto okolnostiam žalovaný jej odmietol pridelovať prácu a to aj v období od 01.01.2015 do 16.03.2015. Svojuvoľne jej neumožnil pracovať, čím jej vytvoril prekážky v práci, pričom jej dobrovoľne neuhradil náhradu mzdy za toto obdobie. V spore si teda uplatnila nárok na náhradu mzdy za obdobie trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa za obdobie od 01.01.2015 do 16.03.2015. Náhradu mzdy za toto obdobie z uvedených skutkových dôvodov požadovala v čiastke „1.737,71 Eur“ (po oprave písacej chyby v čiastke 1.737,41 Eur). Všetky ňou uvádzané skutočnosti sú žalovanému dávno známe a sám nimi disponuje, keď nárok na náhradu mzdy za iné predchádzajúce obdobie bolo tiež „prejudikované“ už v právoplatne ukončenom konaní Okresného súdu Žiar nad Hronom vedenom pod sp.zn. 20Cpr/2/2015. Okrem tohto nároku uplatnila aj ďalší nárok v podobe náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku za celý kalendárny rok 2014 a za pomernú časť roka 2015 vzhľadom k tomu, že k ukončeniu pracovného pomeru u žalovaného došlo z jej strany dňa 16.03.2015, keď tento nárok vyčíslila na sumu 1.877,93 Eur.

2. O žalobe žalobkyne rozhodol súd platobným rozkazom sp.zn. 14Cpr/1/2018-83 zo dňa 29.06.2018. Proti tomuto platobnému rozkazu žalovaný podal včas odpor s vecným odôvodnením. Preto súd uznesením sp.zn. 14Cpr/1/2018-106 zo dňa 15.08.2018 tento platobný rozkaz v plnom rozsahu zrušil. Uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 16.08.2018. Platobný rozkaz zrušil podľa § 267 ods. 3 prvá veta Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), podľa ktorého, ak čo len jeden zo žalovaných podá včas odpor s vecným odôvodnením, súd zruší platobný rozkaz v celom rozsahu a nariadi pojednávanie.

3. Žalovaný v odpore zo dňa 20.07.2018, ktorý bol doručený súdu dňa 24.07.2018 uviedol, že zo strany žalobkyne uplatnením žaloby ide o zjavné zneužitie práva. So žalobkyňou sa pokúsil mimosúdne dohodnúť, pričom ju vyzval aby nastúpila do práce. Žalobkyňa po dni 01.08.2012 nikdy neprejavila úprimný záujem o plnenie si svojich povinností vyplývajúcich jej z pracovnoprávneho vzťahu a to napriek tomu, že ju niekoľkonásobne vyzýval k tomuto plneniu a to písomne, aj osobne. Tiež sa snažil doručiť žalobkyni výzvy na nástup do práce, a to na všetky adresy, ktoré mu boli známe. Výzvu na plnenie si pracovných povinností zo dňa 18.10.2012 odoslanú na adresu trvalého bydliska žalobkyne sa jej nepodarilo doručiť, zásielku si žalobkyňa neprevzala v odbernej lehote. V dňoch 29.10.2012, 08.11.2012, 16.11.2012, 29.11.2012, 06.12.2012, 12.12.2012, 18.12.2012 vyzýval žalobkyňu na plnenie si pracovných povinností osobne prostredníctvom „poverených zamestnancov“. Výzva na plnenie si pracovných povinností zo dňa 28.11.2012 bola doručená žalobkyni na korešpondenčnú adresu uvedenú žalobkyňou (W.. Y.. A. XX, L.. Y. XX, XXX XX N. A.), keď zásielka bola prevzatá jej manželom. Výzvu na plnenie si pracovných povinností zo dňa 28.12.2012 odoslanú žalobkyni na adresu W. XX/XX, Ž. sa nepodarilo žalobkyni doručiť, keď pokusy o doručenie sa vykonávali prostredníctvom pošty, osobne i prostredníctvom mestskej polície. Na základe tohto mal za to, že žalobkyňa sa úmyselne vyhýbala prevzatiu zásielok a odmietala si plniť svoje pracovnoprávne povinnosti. Do dnešného dňa uhradil žalobkyni náhradu mzdy v značnej sume, a preto ďalšiu náhradu mzdy resp. náhradu dovolenky nepovažuje za spravodlivú, ani primeranú. Ďalej v odpore poukázal na to, že samotný nárok na náhradu dovolenky považuje za ničím nepodložený a neodôvodnený, pričom je v rozpore s výpočtom, ktorý predložila žalobkyňa sama, a to v iných súdnych konaniach. Má za to, že predmetná právna vec je exemplárnym príkladom tzv. zneužitia práva. Zásadu zákazu zneužitia práva definuje Občiansky zákonník v § 3 ods. 1. Pracovnoprávna nadstavba sa nachádza v ustanovení § 13 ods. 3 Zákonníka práce. Podľa jeho názoru je konanie žalobkyne od začiatku v rozpore s dobrými mravmi, keď rozpor s dobrými mravmi videl v tom, že žalobkyňa podáva žaloby etapovite, nepreberá poštu, vyhýba sa poštovým zásielkam, nemala reálny úmysel pracovať, a podobne.

4. Žalobkyňa vo vyjadrení zo dňa 30.08.2018, ktoré bolo doručené súdu dňa 30.08.2018 k odporu žalovaného uviedla, že žalobou uplatnila len práva garantované zákonom. V žiadnom prípade nejde o zneužitie práva. Žalovaný jej neuhradil dobrovoľne, a to ani čiastočne náhradu mzdy za žalované obdobie. Neprimeranosť tohto nároku neprichádza do úvahy, pretože nárok vyplýva priamo zo zákona a výška uplatneného nároku sa odvíja od výpočtu náhrady mzdy, keď tento bol povinný urobiť dokonca

žalovaný. Keďže tak neučinil, dala si vypracovať účtovníckej spoločnosti výpočet pre uplatnenie svojho nároku, pričom správnosť tohto výpočtu bola posudzovaná už v predchádzajúcich súdnych konaniach, ktoré sú právoplatne ukončené, a to ohľadne jej čiastkových nárokov, ktoré uplatnila za predchádzajúce obdobie. Pokiaľ ide o otázku doručovanie údajných výziev zo strany žalovaného, aj touto problematikou sa zaoberali v predchádzajúcich súdnych konaniach súdy a ani v jednom z prípadov sa súdy nestotožnili s tvrdeniami žalovaného. Poukázala najmä na právoplatný rozsudok Okresného súdu Žiar nad Hronom sp.zn. 5Cpr/1/2016 zo dňa 25.01.2017, v ktorom konaní súd náležite s veľkou pozornosťou zistil skutkový stav týkajúci sa výziev žalovaného a ich doručovania a problematiku patrične i vyhodnotil. Pokiaľ ide o vytýkanie dobrých mravov, žalovaný odmietol jej návrh aj na rokovanie o mimosúdnom vyrovnaní. Nechal ju viac ako 2 a pol roka v hmotnej núdzi bez akéhokolvek príjmu, hoci výsledky predchádzajúcich súdnych konaní už vedel. Tým porušil povinnosti vyplývajúce mu zo Zákonníka práce. Preto trvala na žalobe v celom rozsahu.

5. Po zrušení platobného rozkazu, súd na prejednanie žaloby nariadil pojednávanie na deň 29.01.2019 a následne na deň 07.03.2019.

6. Žalobkyňa v rámci prejednania žaloby na pojednávaní prostredníctvom v tom čase svojho právneho zástupcu k žalobe doplnila, že so žalovaným dňa 24.08.2009 uzatvorila pracovnú zmluvu č. 9/2009 na funkciu učiteľa odborných ekonomických predmetov. Žalovaný mal za to, že s ňou skončil pracovný pomer dňa 31.07.2012 uplynutím doby, na ktorú bol dojednaný, pričom odo dňa 31.07.2012 jej prestal vyplácať akékoľvek nároky. Otázka, či došlo k skončeniu pracovného pomeru u žalovaného ku dňu 31.07.2012 bola posudzovaná v súdnom konaní vedenom pred Okresným súdom Žiar nad Hronom pod sp.zn. 4Cpr/3/2012 a súvisiacom odvolacom konaní pred Krajským súdom v Banskej Bystrici vedenom pod sp.zn. 17CoPr/4/2014. V týchto súdnych konaniach boli vydané súdne rozhodnutia, ktoré nadobudli právoplatnosť dňa 10.02.2015. Z nich vyplýva, že jej pracovný pomer u žalovaného trval aj po 31.07.2012. Ohľadne svojho nástupu do práce dopytovala žalovaného listom zo dňa 15.08.2013 na ktorý žalovaný reagoval prostredníctvom vtedajšieho svojho právneho zástupcu a listom zo dňa 21.08.2013, z ktorého vyplýva, že mal žalovaný za to, že jej skončil pracovný pomer u neho ku dňu 31.07.2012 a teda, že do práce nastúpiť nemá. Na uvedené reagovala ďalším listom zo dňa 23.09.2013, ktorým vyzvala žalovaného na plnenie. Na tento list opätovne reagoval žalovaný prostredníctvom vtedajšej svojej právnej zástupkyne listom zo dňa 04.10.2013, z ktorého vyplýva, že žalovaný nemá dôvod meniť svoje stanovisko v predchádzajúcom liste. Jej pracovný pomer u žalovaného skončil okamžitým skončením pracovného pomeru z jej strany dňa 16.03.2015. Platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru bola žalovaným napadnutá na súde, konanie bolo vedené pred Okresným súdom Žiar nad Hronom pod sp.zn. 4Cpr/3/2015. Rozsudok nadobudol právoplatnosť 17.10.2015. V konaní uplatňuje dva nároky, a to nárok na náhradu mzdy za obdobie od 01.01.2015 do 16.03.2015. Pokiaľ ide o obdobie marca 2015, dňa 03.03.2015 nastúpila na PN, pričom na PN bola do 16.03.2015. Za marec 2015 resp. do 16.03.2015 od 01.03.2015 uplatnila preto dva čiastkové nároky, za obdobie od 01.03.2015 do 03.03.2015 náhradu mzdy vo výške 73,58 Eur, a ďalším jej nárokom bol nárok na dávky počas PN ktorú jej mal vyplatiť zamestnávateľ, a to vo výške 233,05 Eur. Za január až február 2015 jej vznikol nárok na náhradu mzdy vo výške po 715,39 Eur za 1 mesiac. Celkový nárok potom vyčíslila na náhradu mzdy, ktorý opiera o ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce na sumu 1.737,41 Eur. Pokiaľ ide o druhý nárok, uplatnila nárok na náhradu dovolenky, a to za celý rok 2014, keď za rok 2014 mala nárok na dovolenku v rozsahu 9 týždňov podľa kolektívnej zmluvy, pričom jej priemerná mzda bola 681,72 Eur mesačne. Žalovaný v roku 2014 neurčil jej čerpanie dovolenky, keď mal za to, že pracovný pomer jej u neho skončil ku dňu 31.07.2012. Za jeden týždeň nevyčerpanej dovolenky jej vznikol nárok na úhradu čiastky 170,43 Eur, za 9 týždňov táto suma predstavuje čiastku 1.533,87 Eur. Je pravdou, že v roku 2014 žiadnu prácu nevykonávala pre žalovaného, lebo bola v súdnom spore, pričom žalovaný jej neumožnil prácu vykonávať. Pokiaľ ide o rok 2015, v roku 2015 mala priemernú mesačnú mzdu 715,39 Eur, týždenne ju vyčíslila na čiastku 178,85 Eur. Aj v roku 2015 podľa kolektívnej zmluvy dovolenka bola v rozsahu 9 týždňov. Nakoľko pracovný pomer jej trval do 16.03.2015 uplatnila za rok 2015 resp. za jeho časť len pomernú časť ročnej dovolenky vo výške 1/6-tine, čo vyčíslila na sumu 268,28 Eur. Spolu potom nárok činí 1.877,93 Eur, keď nárok na náhradu dovolenky zdôvodnila najmä ustanovením § 144a ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce.

7. Po dopyte súdom, keďže vyčíslenie náhrady dovolenky za rok 2014 a pomernú časť roka 2015 v čiastke 1.877,93 Eur nezodpovedalo vyčísleným sumám 1.533,87 Eur za rok 2014 a 268,28 Eur za časť roka 2015 žalobkyňa vzala späť čiastočne žalobu o zaplatenie sumy 75,78 Eur na tomto nároku

spolu s príslušenstvom v podobe uplatneného úroku z omeškania vo výške 8,05 % ročne z tejto sumy od 16.03.2015 do zaplatenia späť. Nárok upravila na čiastku 1.802,15 Eur s príslušenstvom. Žalobkyňa vzala späť žalobu i v ďalšej časti, a to o zaplatenie 129,48 Eur s úrokom z omeškania vo výške 8,05 % ročne z tejto sumy od 11.04.2015 do zaplatenia, a to na nároku na dávky počas PN za marec 2015, keď pôvodne nárok vyčíslila na čiastku 233,05 Eur. Po čiastočnom späťvzatí žaloby žiadala vyplatiť tieto dávky počas PN v čiastke 103,57 Eur s príslušenstvom. Trvala na nároku na náhradu mzdy a nároku na náhrade príjmu počas PN spolu v čiastke 1.607,93 Eur, keď sumu 1.737,41 Eur ponížila o sumu 129,48 Eur.

8. Nakoľko žalobkyňa vzala späť žalobu v časti o zaplatenie spolu sumy 205,26 Eur s príslušenstvom, súd konanie v tejto časti zastavil.

9. Podľa § 145 ods. 2 CSP, ak je žaloba vzatá späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví. O čiastočnom späťvzatí žaloby rozhodne súd v rozhodnutí vo veci samej. Podľa § 146 ods. 1 CSP, súd konanie nezastaví, ak žalovaný so späťvzatím žaloby z vážnych dôvodov nesúhlasí. Žalovaný s čiastočným späťvzatím žaloby súhlasil. Súd mal tak splnené zákonné procesné podmienky na zastavenie konania v časti, v ktorej žalobkyňa vzala žalobu späť.

10. Po čiastočnom späťvzatí žaloby predmetom sporu zostal nárok žalobkyne na zaplatenie sumy 3.410,08 Eur s príslušenstvom.

11. Žalovaný prostredníctvom právnej zástupkyne v rámci prejednávania žaloby k obrane doplnil, že pokiaľ žalobkyňa uplatňuje v konaní nárok na náhradu mzdy za obdobie od 01.01.2015 do 16.03.2015, teda do dňa, kedy došlo k skončeniu pracovného pomeru žalobkyne u neho, a to z jej strany, tak tento nárok nie je dôvodný. V tomto smere poukázal na rozsudok Krajského súdu Nitra sp.zn. 12CoPr/3/2017 zo dňa 19.06.2018, ako i na článok 2 Základných zásad Zákonníka práce, v ktorom je uvedené, že výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva poškodzovať na úkor druhého účastníka z pracovnoprávneho vzťahu. Spomínaný rozsudok Krajského súdu Nitra sa zaoberá obdobným prípadom, pričom v tomto rozhodnutí dospel k záveru, že v obdobnej veci ako je predmetná vec neexistovala len prekážka na strane zamestnávateľa, ale aj na strane zamestnanca, keď bolo zistené, že v období, za ktoré zamestnanec požadoval náhradu mzdy tento vykonával prácu pre iného zamestnávateľa, čím vznikla prekážka v práci aj na strane zamestnanca. Tento názor Krajského súdu Nitra podporuje aj stanovisko v rozhodnutí Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21Cdo/2745/2013 zo dňa 27.05.2014, ktorý sa zaoberal obdobnou problematikou. Žalobkyňa v rozhodnom období vykonávala prácu pre SOŠ gastronómie a cestovného ruchu Nitra, a to v období od 01.01.2015 do 16.03.2015, a to na dohodu o vykonaní práce, od 17.03.2015 žalobkyňa s týmto zamestnávateľom uzatvorila riadnu pracovnú zmluvu. Žalobkyňa u SOŠ gastronómie a cestovného ruchu Nitra vykonávala prácu učiteľa, pričom táto práca nemôže byť vykonávaná na dohodu o vykonaní práce, nakoľko nejde o zabezpečenie nejakej jednotlivšej pracovnej úlohy u zamestnávateľa ale ide o pravidelne opakujúci sa vyučovací proces, kde učiteľ je pedagogickým zamestnancom a túto prácu tak nevyhnutne musí vykonávať iba v pracovnom pomere. Na podporu tohto názoru svedčí dochádzkový list žalobkyne za uvedené obdobie a rozvrh vyučovacích hodín za uvedené obdobie. Z dochádzkového listu žalobkyne za uvedené obdobie dokonca vyplýva, že žalobkyňa vykonávala prácu u tohto zamestnávateľa i v čase, keď bola PN. Žalobkyňa bola PN od 03.03.2015 do 16.03.2015. Preto konanie žalobkyne, ak uplatňuje takýto nárok považuje za konanie v rozpore s dobrými mravmi. Žalobkyňa za žalované obdobie poberala mzdu, a to od zamestnávateľa SOŠ gastronómie a cestovného ruchu Nitra a keďže vykonávala prácu pre tohto zamestnávateľa v rozhodnom období, nemohla vykonávať prácu pre neho. Zabezpečovala vyučovací proces v Nitre a tak nemohla zabezpečovať vyučovací proces v Žarnovici. Žalobkyňa teda nemohla prejaviť vážny záujem o prácu resp. o výkon práce u neho ako zamestnávateľa, lebo ju v rozhodnom období vykonávala pre iného zamestnávateľa. Z tohto dôvodu považoval nárok na náhradu mzdy za nedôvodný. Pokiaľ ide o ďalší nárok na náhradu za dovolenku, v tomto smere žalovaný poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 3Cdo/6/2008 zo dňa 26.02.2009, ako i na rozsudok Krajského súdu Trnava sp.zn. 9Co/53/2012 zo dňa 29.05.2012, ktoré riešili obdobnú problematiku. V týchto rozhodnutiach bol vyslovený právny názor, že v takomto prípade ako je prípad predmetnej veci nie je možné aplikovať ustanovenie § 144a ods. 1 Zákonníka práce. V prípadoch, ktoré riešili súdy išlo o prebiehajúci súdny spor ohľadne neplatného skončenia pracovného pomeru, pričom súdy dospeli k záveru, že zákonné ustanovenie § 144a Zákonníka práce nie je možné v takýchto prípadoch aplikovať, pretože nárok na náhradu mzdy z titulu skončenia pracovného pomeru je

zakotvený v § 79 Zákonníka práce, keď tieto súdne rozhodnutia ešte vychádzajú síce z predchádzajúcej právnej úpravy uvedenej v § 61 Zákonníka práce, avšak išlo o obdobný prípad. Dokonca sudy vychádzali z toho, že musí byť odpracovaných aspoň 60 dní a musí byť preukázaný reálny výkon práce ale keďže pretrvával spor a účastníci sporu žili v neistote, či pracovný pomer trvá alebo netrvá, preto nebolo možné dospieť k záveru, že vznikol nárok na náhradu dovolenky keď ustanovenie § 79 Zákonníka práce upravuje nárok na náhradu mzdy ako zadosťučinenie z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Nárok náhrady za nevyčerpanú dovolenku v prípade žalobkyne je preto nedôvodný, nejde o klasickú prekážku v práci počas klasického trvania pracovnoprávneho vzťahu, keď tu treba podporne použiť ustanovenie § 79 Zákonníka práce kde je uvedené, že zamestnancovi prislúcha nárok na náhradu mzdy za obdobie keď vyjadří nesúhlas so skončením pracovného pomeru až do dňa kedy platne dôjde k skončeniu pracovného pomeru. Ani tento nárok nepovažoval preto za dôvodný.

12. Súd vo veci vykonal dokazovanie listinami, výsluchom žalobkyne ako strany sporu, zadováženými správami, keď zistil tento skutkový a právny stav:

13. Súd z výzvy žalobkyne žalovanému zo dňa 15.08.2013 zistil, že touto žiadala o vyjadrenie, či by mohla nastúpiť do práce podľa pracovnej zmluvy č. 9/2009 zo dňa 24.08.2009.

14. Súd z listu JUDr. Renáty Matejovej, advokátky, ktorá pre žalovaného v tomto čase poskytovala právne služby pre bývalého právneho zástupcu žalobkyne zo dňa 21.08.2013 zistil, že v súvislosti s prevzatím právneho zastúpenia vo veci posudzovaného pracovno-právneho sporu o tom, či pracovný pomer J.. Y. k zamestnávateľovi Stredná odborná škola, Bystrická 4, Žarnovica naďalej trvá si dovolila na základe doručeného dotazu zo dňa 15.08.2013 adresovaného od J.. Y. oznámiť, že klient neumožní J.. Y. vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy č. 9/2009 zo dňa 24.08.2009, nakoľko túto možnosť mala a nevyužila ju, keď na predchádzajúcu výzvu zamestnávateľa nastúpiť do práce vôbec nereagovala.

15. Súd z výzvy na plnenie žalobkyne žalovanému zo dňa 23.09.2013 zistil, že táto vyzvala zamestnávateľa o dobrovoľné vyplatenie náhrady mzdy za obdobie od 01.08.2012 do 31.10.2012 v čiastke 2.389,50 Eur, a to do 7 dní s tým, že tu žiadala, aby jej zamestnávateľ umožnil zamestnanie podľa pracovnej zmluvy č. 9/2009 zo dňa 24.08.2009.

16. Súd z odpovede na výzvu ohľadom plnenia vo výške 2.389,50 Eur zo strany JUDr. Renáty Matejovej, bývalej právnej zástupkyne zamestnávateľa zo dňa 04.10.2013 pre bývalého právneho zástupcu žalobkyne zistil, že zamestnávateľ nemá vedomosť o tom, že by bolo v rámci prebiehajúceho súdneho konania vydané nejaké rozhodnutie, ktorým by súd zaviazal zamestnávateľa na peňažné plnenie. Pokiaľ ide o umožnenie pridelovania práce podľa pracovnej zmluvy vtedajšia právna zástupkyňa zamestnávateľa poukazovala na to, že sa už k tomuto zmieňovala, a keďže svoj názor v tomto smere nezmenila, nevidela dôvod opakovane písomne to opätovne zdôvodňovať.

17. Súd z predžalobnej výzvy žalobkyne žalovanému zo dňa 10.08.2015 zistil, že touto vyzvala zamestnávateľa o dobrovoľné vyplatenie náhrady mzdy za obdobie od 01.08.2012 do 16.03.2015 v celkovej sume 20.562,16 Eur v lehote do 7 dní. Súčasne mu oznámila, že ak nedôjde k dobrovoľnému plneniu, bude nútená v tejto veci podať žalobu na súd. Túto výzvu odoslala na pošte pre zamestnávateľa dňa 11.08.2015.

18. Zo Súhrnnej správy spoločnosti eVector, s.r.o., Nitra zo dňa 07.08.2015 súd zistil, že v časti Rekapitulácia prehľadu výpočtu náhrady miezd za obdobie od 01.08.2012 do 16.03.2015 za posudzované obdobie u žalobkyne bola zistená čistá mzda + náhrady v mesiacoch 01/2015 až 03/2015 v sume 1.737,41 Eur, konkrétne za 01/2015 v sume 715,39 Eur, za 02/2015 v sume 715,39 Eur a za 03/2015 v sume 306,63 Eur.

19. Súd zo spisu Okresného súdu Žiar nad Hronom 4Cpr/3/2012 zistil, že Okresný súd Žiar nad Hronom svojím rozsudkom 4Cpr/3/2012 - 154 zo dňa 10.02.2014 určil, že pracovný pomer medzi J.. V. Y., N.. XX.XX.XXXX ako zamestnancom a Strednou odbornou školou Bystrická 4, Žarnovica, IČO: 00 891 827 ako zamestnávateľom dňom 31.07.2012 neskončil a naďalej ku dňu 19.10.2012 trvá. Následne po odvolaní žalovaného Krajský súd Banská Bystrica svojím rozsudkom 17CoPr/4/2014-208 zo dňa 21.01.2015 rozsudok okresného súdu potvrdil. Obidve rozhodnutia nadobudli právoplatnosť dňa 10.02.2015. Podľa pracovnej zmluvy č. 9/2009 zo dňa 24.08.2009, ktorá bola predložená v

tomto súdnom konaní žalobkyňa ako zamestnankyňa pracovala u žalovaného v pracovnej pozícii učiteľ odborných ekonomických predmetov, keď pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú, do dňa 31.07.2010. K pracovnej zmluve boli uzatvorené dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 31.08.2010, zo dňa 30.06.2011 a zo dňa 31.08.2011, na základe ktorých zamestnávateľ niekoľkokrát predĺžil pracovný pomer žalobkyne pôvodne dojednaný na dobu určitú, najskôr do 31.07.2011, následne do 31.07.2012, keď poslednými dvomi dohodami o zmene pracovnej zmluvy jej tento bol predĺžený opakovane do 31.07.2012.

20. Súd zo spisu Okresného súdu Žiar nad Hronom 4Cpr/3/2015 zistil, že rozsudkom Okresného súdu Žiar nad Hronom 4Cpr/3/2015-63 zo dňa 14.09.2015, ktorým sa Stredná odborná škola domáhala voči J.. V. Y. určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zamietol. Rozsudok sa stal právoplatným 17.10.2015.

21. Súd zo spisu Okresného súdu Žiar nad Hronom 20Cpr/2/2015 zistil, že rozsudkom Okresného súdu Žiar nad Hronom 20Cpr/2/2015-80 zo dňa 07.04.2016 súd zaviazal žalovaného Strednú odbornú školu, Bystrická 4, Žarnovica, aby zaplatil J.. V. Y. sumu 2 530,36 Eur a to ako náhradu mzdy za obdobie august 2012 - február 2013. Rozsudok sa stal právoplatným dňa 18.05.2016 ohľadom zaplataenia istiny s príslušenstvom.

22. Súd zo spisu Okresného súdu Žiar nad Hronom 5Cpr/1/2016 zistil, že rozsudkom Okresného súdu Žiar nad Hronom 5Cpr/1/2016-180 zo dňa 25.01.2017 súd zaviazal Strednú odbornú školu Žarnovica, Bystrická 4 zaplatiť J.. V. Y. sumu 5 190,- Eur s príslušenstvom ako náhradu mzdy za obdobie od 01.03.2013 do 30.10.2013. Rozsudok sa stal právoplatným dňa 16.03.2017.

23. Zo spisu Okresného súdu Zvolen sp.zn. 17Cpr/7/2017 súd zistil, že rozsudkom Okresného súdu Zvolen sp.zn. 17Cpr/7/2017-114 zo dňa 10.04.2018 súd uložil povinnosť žalovanému zaplatiť žalobkyni sumu 3.408,60 Eur s príslušenstvom ako náhradu mzdy za obdobie od 01.04.2014 do 31.08.2014. Rozsudok doposiaľ nenadobudol právoplatnosť.

24. Zo spisu Okresného súdu Zvolen sp.zn. 14Cpr/13/2017 súd zistil, že platobným rozkazom Okresného súdu Zvolen sp.zn. 14Cpr/13/2017-27 zo dňa 14.02.2018 žalovanému bola uložená povinnosť žalobkyni zaplatiť sumu 2.726,88 Eur s príslušenstvom ako náhradu mzdy za obdobie od 01.09.2014 do 31.12.2014. Platobný rozkaz nadobudol právoplatnosť dňa 22.03.2018.

25. Z rozsudku Okresného súdu Zvolen sp.zn. 14Cpr/6/2017 zo dňa 10.05.2018 súd zistil, že v označenom súdnom konaní sa žalobkyňa domáha voči žalovanému náhrad mzdy za obdobie trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa za obdobie od 01.11.2013 do 31.03.2014, konanie nie je právoplatne skončené, vec sa nachádza na odvolacom súde. Týmto rozsudkom zatiaľ neprávoplatným bola uložená povinnosť žalovanému žalobkyni zaplatiť titulom náhrady mzdy sumu 3.342,66 Eur s príslušenstvom, v zvyšujúcej časti žalovaného príslušenstva súd žalobu žalobkyne zamietol a priznal jej plnú náhradu trov konania.

26. Z prehlásenia SOŠ gastronómie a cestovného ruchu Nitra (originál) č. 931/2016 zo dňa 14.10.2016 súd zistil, že žalobkyňa pracovala na tejto škole na dohodu o vykonaní práce od 18.11.2014 do 31.12.2014 a na ďalšiu dohodu o vykonaní práce od 01.01.2015 do 16.03.2015. Od 17.03.2015 s ňou bola uzatvorená pracovná zmluva. Jej pracovná neschopnosť trvala od 03.03.2015 do 16.03.2015. Počas jarných prázdnin, ktoré trvali od 02.03.2015 do 06.03.2015 do práce nechodila, nakoľko sa neučilo. V čase od 09.03.2015 do 16.03.2015 riadne vyučovala svoj úväzok.

27. Z potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobkyne L892457 vystavaného MUDr. Marián Rebek, všeobecný lekár Nová Baňa (č.l. 176-177 spisu) súd zistil, že žalobkyňa bola práceneschopná od 03.03.2015, keď práceschopná bola od 16.03.2015.

28. Z lustrácie v SP ohľadne žalobkyne súd zistil, že táto bola zamestnancom žalovaného od 24.08.2009 do 16.03.2015, na dohodu o vykonaní práce s pravidelným príjmom pracovala od 01.01.2015 do 16.03.2015 u SOŠ gastronómie a cestovného ruchu Nitra, keď v mesiaci január 2015 mala vymeriavací základ 561,- Eur, v mesiaci február 2015 mala vymeriavací základ 552,50 Eur a v mesiaci marec

2015 mala vymeriavací základ 195,80 Eur, od 17.03.2015 do 31.08.2015 bola zamestnancom SOŠ gastronómie a cestovného ruchu Nitra.

29. Z kolektívnej zmluvy odborovej organizácie pôsobiacej u žalovaného platnej na rok 2014, konkrétne z článku 44 vyplýva, že dovolenka u učiteľa je 9 týždňov v kalendárnom roku. Obdobne takýto rozsah dovolenky vyplýva i z článku 44 kolektívnej zmluvy na rok 2015.

30. Dňa 17.12.2014 bola medzi SOŠ gastronómie a cestovného ruchu, Nitra ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnancom uzatvorená dohoda o vykonaní práce podľa § 226 Zákonníka práce s dojednaním pracovnej úlohy „zastupovanie J.. Q. počas dlhodobej PN“. Dojednaný rozsah práce v hodinách bol „vyučovacia povinnosť 24 hodín týždenne“. V zmysle dohody pracovná úloha mala byť vykonaná od 01.01.2015.

31. Podľa pracovnej zmluvy zo dňa 17.03.2015 žalobkyňa s SOŠ gastronómie a cestovného ruchu Nitra uzavrela pracovnú zmluvu v zmysle ktorej zamestnávateľ prijal žalobkyňu do pracovného pomeru na škole počnúc dňom 17.03.2015 s tým, že pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú počas zastupovania dlhodobej PN J.. Q.. Dohodnutým druhom práce bol výkon práce učiteľky teoretického vyučovania s miestom výkonu práce Nitra. Pracovný čas bol dojednaný na 37,5 hodín týždenne bez prestávok v práci.

32. Z mzdového listu žalobkyne na rok 2015 vyhotoveného SOŠ gastronómie a cestovného ruchu Nitra žalobkyňa dosiahla čistý peňažný príjem 01/2015 v sume 453,75 Eur, v 02/2015 528,83 Eur, v 03/2015 526,36 Eur, na porovnanie v 04/2015, keď pracovala už v riadnom pracovnom pomere dosiahla čistý peňažný príjem 590,38 Eur, v 05/2015 642,13 Eur, v 06/2015 763,17 Eur. Dohoda o vykonaní práce u nej bola u tohto zamestnávateľa uzavretá v období od 18.11.2014 do 16.03.2015 od 17.03.2015 do 31.08.2015 u žalobkyne trval pracovný pomer.

33. Z dochádzkového listu u SOŠ gastronómie a cestovného ruchu žalobkyne za obdobie január 2015 až 16.03.2015 (č.l. 243-313 spisu) vyplýva, že žalobkyňa bola v práci dňa 08.01.2015 od 08.00 do 13.00 hod., dňa 09.01.2015 od 07.00 hod. do 15.00 hod., dňa 12.01.2015 od 07.20 hod. do 14.00 hod., dňa 13.01.2015 od 07.50 hod. do 10.00 hod., dňa 14.01.2015 od 07.30 hod. do 15.00 hod., dňa 15.01.2015 od 09.20 hod. do 14.50 hod., dňa 16.01.2015 od 09.30 hod. do 13.00 hod., dňa 19.01.2015 od 07.30 hod. do 14.00 hod., dňa 20.01.2015 od 07.00 hod. do 15.00 hod., dňa 20.01.2015 od 07.30 hod. do 14.00 hod., dňa 21.01.2015 od 06.50 hod. do 13.30 hod., dňa 22.01.2015 od 07.50 hod. do 13.45 hod., dňa 23.01.2015 od 06.50 hod. do 11.30 hod., dňa 28.01.2015 od 07.30 hod. do 14.45 hod., dňa 29.01.2015 od 08.00 hod. do 14.45 hod., dňa 03.02.2015 od 07.30 hod. do 14.00 hod., dňa 04.02.2015 od 07.30 hod. do 14.00 hod., dňa 05.02.2015 od 08.45 hod. do 13.00 hod., dňa 06.02.2015 od 07.30 hod. do 13.00 hod., dňa 16.02.2015 od 08.40 hod. do 14.00 hod., dňa 17.02.2015 od 07.30 hod. do 14.00 hod., dňa 18.02.2015 od 07.30 hod. do 14.00 hod., dňa 19.02.2015 od 08.30 hod. do 13.00 hod., dňa 20.02.2015 od 08.45 hod. do 14.00 hod., dňa 23.02.2015 od 09.30 hod. do 14.30 hod., dňa 24.02.2015 od 07.45 hod. do 10.00 hod., dňa 25.02.2015 od 07.00 hod. do 15.00 hod., dňa 26.02.2015 od 07.45 hod. do 15.00 hod., dňa 09.03.2015 od 09.20 hod. do 14.00 hod., dňa 10.03.2015 od 07.45 hod. do 10.00 hod., dňa 11.03.2015 od 07.45 hod. do 15.00 hod., dňa 12.03.2015 od 07.40 hod. do 15.00 hod., dňa 13.03.2015 od 09.30 hod. do asi „13.00 hod.“, dňa 16.03.2015 od 07.15 hod. do 14.00 hod., keď dochádzkové listy sú podpísané žalobkyňou.

34. Z výkazu odučených hodín za obdobie január 2015, február 2015 a marec 2015, konkrétne do 16.03.2015 žalobkyne u SOŠ gastronómie a cestovného ruchu, Nitra vyplýva, že žalobkyňa odučila v mesiaci január 2015 spolu 66 hodín, vo februári 2015 65 hodín, a v marci 2015 za obdobie do 16.03.2015 23 hodín, keď v prvom týždni mesiaca marec 2015 boli jarné prázdniny.

35. Zo správy Sociálnej poisťovne, pobočka Žiar nad Hronom zo dňa 11.02.2019 súd zistil, že žalobkyňa v období od 01.01.2015 do 16.03.2015 nebolo vyplatené žiadne nemocenské, žiadna nemocenská dávka.

36. Listom zo dňa 18.02.2015 žalovaný vyzval žalobkyňu na bezodkladný opätovný nástup do práce a plnenie si pracovných povinností. Vyzval ju, aby sa najneskôr dňa 03.03.2015 o 08.00 hod. dostavila na miesto výkonu práce.

37. Listom zo dňa 13.02.2015 žalovaný žalobkyňu vyzval aby sa v súvislosti s doručením rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 21.01.2015 zúčastnila osobného stretnutia s riaditeľom školy dňa 03.03.2015 o 14.00 hod. v jeho kancelárii.

38. Žalobkyňa listom zo dňa 04.03.2015, ktorý adresovala žalovanému popísala udalosť, ktorá sa mala odohrať dňa „03.03.2014“ o 13.45 hod. u žalovaného (zrejme malo byť uvedené 03.03.2015) za účasti riaditeľa školy a jej splnomocneného zástupcu, manžela. Súčasne týmto listom vyzvala žalovaného na zaplatenie čiastky 2.389,50 Eur najneskôr do 3 dní. Splnomocnením zo dňa 02.03.2015 žalobkyňa splnomocnila svojho manžela X. Y., aby ju zastupoval na pracovnom rokovaní s riaditeľom školy.

39. Z výsluchu žalobkyne ako strany sporu súd zistil, že pre žalovaného od 01.01.2015 do 16.03.2015 žiadnu prácu nevykonávala. Od 03.03.2015 do 16.03.2015 bola PN. Dňa 01.01.2015 nastúpila na výkon práce u SOŠ Nitra, bola prijatá na zastupovanie pedagogického zamestnanca počas jeho PN. Pokiaľ ide o druh práce, mala vyučovaciu povinnosť. Vykonávala teda prácu učiteľky. Aj pre túto školu vykonávala ďalšie práce, a to administratívne. Do práce chodila podľa toho, ako to potrebovala škola. Je pravdou, že do práce chodila i počas PN. Žiadne nemocenské dávky jej však neboli vyplatené. Od 17.03.2015 bola prijatá do pracovného pomeru u SOŠ Nitra na výkon práce pedagogického zamestnanca na základe pracovnej zmluvy. Pracovný pomer jej skončil dňa 31.08.2015. Aj riaden pracovný pomer mala uzatvorený len na zastupovanie učiteľky počas dlhodobej PN. Keď pracovala na dohodu o vykonaní práce v čistom zarábala 250,- Eur. U žalovaného zarábala asi 800,- Eur brutto.

40. Podľa § 142 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

41. Podľa § 142 ods. 2 Zákonníka práce, ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

42. Podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

43. Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

44. Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, 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 štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

45. Podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

46. Podľa ustanovenie § 142 ods. 3 patria všetky iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú prekážky z dôvodu prevoja, spočívajúce v dočasnom prerušení prevádzky zamestnávateľa (ods. 1) alebo prekážky, z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov (ods. 2). Typickým príkladom je odmietnutie zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy. Tieto prekážky nemožno stotožňovať ani s prekážkami uvedenými v odseku 4, t.j. s prekážkami spočívajúcimi vo vážnych

prevádzkových dôvodoch vymedzených v písomnej dohode medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom. Uvedenie si týchto rozdielov má rozhodujúci význam pre posúdenie právnych následkov vzniku jednej alebo druhej prekážky. V oboch prípadoch síce zamestnanec vzniká nárok na náhradu mzdy, rozdielny je však jej rozsah. V prípade prekážky podľa odseku 3 má zamestnanec nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku (100 %) a to bez možnosti manipulácie s ňou nadol alebo nahor.

47. Podľa § 100 Zákonníka práce, zamestnanec vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na
a/ dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
b/ dovolenku za odpracované dni,
c/ dodatkovú dovolenku.

48. Podľa § 144a ods. 1 Zákonníka práce, ako výkon práce sa posudzuje aj doba,
a/ keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak.

49. Podľa § 103 ods. 3 Zákonníka práce, dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy, trénera športovej školy, trénera športovej triedy, korepetitora, zahraničného lektora, vychovávateľa a dovolenka odborného zamestnanca podľa osobitného predpisu je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku.

50. Podľa § 111 ods. 1 Zákonníka práce, čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

51. Podľa § 116 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnanec má za vyčerpanú dovolenku náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

52. Podľa § 116 ods. 2 Zákonníka práce, za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnanecovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

53. Podľa § 116 ods. 3 Zákonníka práce, za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnanecovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

54. Podľa § 101 Zákonníka práce, zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

55. Podľa § 102 Zákonníka práce, pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.

56. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe pracovnej zmluvy č. 9/2009 zo dňa 24.08.2009 s tým, že bola zaradená na výkon funkcie učiteľ odborných ekonomických predmetov. Žalobkyňa nastúpila do práce dňom 24.08.2009 a pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú do 31.07.2010. Žalobkyňa však vykonávala prácu žalovaného aj po 01.08.2010. Dňa 31.08.2010 strany sporu uzatvorili dohodu o zmene pracovnej zmluvy podľa ktorej sa obsah pracovnej zmluvy mení s účinnosťou od 01.09.2010 tak, že pracovný pomer na dobu určitú do 31.08.2010 sa predĺžil do 31.07.2011. Zmena pracovnej zmluvy sa zjednala na dobu určitú. Uvedená dohoda tvorí neoddeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy zo dňa 24.08.2009. Dňa 30.06.2011 strany uzavreli

dohodu o zmene pracovnej zmluvy podľa ktorej sa s účinnosťou od 01.08.2011 predĺžil pracovný pomer do 31.07.2012. Týmto zaniká platnosť dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 31.08.2010, pričom uzavretá dohoda tvorí neoddeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy zo dňa 24.08.2009. Dňa 31.08.2011 strany sporu uzavreli dohodu o zmene pracovnej zmluvy, podľa ktorej dohodnutý obsah pracovnej zmluvy sa mení s účinnosťou od 01.09.2011 a to v časti druhu vykonávanej práce na majsterku odborného výcviku obchod, pričom zmena pracovnej zmluvy bola dohodnutá na dobu určitú do 31.07.2012. Uvedená dohoda tvorila neoddeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy zo dňa 24.08.2009.

57. V súdnej veci predmetom sporu je náhrada mzdy za obdobie od 01.01.2015 do 16.03.2015 a náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku za celý rok 2014 a pomernú časť roka 2015. Žalobkyňa v konaní neuplatnila nárok v zmysle § 79 Zákonníka práce, ktorý upravuje nárok na náhradu mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, k čomu však v súdnej veci nedošlo. V súdnej veci došlo k skončeniu pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnanca, ktoré dala žalobkyňa ako zamestnankyňa žalovanému ako zamestnávateľovi. Medzi stranami v konaní nebolo tak sporné, že žalobkyňa skončil pracovný pomer u žalovaného dňa 16.03.2015. Žalovaný síce na súde namietal neplatnosť tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré žalobkyňa vykonala listom zo dňa 13.03.2015, avšak v konaní vedenom pred Okresným súdom Žiar nad Hronom sp.zn. 4Cpr/3/2015 rozsudkom Okresného súdu Žiar nad Hronom sp.zn. 4Cpr/3/2015-63 zo dňa 14.09.2015 bolo rozhodnuté tak, že žaloba zamestnávateľa o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bola zamietnutá. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 17.10.2015.

58. Vzhľadom na vyššie konštatované a v konaní preukázané skutočnosti súd uzatvára, že žalobkyňa bola v pracovnom pomere so žalovaným i v žalovanom období. Pracovný pomer jej skončil okamžitým skončením pracovného pomeru, ktoré vykonala vo vzťahu k zamestnávateľovi s účinkami dňa 16.03.2015, keď tak jej pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 24.08.2009 zanikol u zamestnávateľa k tomuto dňu.

59. Ako súd už dôvodí, medzi stranami sporu nedošlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru. Pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trval do dňa 16.03.2015, teda i v posudzovanom období. Nakoľko za toto obdobie žalovaný, ktorá skutočnosť v konaní nebola sporná, nevyplácal žalobkyňu mzdu, za splnenia zákonných podmienok uvedených v § 142 ods. 3 Zákonníka práce by žalobkyňu prináležala náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku, keď z tohto zákonného ustanovenia vyplýva, že ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

60. Žalovaný v konaní tvrdil, že žalobkyňu vyzýval, aby do práce nastúpila. Popieral jej tvrdenia, že jej sám a vedome vytvoril prekážky v práci. Poukázal na výzvy na plnenie pracovných povinností zo dňa 18.10.2012, zo dňa 28.11.2012 a zo dňa 28.12.2012. Otázka preukázania doručenia týchto výziev žalovaným žalobkyňu bola skutkovo zisťovaná už v iných súdnych konaniach, v ktorých žalobkyňa uplatňovala obdobný nárok na náhradu mzdy z dôvodu prekážok vo výkone práce na strane zamestnávateľa, ale za predchádzajúce obdobia, keď žaloba v tejto veci bola podaná žalobkyňou ohľadne tohto nároku za posledné obdobie trvania jej pracovného pomeru u žalovaného, konkrétne za obdobie od 01.01.2015 do 16.03.2015. Predovšetkým išlo o konanie vedené pred Okresným súdom Žiar nad Hronom pod sp.zn. 20Cpr/2/2015 a pod sp.zn. 5Cpr/1/2016, kde súd dospel k záveru, že žalovaný nepreukázal doručenie týchto výziev na nástup na výkon práce žalobkyňu. Naopak žalobkyňa predložila list zo dňa 15.08.2013, v ktorom vyzývala žalovaného na uvedenie, či môže nastúpiť do práce. Na tento list žalovaný jej odpovedal listom zo dňa 21.08.2013, kde jej oznámil, že jej nebude umožnené prácu vykonávať. Žalobkyňa predložila aj ďalšiu výzvu zo dňa 23.09.2013 z ktorej tiež vyplynulo, že žiadala zamestnávateľa, aby jej umožnil vykonávať zamestnanie podľa pracovnej zmluvy zo dňa 24.08.2009. Na tento list žalovaný reagoval listom zo dňa 04.10.2013 kde jej oznámil, že v tomto ohľade nemení svoje stanovisko. Na základe týchto skutočností potom súd v uvedených súdnych konaniach dospel k záveru, že nárok žalobkyne na náhradu mzdy voči zamestnávateľovi podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce je dôvodný. Nároky žalobkyne boli priznané, avšak za iné obdobie, než uplatnila v predmetnom súdnom konaní. Z rovnakých skutkových a právnych záverov bolo vychádzané i pri týchto nárokoch žalobkyne na náhradu mzdy uplatnených len za iné obdobie aj v konaniach vedených pred Okresným súdom Zvolen pod sp.zn. 17Cpr/7/2017, pod sp.zn. 14Cpr/6/2017, z ktorých však konanie sp.zn. 14Cpr/6/2017 nie je právoplatne skončené, vo veci bolo podané odvolanie, o odvolaní doposiaľ nie je rozhodnuté. Aj v

konaní vedenom pred Okresným súdom Zvolen pod sp.zn. 14Cpr/13/2017 žalobkyňa uplatnila rovnaký nárok len za iné obdobie. Toto konanie bolo skončené vydaním platobného rozkazu, ktorý nadobudol právoplatnosť. Aj v predmetnom súdnom konaní tak potom súd nedospel k iným skutkovým záverom, než že žalovaný nepreukázal doručenie tvrdených výziev žalobkyni na nástup do výkonu práce.

61. Skutková situácia však v predmetnej veci od predchádzajúcich súdnych konaní, zistená súdom v tejto veci je odlišná. Vo veci súdom bolo nepochybne zistené, že počas posudzovaného obdobia, teda od obdobia 01.01.2015 do 16.03.2015 žalovaná mala uzatvorenú dohodu o vykonaní práce so zamestnávateľom SOŠ gastronómie a cestového ruchu, Nitra ako to vyplýva z prehlásenia tohto zamestnávateľa zo dňa 14.10.2016, ako i z dohody o vykonaní práce, ktorá bola uzatvorená medzi žalobkyňou a týmto zamestnávateľom dňa 17.12.2014 na plnenie pracovnej úlohy s účinnosťou od 01.01.2015 definovanej ako „zastupovanie J.. Q. počas dlhodobej PN“. Touto dohodou o vykonaní práce, ktorá bola uzatvorená podľa § 226 Zákonníka práce síce nedošlo k vzniku pracovného pomeru medzi žalobkyňou a týmto zamestnávateľom, ale k vzniku pracovnoprávneho vzťahu, keď pre tento pracovnoprávny vzťah založený dohodou o vykonaní práce má byť charakteristické, že pracovný záväzok zamestnanca má formu pracovnej úlohy.

62. V tomto konaní sa bolo potrebné vzhľadom na námietku žalovaného vysporiadať so skutočnosťou, či žalobkyňa uzavretím tejto dohody o vykonaní práce počas rozhodného obdobia s iným zamestnávateľom vytvorila na svojej strane prekážky v práci u žalovaného ako zamestnávateľa, u ktorého jej trval pracovný pomer aj v období, keď mala uzatvorenú s iným zamestnávateľom dohodu o vykonaní práce, keď táto bola uzatvorená aj na posudzované obdobie.

63. V zmysle článku 2 Zákonníka práce, výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Tejto základnej zásade ako aj ďalším základným zásadám uvedeným v článku 1 až 10 sú podriadené všetky pracovnoprávne vzťahy upravené Zákonníkom práce. Ako súd už dôvodí, v posudzovanom období žalobkyňa mala uzatvorenú dohodu o vykonaní práce s iným zamestnávateľom. Touto síce nedošlo k založeniu pracovného pomeru popri pracovnom pomere, ktorý žalobkyni trval u žalovaného, len k vzniku ďalšieho pracovnoprávneho vzťahu, a i keď Zákonník práce takúto situáciu pripúšťa, z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobkyňa u nového zamestnávateľa resp. ďalšieho zamestnávateľa, ktorým bola SOŠ gastronómie a cestového ruchu Nitra, pracovnú úlohu plnila takmer každý pracovný deň. Táto skutočnosť vyplýva z knihy príchodov a odchodov za posudzované obdobie, kde dochádzka žalobkyne je evidovaná samotnou žalobkyňou. Jej charakteru činností resp. práce, ktorú žalobkyňa vykonávala u tohto ďalšieho zamestnávateľa vyplýva, že žalobkyňa pri plnení takejto pracovnej úlohy, vyučovacieho procesu objektívne nemohla vykonávať prácu pre žalovaného ako zamestnávateľa, a to už aj vzhľadom na miesto výkonu práce žalobkyne podľa dohody o vykonaní práce, ktorým bola Nitra a miesto výkonu práce, ktoré žalobkyňa mala podľa pracovnej zmluvy uzatvorenej so žalovaným. Je objektívne nemožné, aby napríklad dňa 12.01.2015 žalobkyňa vykonávala prácu u SOŠ gastronómie a cestového ruchu Nitra v čase od 07.20 hod. do 14.00 hod. a súčasne mohla vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy u žalovaného. Súd poukazuje, že v prípade tohto výkonu práce v tento deň u SOŠ gastronómie a cestového ruchu Nitra, nešlo o plnenie pracovných úloh zo strany žalobkyne ojedinele v takomto rozsahu, platí to aj o iných dňoch, v ktorých žalobkyňa vykonávala prácu pre tohto zamestnávateľa, tak ako to vyplýva už z uvedeného dôkazu, a to knihy príchodov a odchodov zamestnávateľa SOŠ gastronómie a cestového ruchu, Nitra (č.l. 243-313), ako i z rozsahu výkazu odučených hodín žalobkyňou v posudzovanom období u SOŠ gastronómie a cestového ruchu, Nitra. Vzhľadom na charakter práce, na dĺžku pracovného času, miesto výkonu práce, ktorú prácu žalobkyňa vykonávala v posudzovanom období u zamestnávateľa SOŠ gastronómie a cestového ruchu Nitra v období od 01.01.2015 do 16.03.2015 bolo dôvodné súdom uzavrieť, že žalobkyňa v tomto období nemohla u žalovaného pracovať pre prekážky vzniknuté na jej strane. Žalobkyňa v tejto dobe objektívne nemohla vykonávať prácu pre žalovaného a plniť si tak svoje povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, a to ani v prípade, ak by neexistovali prekážky v práci na strane žalovaného. Podľa dohody o vykonaní práce žalobkyňa síce u ďalšieho zamestnávateľa v posudzovanom období nepracovala na plný pracovný úväzok, ale keďže jej pracovná doba sa časovo nevyhnutne prekrývala s pracovnou dobou podľa pracovnej zmluvy u žalovaného, z týchto dôvodov nemohla vykonávať prácu pre žalovaného, a teda vznikla prekážka v práci na jej strane vykonávať prácu u žalovaného. Priznanie náhrady mzdy v takomto prípade by tak bolo v rozpore s dobrými mravmi už aj preto, že tak ako vyplynulo z vykonaného dokazovania, žalobkyňa mala za posudzované obdobie od tohto ďalšieho zamestnávateľa vyplatenú mzdu tak ako to vyplýva z mzdových listov žalobkyne v čistom

v mesiaci január 2015 453,75 Eur, v mesiaci február 2015 528,83 Eur a v mesiaci marec 2015 526,36 Eur. V tomto bola obrana žalovaného dôvodná. Tiež nemožno opomenúť nový dôkaz oproti predchádzajúcim súdnym konaniam, ktorý v konaní predložila samotná žalobkyňa, a to výzvu žalovaného na nástup do práce pre žalobkyňu zo dňa 18.02.2015, ktorou ju žalovaný vyzval na nástup do práce najneskôr dňa 03.03.2015 a na plnenie pracovných povinností. Je nepochybné, keďže tento dôkaz predložila samotná žalobkyňa v konaní, že jej táto výzva bola doručená. Žalobkyňa síce od 03.03.2015 nastúpila na PN, ktorá trvala do 15.03.2015, keďže od 16.03.2015 žalobkyňa bola práceschopná, tak ako to vyplýva z potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti vystaveného ošetrovateľom žalobkyne č. L892457, ale ani táto PN žalobkyne nebola prekážkou, aby táto nastúpila na výkon práce dňa 03.03.2015, keďže z vykonaného dokazovania vyplynulo, že i počas trvania tejto PN žalobkyňa vykonávala prácu fyzickou prítomnosťou na pracovisku v rozsahu niekoľkých hodín u ďalšieho zamestnávateľa, ktorým bola SOŠ gastronómie a cestovného ruchu Nitra. Príkladom počas trvania PN žalobkyňa u tohto zamestnávateľa vykonávala prácu na pracovisku v podobe vyučovacieho procesu aj dňa 09.03.2015 v čase od 09.20 hod. do 14.00 hod., dňa 12.03.2015 v čase od 07.45 do 10.00 hod., dňa 11.03.2015 v čase od 07.45 hod. do 15.00 hod., dňa 12.03.2015 v čase od 07.40 hod. do 15.00 hod., dňa 13.03.2015 v čase od 09.30 hod. do 13.00 hod.. Súd podotýka, že prvý marcový týždeň boli školské prázdniny. Aj túto zistenú skutočnosť súd pri nároku žalobkyne na náhradu mzdy vyhodnocuje v neprospech žalobkyne, jej konanie hodnotí ako konanie v rozpore s dobrými mravmi, keď napriek tomu, že bola práceneschopná vykonávala takúto prácu pre ďalšieho zamestnávateľa, a nenastúpila na výkon práce u žalovaného podľa pracovnej zmluvy, keďže tým, že porušovala liečebný režim sama dokladovala, že bola schopná prácu vykonávať, a teda podľa výzvy zamestnávateľa mala dňa 03.03.2015 nastúpiť u zamestnávateľa do práce. Zákonník práce v článku 2 Základných zásad Zákonníka práce, ako aj v § 13 Zákonníka práce viaže pojem „zneužitie práva“ nielen na výkon subjektívnych práv, ale aj na výkon právnych povinností. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. M Cdo/17/2008 objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva sa formálne uskutočňuje v zákonných medziach tohto práva, ak ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje oprávnený poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď formálne je tento výkon práva v súlade so zákonom, len za zdanlivý výkon práva. Jeho účelom nie je výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu. Z uvedených skutkových a právnych dôvodov súd potom nárok žalobkyne na náhradu mzdy z dôvodov prekážok v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce nepriznal. Tento nárok na náhradu mzdy nepriznal včítane nároku na náhradu mzdy pri PN žalobkyne, keď v konaní bolo preukázané, že žalobkyňa počas PN vykonávala prácu pre ďalšieho zamestnávateľa. Preto súd žalobu žalobkyne ohľadne tohto nároku v čiastke 1.607,93 Eur s príslušenstvom zamietol.

64. Žalobkyňa v konaní uplatnila i ďalší nárok, a to nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku za rok 2014 a pomernú časť roka 2015 v čiastke 1.802,15 Eur, keď súd včítane príslušenstva tento nárok žalobkyne tiež nepriznal.

65. Právo na odpočinok, ktorého obsahom je aj právo na dovolenku, je jedným zo základných práv zamestnancov, pričom okrem dovolenky zahŕňa aj napríklad prestávky v práci, nepretržitý odpočinok medzi zmenami, nepretržitý odpočinok počas týždňa a sviatky. Dovolenku pracovnoprávna teória definuje ako právom poskytnutú a garantovanú možnosť prerušenia výkonu práce na určitý čas, ktorá je spojená s existenciou pracovného pomeru a ktorá sa poskytuje zamestnancom až po splnení zákonom ustanovených predpokladov.

66. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobkyňa so žalovaným bola v pracovnoprávnom spore od roku 2012, ktorý bol právoplatne skončený dňa 10.02.2015, kedy súdy vyslovili, že „pracovný pomer žalobkyne dňa 31.07.2012 a ku dňu 19.10.2012 trvá“. Z ustanovenia § 101 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť. Podľa § 102 Zákonníka práce pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru 1/12-tina dovolenky za kalendárny rok. Podľa § 105 Zákonníka práce zamestnancom, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke 1/12-tiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

67. Z definície dovolenky, ktorou je možnosť prerušenia práce na určitý čas za účelom realizovania odpočinku a regenerácie pracovných síl zamestnanca vyplýva, že zamestnancovi, ktorý bol v pracovnoprávnom spore so zamestnávateľom o skončenie či neskončenie pracovného pomeru a o jeho trvanie, či netrvanie, nebude a nemôže prislúchať nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku za obdobie, počas ktorého súdny spor prebiehal, a to až do jeho právoplatného skončenia. V súdnom prípade bolo nesporné, že žalobkyňa so žalovaným bola v pracovnoprávnom spore o určenie, že jej pracovný pomer dňa 31.07.2012 u zamestnávateľa neskončil a že tento jej pracovný pomer stále trvá. Tento pracovnoprávny spor medzi žalobkyňou a žalovaným prebiehal aj počas obdobia roku 2014 a roku 2015, za ktoré obdobie žalobkyňa požadovala náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku, keď spor začal v roku 2012 a právoplatne bol ukončený dňa 10.02.2015. V konaní síce bolo ďalej zistené, že počas tohto súdneho konania žalobkyňa sa dožadovala výkonu práce u tohto zamestnávateľa, pričom zamestnávateľ jej i napriek uvedenému prácu neprideloval, avšak uvedené nepredstavuje prekážku v práci, ktorá by sa považovala za výkon práce, ktorý by sa započítaval do výkonu práce pre účely nároku na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku. Ak by zamestnávateľ umožnil žalobkyni naďalej pokračovať v práci, táto by dostávala mzdu. Z uvedeného možno vyvodiť, že nie je možné, aby zamestnancovi, ktorý do takéhoto rozhodnutia súdu nevykonáva prácu, vzniklo právo na prerušenie výkonu práce za účelom realizovania práva na odpočinok. Navyše z § 101 a nasl. Zákonníka práce, ktoré ustanovujú podmienky vzniku nároku na dovolenku vyplýva, že základným predpokladom vzniku nároku na dovolenku je výkon práce, teda odpracovanie určitého času. Takýmto výkladom žalobkyňa nemôže byť poškodená, pretože za rok 2014 a napokon i za rok 2015 uplatnila nárok na náhradu mzdy z dôvodu iných prekážok na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré nároky boli priznané mimo roku 2015, kde bola zistená odlišná skutková situácia. V roku 2015 do 16.03.2015 totiž žalobkyňa prácu nevykonávala u žalovaného z dôvodov prekážok na jej strane, ktoré prevážili prekážky na strane zamestnávateľa. Preto nie je žiaden dôvod na to, aby za rovnaké obdobie, keď súd má na mysli obdobie roku 2014 žalobkyni popri nároku na náhradu mzdy za prekážky v práci súčasne patril i nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku. Zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce nevyplýva, že obidva tieto nároky obstoja popri sebe. Z ustanovenia § 144a ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce síce vyplýva, že ako výkon práce sa posudzuje aj doba keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak, avšak logickým výkladom tohto zákonného ustanovenia nemožno vyvodiť, že by išlo o prípad, nepridelovania práce zamestnávateľom zamestnancovi počas trvania pracovnoprávneho sporu. Z výkladu tohto zákonného ustanovenia nemožno dospieť k záveru, tak ako to prezentovala žalobkyňa v konaní, že náhradnou dobou, ktorú považuje Zákonník práce za výkon práce, aj keď je len fiktívny výkon práce, je prekážka na strane zamestnávateľa v priebehu trvajúceho súdneho sporu medzi zamestnancom a zamestnávateľom ohľadne existencie trvania či netrvania pracovného pomeru. Z uvedeného výkladu možno ďalej vyvodiť, že zamestnancovi za obdobie, v ktorom prácu nevykonával, nevzniklo právo na prerušenie výkonu práce za účelom realizovania práva na odpočinok. Navyše z ustanovenia § 101 i § 105 Zákonníka práce vyplýva, že podmienkou vzniku nároku na dovolenku je odpracovanie určitého času. V danom prípade bolo súdmi ustálené, že žalobkyni za rok 2014 teda ešte počas súdneho sporu so zamestnávateľom vznikol nárok na náhradu mzdy pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Odporuje logike výkladu zákona, aby za rovnaké obdobie jej popri tomto nároku patril i nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku. V danej veci vzhľadom na pretrvávajúci spor panovala medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu právna neistota, či pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá alebo netrvá. Až právoplatnosťou rozhodnutia súdu o tejto otázke bola táto právna neistota odstránená, čo bolo vo februári 2015, čím strany mali vyriešené, že ich vzťah ďalej bude pokračovať podľa pracovnej zmluvy z roku 2009 až do roku 2015, konkrétne do 16.03.2015, kedy žalobkyňa ukončila pracovný pomer okamžitým skončením pracovného pomeru. Je otázne, či právna neistota medzi stranami nepokračovala i naďalej, pretože následne strany viedli spor o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Z týchto dôvodov nárok žalobkyni na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku nepatrí. Ako súd už dovodí, žalobkyni tento nárok nepatrí ani preto, lebo neodpracovala v danom období zákonný počet dní, pričom nepridelovanie práce počas trvania súdneho sporu nie je prekážkou v práci, ktorá by na účely dovolenky sa posudzovala ako výkon práce v zmysle § 144a Zákonníka práce. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 3Cdo/6/2008 zo dňa 26.02.2009, na ktorý poukazuje žalovaný je možné aplikovať podľa názoru súdu i v danej veci. Tento pojednáva o náhrade mzdy za nevyčerpanú dovolenku v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, a z jeho záverov vyplýva, že pokiaľ strany sú v súdnom spore o neplatnosť pracovného pomeru pričom počas súdneho konania zamestnávateľ neprideloval prácu zamestnancovi napriek tomu, že o ňu požiadal, nemožno túto dobu trvania súdneho sporu započítať do výkonu práce zamestnanca na účely nároku zamestnanca na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku. Z tohto rozhodnutia vyplýva, že takáto doba trvania súdneho

sporu sa nezapočítava do doby výkonu práce zamestnanca práve z toho dôvodu, že právne postavenie účastníkov pracovnoprávneho vzťahu počas takéhoto sporu je neisté. Z uvedených dôvodov súd žalobu žalobkyne aj ohľadne tohto nároku ako nedôvodnú a nepreukázanú zamietol.

68. Súd vo veci vykonal všetky dôkazy navrhnuté stranami okrem návrhu žalobkyne na vypočutie manžela ako svedka. Žalobkyňa navrhla vypočuť manžela ako svedka na okolnosti, ku ktorým malo dôjsť dňa 03.03.2015 u zamestnávateľa za prítomnosti jej manžela. Touto svedeckou výpoveďou mienila žalobkyňa preukázať skutočnosť, že štatutárny zástupca žalovaného odmietol v tento deň rokovať s manželom žalobkyne, hoci na toto rokovanie mu udelila splnomocnenie. Žalovaný však v konaní túto skutočnosť nenamietal, preto ju súd vyhodnotil ako nespornú medzi stranami, ktorú netreba dokazovať. Táto skutková okolnosť, ktorá v konaní medzi stranami nebola sporná, však nemala žiaden vplyv a právny význam a ani skutkový význam pre rozhodnutie súdu o nároku žalobkyne v danom súdnom konaní, pretože žalobkyňa u ďalšieho zamestnávateľa pracovala aj počas PN.

69. Z vyššie uvedených skutkových a právnych dôvodov potom súd žalobu žalobkyne ako nedôvodnú zamietol v celom rozsahu.

70. O nároku na trovy konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

71. Nakoľko v konaní mal úspech žalovaný, žalobkyňa mala neúspech, žalovanému patrí nárok na náhradu trov konania voči žalobkyne v plnom rozsahu, t.j. v rozsahu 100 %.

72. O výške náhrady trov konania súd rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku, a to podľa § 262 ods. 2 CSP, ktoré uznesenie bude vydané súdnym úradníkom.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici, a to písomne v potrebnom počte vyhotovení (§ 355 ods. 1, § 362 ods. 1 CSP).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 127 CSP) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 363, § 364 CSP).

Podanie možno urobiť písomne, a to v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe. Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva. 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 CSP).

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP).

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné (§ 358 CSP).

Pokiaľ zákon pre podanie určitého druhu nevyžaduje ďalšie náležitosti, musí byť z podania zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť vyhotovené v písomnej forme, podpísané a v prípade doručenia podania do prebiehajúceho konania s uvedením spisovej značky (§ 127 CSP).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že
a) neboli splnené procesné podmienky,

- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 CSP).

Odvolaie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej (§ 365 ods. 2 CSP).

Odvolaie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 365 ods. 3 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 (§ 366 CSP).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (Zákon č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti - Exekučný poriadok a o zmene a doplnení ďalších zákonov, v znení neskorších predpisov).