

Súd: Okresný súd Ružomberok  
Spisová značka: 5Cpr/19/2017  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5917206114  
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 03. 2019  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Janka Majerčíková  
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2019:5917206114.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Jankou Majerčíkovou v právnej veci žalobkyne: JUDr. A. Y., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom M. XXXX/XX, XXX XX A., zast.: JUDr. Zuzanou Hudzíkovej, advokátkou so sídlom A. Bernoláka 27, XXX 01 Žilina, proti žalovanej: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, XXX 11 Žilina, IČO: 31575 951, zast.: SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., Štefánikova 8, 811 05 Bratislava, IČO: 36 853 186, v pracovnoprávnom spore o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za december 2014 1.805,- eur brutto spolu s 5,05% úrokom z omeškania zo sumy 1.347,77 eur netto od 12.01.2015 do zaplatenia, za január 2015 1.805,- eur brutto spolu s 5,05% úrokom z omeškania zo sumy 1.347,77 eur netto od 12.02.2015 do zaplatenia, za február 2015 1.805,- eur brutto spolu s 5,05% úrokom z omeškania zo sumy 1.347,77 eur netto od 12.03.2015 do zaplatenia, za marec 2015 1.805,- eur brutto spolu s 5,05% úrokom z omeškania zo sumy 1.347,77 eur netto od 12.04.2015 do zaplatenia, za apríl 2015 1.805,- eur brutto spolu s 5,05% úrokom z omeškania zo sumy 1.347,77 eur netto od 12.05.2015 do zaplatenia, za máj 2015 1.805,- eur brutto spolu s 5,05% úrokom z omeškania zo sumy 1.347,77 eur netto od 12.06.2015 do zaplatenia, za jún 2015 1.805,- eur brutto spolu s 5,05% úrokom z omeškania zo sumy 1.347,77 eur netto od 12.07.2015 do zaplatenia, za júl 2015 1.805,- eur brutto spolu s 5,05% úrokom z omeškania zo sumy 1.347,77 eur netto od 12.08.2015 do zaplatenia, za august 2015 1.805,- eur brutto spolu s 5,05% úrokom z omeškania zo sumy 1.347,77 eur netto od 12.09.2015 do zaplatenia, to všetko do 15 dní od právoplatnosti rozhodnutia.

II. Súd návrh žalovaného na prerušenie konania z a m i e t a.

III. Žalobkyni s a p r i z n á v a náhrada trov konania v plnom rozsahu, ktoré jej je žalovaný povinný zaplatiť vo výške určenej samostatným uznesením vydaným súdnym úradníkom po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou podanou na tunajšom súde dňa 07.11.2017 žalobkyňa žiadala, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť jej náhradu mzdy za mesiace december 2014 až august 2015, pričom v odôvodnení podanej žaloby uviedla, že u žalovaného pracovala na základe pracovnej zmluvy odo dňa 01.01.1996

vo funkcii hlavný špecialista - právnik, s miestom výkonu práce Centrála banky v Žiline. Listom zo dňa 14.11.2012 ju žalovaný oboznámil s rozhodnutím predstavenstva banky o premiestnení právneho odboru ako časti zamestnávateľa do Bratislavy s účinnosťou od 01.01.2013 a súčasne jej dal týmto listom výpoveď z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Keďže žalovaný si voči žalobkyni nesplnil ponukovú povinnosť, žalobkyňa dňa 22.04.2013 podala na Okresnom súde v Žiline žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, konanie bolo vedené pred Okresným súdom Žilina pod sp.zn. 14Cpr/3/2013, pričom bolo rozhodnuté rozsudkom zo dňa 26.11.2013, ktorým bol návrh zamietnutý, na základe odvolania žalobkyne Krajský súd v Žiline napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na nové konanie, pričom Okresný súd Žilina opätovne žalobný návrh zamietol rozsudkom zo dňa 24.02.2015, odvolací súd uznesením sp.zn.5CoPr/3/2015 zo dňa 12.01.2016 napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil na nové konanie. Súd prvej inštancie tretíkrát zamietol návrh rozsudkom zo dňa 24.03.2016, pričom na základe odvolania žalobkyne Krajský súd v Žiline rozhodol rozsudkom sp.zn. 5CoPr/4/2016 zo dňa 28.02.2017 tak, že zmenil napadnutý rozsudok OS Žilina a určil, že výpoveď, ktorú dal žalobkyni žalovaný listom zo dňa 14.11.2012 je neplatná. Rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť a vykonateľnosť dňom 06.04.2017. Žalovaný nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru nevysporiadal ku dňu podania žaloby, z toho dôvodu je žalobkyňa nútená domáhať sa náhrady cestou súdu, pričom hrubá mesačná mzda podľa pracovnej zmluvy predstavuje 1.805,- eur, žalobkyňa si uplatňuje nárok na náhradu mzdy od decembra 2014 do augusta 2015 spolu s príslušným zákonným úrokom z omeškania. Čistá mzda pre druhý polrok roku 2014 predstavuje 1.347,77 eur.

2. Žalovaný v písomnom vyjadrení doručenom tunajšiemu súdu dňa 20.12.2017 (č.l.35-36 spisu), nárok žalobkyne neuznal a žiadal žalobu zamietnuť v celom rozsahu, poukazujúc pritom na skutočnosť, že náhradu mzdy žiada žalobkyňa za obdobie od december 2014 do augusta 2015, teda celkom za 9 mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného do 31.12.2012, pričom nezdôvodňuje, prečo žiada náhradu práve za uvedené mesiace. Žalobkyňa oznámila žalovanému listom zo dňa 17.12.2012, že trvá na ďalšom zamestnaní, pričom nárok na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 posledná veta Zákonníka práce vzniká odo dňa, keď zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní - ak tak spravil skôr, ako skončil pracovný pomer, odo dňa nasledujúceho po skončení pracovného pomeru. Nárok na náhradu mzdy jej teda patril počas doby 9 mesiacov počítanej od skončenia pracovného pomeru. Žalobkyňa si teda nárok na náhradu mzdy uplatňuje v rozpore s § 79 ods. 1 Zákonníka práce, mala si uplatniť nárok na náhradu mzdy len za mesiace marec 2013 až november 2013, v takom prípade však jej nárok je premlčaný a žalovaný vzniesol námietku premlčania, keď nárok na náhradu mzdy sa premlčal v 3ročnej premlčacej lehote, v čase od 12.04.2016 (náhrada za marec 2013) do 12.12.2016 (náhrada za november 2013). Žalovaný ďalej uviedol, že proti rozhodnutiu odvolacieho súdu podal v zákonnej lehote dovolanie, o ktorom zatiaľ najvyšší súd nerozhodol, z toho dôvodu žiadal žalovaný konanie prerušiť.

3. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení doručenom tunajšiemu súdu 23.01.2018 (č.l.41-43 spisu) zotrvala na podanom žalobnom návrhu ako aj na dôvodoch v ňom uvádzaných s tým, že rozporovala argumentáciu žalovaného, keď podľa tvrdení žalobkyne, ku dňu skončenia pracovného pomeru, t.j. ku dňu 31.03.2013 bola žalobkyňa práceneschopná, práceneschopnosť pokračovala aj po 31.03.2013 a skončila dňa 08.08.2013, preto žalobkyni nárok za náhradu mzdy za dané obdobie nevznikol, a teda nemala právo uplatniť si nárok na náhradu mzdy. Z uvedeného dôvodu nemohlo dôjsť k premlčaniu nároku na náhradu mzdy. Po skončení práceneschopnosti bola žalobkyňa vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie v čase od 09.08.2013 do 24.09.2015, pričom jej dočasná práceneschopnosť počas evidencie trvala od 17.03.2014 do 01.12.2014. Žalobkyňa si nárok na náhradu mzdy za mesiace marec 2013 až november 2013 žalobou neuplatňuje. Počas celého trvania súdneho konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru nebola žalobkyňa nikde zamestnaná.

4. Žalovaný doplnil svoju právnu argumentáciu podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 05.03.2019 (č.l.89-90 spisu), v zmysle ktorého pracovný pomer žalovaného so žalobkyňou mal skončiť uplynutím trojmesačnej výpovednej doby, dňa 31.03.2013, žalobkyňa listom zo dňa 17.12.2012 oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, nárok na náhradu mzdy jej teda vznikol už dňom nasledujúcim po uplynutí výpovednej doby, a patril jej v súlade s § 79 ods. 2 Zákonníka práce počas 9 mesiacov od skončenia pracovného pomeru, čiže za mesiace apríl až december 2013. Z toho dôvodu nemožno žalobkyni priznať oneskorene uplatnený nárok na náhradu mzdy za obdobie od decembra 2014 do augusta 2015. Zákonodarcu v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce síce výslovne

neurčil, za ktorých 9 mesiacov patrí zamestnancovi nárok na náhradu mzdy, z ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce implicitne vyplýva, že má ísť o prvé mesiace, nasledujúce po kvalifikovanom oznámení zamestnanca o trvaní na ďalšom zamestnávaní. Na podporu uvedenej argumentácie žalovaný poukazuje na závery rozhodovacej praxe (uznesenie Ústavného súdu SR zo dňa 09.05.2017 sp. zn. II. ÚS 302/2017, rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 19.09.2017 sp. zn. 8Co/90/2017, rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 15.03.2018 sp. zn. 3CoPr/1/2017). Nárok na náhradu mzdy za mesiace apríl až december 2013 nebol uplatnený riadne a včas, tento je premlčaný v trojročnej premlčacej lehote, žalobkyňa sa snaží účelovo sanovať nepriaznivý následok svojej pasivity tým, že si v konaní uplatňuje domnelý nárok na náhradu mzdy za čas presahujúci zákonom určených 9 mesiacov, a to žalobou podanou na tunajšom súde dňa 07.11.2017, pričom žalobkyni objektívne nič nebránilo v tom, aby sa už v rámci konania o určenie neplatnosti výpovede domáhala súčasne zaplataenia náhrady mzdy. Pokiaľ by súd akceptoval názor žalobkyne, že počas PN nepatrí zamestnancovi náhrady mzdy, žalovaný zdôraznil, že žalobkyňa bola PN iba v období od 01.04.2013 do 08.08.2013 a od 17.03.2014 do 01.12.2014. Žalovaný vzniesol námietku premlčania nielen vo vzťahu k nároku na náhradu mzdy za mesiace apríl až december 2013, ale aj za január až marec 2014. Pokiaľ ide o uplatnený nárok na úrok z omeškania, zákonník práce neobsahuje žiadne ustanovenia oprávňujúce zamestnanca požadovať od zamestnávateľa úrok z omeškania pre prípad, že neplní včas. Tento nárok by bolo možné teoreticky priznať iba na základe subsidiárnej aplikácie zákona č.40/1964 zb., občiansky zákonník, v zmysle ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce. Priznanie úroku z omeškania pre náhradu mzdy vyplývajúcu z neplatného skončenia pracovného pomeru neprichádza do úvahy (rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 21.10.2014 sp. zn. 5Co/133/2013, uznesenie Ústavného súdu SR zo dňa 09.10.2013 II. ÚS 494/2013).

5. Žalobkyňa prostredníctvom právnej zástupkyne podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 08.03.2019 (č.l.94 a nasled. spisu) upresnila žalobný petít v znení ktorého upresnenia súd na pojednávaní konanom dňa 12.03.2019 pripustil zmenu žaloby v požadovanom znení.

6. Sporové strany prostredníctvom právnych zástupcov na pojednávaniach zotrvali na argumentácii uvádzanej v písomných vyjadreniach. Žalobkyňa na doplnenie predložila doklad o trvaní dočasnej práceneschopnosti v období od 17.03.2014 do 01.12.2014 a potvrdenie o dočasnej práceneschopnosti občana, uchádzača o zamestnanie, v zmysle ktorého bola žalobkyňa práceneschopná od 17.03.2014.

7. V rámci dokazovania sa súd ďalej oboznámil s obsahom listín predložených žalobkyňou, a to:

- výpočet čistej mzdy na Slovensku (č.l.5-7 spisu),
- dohoda o zmene pracovných podmienok (č.l.8 spisu),
- oznámenie o súhlase so zmenou miesta výkonu práce a o trvaní na ďalšom zamestnávaní (č.l.9 spisu),
- rozsudok Krajského súdu v Žiline 5CoPr/4/2016-353 (č.l.10-24 spisu),
- oboznámenie s rozhodnutím predstavenstva, výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnávateľom (č.l.25 spisu),
- dohoda o zmene dojednaných pracovných podmienok (č.l.26 spisu) a pracovná zmluva (č.l.27 spisu),
- potvrdenie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Žilina (č.l.44 spisu),
- potvrdenie sociálnej poisťovne o poberaní nemocenského za obdobie od 01.07.2013 do 08.08.2013 (č.l.45 spisu),
- potvrdenie sociálnej poisťovne o poberaní nemocenského za obdobie od 01.04.2013 do 30.06.2013 (č.l.46 spisu),
- potvrdenie o zamestnaní (č.l.47 spisu),
- potvrdenie o poberaní prídavku na dieťaťa (č.l.86 spisu),
- výpis zo sociálnej poisťovne (č.l.102 spisu), potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti občana/ uchádzača o zamestnanie (č.l.103 spisu).

8. Súd sa oboznámil i s obsahom listín predložených žalovaným, a to:

- potvrdenie žalovaného o výške priemerného zárobku za druhý polrok roku 2014 (č.l.77 spisu),
- dovolanie podané žalovaným voči rozsudku Krajského súdu v Žiline (č.l.59-61 spisu).

9. Na základe vykonaného dokazovania súd zistil a ustálil nasledovný skutkový a právny stav:

Žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.12.1995, počnúc od 01.01.1996 vo funkcii právnik - špecialista, následne v znení ďalších dohôd o zmene dojednaných pracovných podmienok. Listom zo dňa 14.11.2012 zamestnávateľ oboznámil žalobkyňu s rozhodnutím

predstavenstva banky o premiestnení právneho dobru ako časti zamestnávateľa do Bratislavy s účinnosťou od 01.01.2013 a súčasne, keďže zamestnávateľ v dohodnutom mieste výkonu práce nedisponuje žiadnym vhodným pracovným miestom, dal zamestnávateľ žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Výpoveď bola doručená žalobkyni dňa 04.12.2012 s tým, že pracovný pomer končí uplynutím trojmesačnej výpovednej doby, ktorá začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Žalobkyňa listom oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní a súhlasí so zmenou výkonu práce s účinnosťou od 01.01.2013 v mieste výkonu práce Bratislava a trvá na ďalšom zamestnávaní.

10. Okresný súd Žilina rozsudkom č.k.14Cpr/3/2013-312 zo dňa 24.03.2016 zamietol návrh žalobkyne o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na základe odvolania žalobkyne proti vyššie uvedenému rozsudku, Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací rozsudkom č.k.5CoPr/4/2016-353 zo dňa 28.02.2017 zmenil rozsudok okresného súdu tak, že určil, že výpoveď daná žalobkyni listom žalovaného zo dňa 14.11.2012 je neplatná. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 06.04.2017. Voči rozsudku krajského súdu v Žiline podal žalovaný dovolanie na Najvyšší súd SR, dovolacie konanie je vedené pod sp. zn. 1Cdo/160/2017.

11. Podľa potvrdenia Sociálnej poisťovne, pobočka Žilina, žalobkyňa bola práceneschopná od 10.08.2012 do 01.03.2013, ďalej od 02.03.2013 do 31.03.2013, od 01.04.2013 do 08.08.2013. Žalobkyňa bola vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Žilina v období od 09.08.2013 do 24.09.2015 vrátane, počas tejto evidencie jej dočasná práceneschopnosť trvala od 17.03.2014 do 01.12.2014.

12. Z vykonaného dokazovania teda vyplynulo, že v čase dania výpovede žalobkyni zo strany zamestnávateľa - žalovaného bola žalobkyňa práceneschopná, jej práceneschopnosť trvala do 01.12.2014.

13. Podanou žalobou si žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, a to za obdobie od mesiaca december 2014 (vrátane) do augusta 2015 (vrátane), a to vo výške 1.800,- eur brutto za každý mesiac, pričom medzi stranami sporu nie je sporná výška priemerného zárobku, ktorú vyčíslil zamestnávateľ - žalovaný na sumu 1.326,36 eur mesačne netto/1.800,- eur mesačne brutto (č.l.77-78 spisu).

14. Podľa § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce, účinného ku dňu 31.12.2012, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

Podľa § 134 ods. 1, 2, 3, 4 Zákonníka práce, v znení účinnom ku 31.12.2012, 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. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným

počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

15. Predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy v zmysle vyššie citovaných zákonných ustanovení je neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Rozhodnutím súdu o určení platnosti, alebo neplatnosti skončenia pracovného pomeru je súd rozhodujúci o náhrade mzdy viazanej a bez kladného rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa nemožno s úspechom domáhať nároku na náhradu mzdy (rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/269/2007 zo dňa 29.07.2009).

16. V zmysle vyššie uvedeného súd mal za nepochybne preukázané, že rozsudkom Krajského súdu v Žiline č.k.5CoPr/4/2016-353 zo dňa 28.02.2017, ktorý nadobudol právoplatnosť dňom 06.04.2017 bolo určené, že výpoveď daná žalobkyňou listom žalovanému zo dňa 14.11.2012 je neplatná. Z uvedeného dôvodu je daný základ nároku žalobkyne na priznanie náhrady mzdy, keďže zo strany zamestnávateľa došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 14.11.2012. Pokiaľ aj žalovaný argumentoval, že proti vyššie uvedenému rozhodnutiu odvolacieho súdu podal v zákonnej lehote dovolanie, o ktorom doposiaľ Najvyšší súd nerozhodol a z uvedeného dôvodu žalovaný navrhol prerušiť konanie, súd s poukazom na ustanovenie § 162 ods. 3 CSP rozhodol o zamietnutí návrhu na prerušenie konania, keď takýto návrh s poukazom na ustanovenie § 164 CSP nie je dôvodný. Pokiaľ prebieha v predmetnej veci konanie o mimoriadnom opravnom prostriedku, dovolanie nemá suspenzívne účinky, jeho podaním sa zo zákona neodkladá právoplatnosť ani vykonateľnosť napadnutého rozhodnutia, pokiaľ by žalovaný chcel dosiahnuť odloženie vykonateľnosti, alebo právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Žiline č.k.5CoPr/4/2016-353 zo dňa 28.02.2017, nič mu nebránilo uplatniť si návrh postupom podľa § 444 CSP, teda uplatniť si návrh na odklad vykonateľnosti a právoplatnosti uvedeného rozsudku Krajského súdu v Žiline, takýto návrh však žalovaný preukázateľne neuplatnil. Domnienka žalovaného, že jeho dovolanie bude úspešné, je zatiaľ v rovine hypotetickej, keďže prípustnosť a vecnú opodstatnenosť dovolania môže konštatovať jedine dovolací súd vo svojom rozhodnutí o dovolaní žalovaného, o ktorom ku dňu rozhodovania prvostupňovým súdom rozhodnuté nebolo. Z toho dôvodu súd má za to, že nie je dôvod na prerušenie konania v prejednávanej veci.

17. V ďalšom sa súd zaoberal výškou uplatneného nároku, ako aj obdobia, za ktoré si žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy. Z vykonaného dokazovania bolo preukázané, že žalobkyňa po doručení skončenia pracovného pomeru výpoveďou, ktoré oznámenie jej bolo doručené dňa 04.12.2012, listom zo dňa 17.12.2012, doručeným žalovanému dňa 27.12.2012 (č.l.9 spisu) oznámila žalovanému, že nesúhlasí s výpoveďou zo dňa 14.11.2012, trvá na ďalšom zamestnávaní, a súhlasí so zmenou miesta výkonu práce s účinnosťou od 01.01.2013. Ďalej súd mal za preukázané, že v uvedenom období bola žalobkyňa práceneschopná, a to od 10.08.2012 do 31.03.2013 a následne 01.04.2013 do 01.12.2014. Žalobkyňa teda počas plynutia výpovednej doby bola práceneschopná, podala na súde žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a oznámila zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Vzhľadom k tomu, že počas plynutia výpovednej doby, až do 01.12.2014 bola žalobkyňa práceneschopná, vychádzajúc z ustálenej doterajšej judikatúry súdov, pokiaľ zamestnanec nie je schopný, napríklad v dôsledku pracovnej neschopnosti vykonávať pridelenú prácu podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy, z toho dôvodu počas trvania práceneschopnosti zamestnancovi náhrada mzdy nepatrí (R 90/1970, rozsudok Najvyššieho súdu SR 3Cdo/237/2007 zo dňa 13.10.2008, rozsudok Krajský súd Prešov 3CoPr/2/2015 zo dňa 09.09.2015). Citovaná judikatúra súdov konštatuje, že správne postupujú súde prvého stupňa, keď nepriznávajú žalobcom náhradu mzdy za obdobie trvania práceneschopnosti, nakoľko v tom čase nebola splnená podmienka schopnosti žalobkyne vykonávať prácu pre zamestnávateľa.

18. V tejto súvislosti potom ani žalovaným vznesená námietka premlčania nároku na náhradu mzdy nie je dôvodná, keď žalobkyňa sa domáha náhrady mzdy za mesiac december 2014 až august 2015, pričom žaloba bola podaná na súde dňa 07.11.2017, teda v zákonom stanovenej trojročnej premlčacej dobe.

19. Pokiaľ žalovaný namieta uplatnený úrok z omeškania z náhrady mzdy, na ktorý žalobkyňa nemá nárok, súd sa s touto argumentáciou žalovaného nestotožnil, vychádzajúc z ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce, v zmysle ktorého pokiaľ tento zákona (Zákonník práce) v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa ods. 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Právna úprava úrokov z omeškania je obsiahnutá v § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, tieto

ustanovenia sa subsidiárne použijú na pracovno-právne vzťahy, pokiaľ Zákonník práce vo svojej prvej časti neustanovuje inak. S právnym názorom, že zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru patria okrem náhrady mzdy aj úroky z omeškania sa stotožňuje aj Najvyšší súd SR vo svojom uznesení zo 17.12.2009, sp. zn. 1Cdo/116/2008, keď konštatoval: „Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z nesplateného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru - a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady - nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z citovaných ustanovení (§ 79 Zákonníka práce) hmotného práva. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške stanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Keďže aktuálny zákonník práce a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu o úroku z omeškania, treba postupovať i v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškaní s náhradou mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená Nariadením vlády SR č.87/95 Z. z. pre omeškanie s plnením peňažného dlhu.“ Z uvedeného je možné skonštatovať, že zamestnanec má pri neplatnom skončení pracovného pomeru aj nárok na úroky z omeškania z uplatnenej náhrady mzdy.

20. V zmysle vyššie uvedeného súd potom priznal žalobkyni uplatnenú náhradu mzdy za mesiace január až august 2015 vo výške 1.805,- eur brutto, spolu s príslušným úrokom z omeškania zo sumy 1.347,77 eur netto, od 12.02.2015, teda odo dňa splatnosti mzdy. „Teda medzi stranami nie je sporný dátum splatnosti mzdy zo strany zamestnávateľa, až do zaplatenia.“ Výška úroku z omeškania je v súlade s ustanovením § 3 Nariadenia vlády SR č.87/95 Z. z..

21. O trovách konania súd rozhodol s poukazom na ustanovenie § 255 ods. 1 CSP a priznal žalobkyni, ktorá bola vo veci úspešná, plnú náhradu trov konania s tým, že o výške náhrady trov konania, rozhodne súd prvej inštancie, po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať v lehote 15 dní od jeho doručenia odvolanie na Okresnom súde Ružomberok. Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. O odvolaní rozhodne Krajský súd v Žiline.

Podľa § 363 Civilného sporového poriadku, sa v odvolaní 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).

Podľa § 364 Civilného sporového poriadku rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 365 Civilného sporového poriadku,

1) 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.

2) 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.

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

Podľa § 366 Civilného sporového poriadku, 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.