

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 9CoPr/6/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1317205232
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 02. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Magdaléna Floreková
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2022:1317205232.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Magdalény Florekovej a členov senátu JUDr. Romana Huszára a JUDr. Zuzany Posluchovej v právnej veci žalobkyne: C.. Y. E., U.K.. XX.X.XXXX, R. R., L. XX, zastúpená JUDr. Martin Vavro, bytom Bratislava, Sibírska 18, proti žalovanej: Sociálna poisťovňa, Bratislava, Ul. 29.augusta 8, IČO: 30 807 484, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 50.200,50 € s prísl., na odvolanie žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III zo dňa 31.3.2021 č.k. 44Cpr/9/2017 - 159, takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých častiach **p o t v r d z u j e**.

Žalobkyňa **m á** voči žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

odôvodnenie:

1/ Uvedeným rozsudkom súd prvej inštancie zastavil konanie o žalobe žalobkyne v časti o zaplatenie náhrady mzdy vo výške 16.712,19 €. Ďalej uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyňi náhradu mzdy vo výške 33.488.31 € brutto, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,25% ročne zo sumy 1.408,69 € od 11. 05.2014 do 08.01.2021; vo výške 5,15 % ročne zo sumy 1.408,69 € od 11.06.2014 do 08.01.2021; vo výške 5,15 % ročne zo sumy 1.344,66 € od 11.07. 2014 do 08.01.2021; vo výške 5,15 % ročne zo sumy 1.472,72 € od 11.08.2014 do 08.01.2021; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.344,66 € od 11.09.2014 do 08.01.2021; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.408,69 € od 11.10.2014 do 08.01.2021; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.472,72 € od 11.11.2014 do 08.01.2021; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.280,63 € od 11.12.2014 do 08.01.2021; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.472,72 € od 11.01.2015 do 08.01.2021; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.472,72 € od 11.02.2015 do 08.01.2021; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.280,63 € od 11.03.2015 do 08.01.2021; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.344,66 € od 11.04.2015 do 08.01.2021; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.408,69 € od 11.05.2015 do zaplatenia; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.408,69 € od 11.06.2015 do zaplatenia; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.344,66 € od 11.07.2015 do zaplatenia; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.472,72 € od 11.08.2015 do zaplatenia; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.344,66 € od 11.09.2015 do zaplatenia; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.408,69 € od 11.10.2015 do zaplatenia; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.472,72 € od 11.11.2015 do zaplatenia; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.280,63 € od 11.12.2015 do zaplatenia; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.472,72 € od 11.01.2016 až do zaplatenia; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.344,66 € od 11.02.2016 do zaplatenia; vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.344,66 € od 11.03. 2016 do zaplatenia; vo výške 5 % ročne zo sumy 1.472,72 € od 11.04.2016 do zaplatenia; vo výške 5 % ročne zo sumy 1.344,66 € od 11.05.2016 do zaplatenia; vo výške 5 % ročne zo sumy 1.408,69 € od 11. 06..2016 do zaplatenia; vo výške 5 % ročne zo sumy 1.408,69 € od 11.07.2016 do zaplatenia; vo výške 5 % ročne zo sumy 1.344,66 € od 11.08.2016 do zaplatenia; vo výške 5 % ročne zo sumy 1.472,72 € od 11.09.2016 do zaplatenia; vo výške 5 % ročne zo sumy 1.408,69 € od 11.10.2016 do zaplatenia; vo výške 5 % ročne zo sumy 1.344,66 € od 11. 11.2016 do zaplatenia; vo výške 5 % ročne zo sumy 1.408,69 € od 11.

12.2016 do zaplataenia; vo výške 5 % ročne zo sumy 1.408,69 € 11.01.2017 do zaplataenia; vo výške 5 % ročne zo sumy 1.408,69 € od 11.02.2017 do zaplataenia; vo výške 5 % ročne zo sumy 1.280,63 € od 11.3.2017 do zaplataenia; vo výške 5 % ročne zo sumy 1.472, 72 € od 11. 4. 2017 do zaplataenia, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Zároveň priznal žalobkyni voči žalovanej nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2/ V odôvodnení rozsudku súd prvej inštancie uviedol, že medzi stranami sporu boli nesporné tieto skutočnosti, že rozhodnutím súdu bolo právoplatne určené, že žalovaná skončila pracovný pomer so žalobkyňou neplatne, ďalej že žalobkyňa oznámila žalovanej písomne podaním zo dňa 30.10.2013 (doručené žalovanej 31.10.2013), že výpoveď, ktorá jej bola doručená zo strany zamestnávateľa dňa 01.07.2013 považuje za neplatnú a že žiada, aby ju zamestnávateľ naďalej zamestnával a napokon sporný nebol ani výpočet priemerného zárobku uplatneného žalobkyňou. Z vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie preukázané, že žalobkyňa bola evidovaná na úrade práce v období od 01.04.2014 do 31.05.2016, teda 26 mesiacov, s tým, že od 01.06.2016 do 31.03.2017 pracovala na dohodu o pracovnej činnosti pre Úrad pre Slovákov žijúcich v zahraničí.

3/ Sporným bol rozsah náhrady mzdy, keď žalobkyňa žiadala priznať náhradu mzdy za obdobie 36 mesiacov, t.j. od 01.04.2014 do 31.03.2017; naopak žalovaná žiadala, aby súd uplatnil moderačné právo a nepriznal žalobkyni náhradu mzdy nad 12 mesiacov, s tým, že minimálne žiada zamietnuť uplatnený nárok na úroky z omeškania zo súm predstavujúcich náhradu mzdy presahujúcich 12 mesačný zákonný nárok. Žalobkyňa si uplatnila úroky z omeškania z náhrady mzdy podľa § 3 nar. vlády č. 87/1995 Z. z. odo dňa nasledujúceho po uplynutí výplatného termínu, ktorým bol u žalovanej 10. deň v mesiaci. Žalovaná žiadala obmedziť rozsah náhrady mzdy na zákonný nárok, t.j. priznať náhradu mzdy žalobkyni za 12 mesiacov a to vzhľadom na to, že ešte pred koncom skončenia výpovednej doby bolo žalobkyni dňa 15.10.2013 zo strany žalovanej ponúknuté odvolanie výpovede s pracovným zaradením u žalovanej za nezmenených mzdových podmienok na pracovnom mieste, kde sa vyžadovalo právnické alebo ekonomické vzdelanie. Podľa žalovanej žalobkyňa teda mala možnosť zapojiť sa do práce a to dokonca plynulým prechodom u žalovanej, no túto možnosť odmietla, a teda sama zodpovedá za skutočnosť, že v období po skončení jej pracovného pomeru nemala príjem. Žalovaná považuje 12 mesiacov za dostatočnú satisfakciu pre žalobkyňu a sankciu pre žalovanú v súlade so sociálnou funkciou náhrady mzdy. Súd prvej inštancie svoje rozhodnutie oprel po právnej stránke o ust. § 79 ods. 1, ods. 2, § 129 ods. 1, § 131, § 141 ods. 7 Zák. práce.

4/ Ust. § 79 ods. 2 Zák. práce súd prvej inštancie vyložil tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s článkom 2 Zákonníka práce, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov (uznesenie NS SR sp. zn. 6Cdo 157/2010 zo dňa 14.09.2011). Termín „dobré mravy“ Zákonník práce nevymedzuje, dobré mravy patria medzi zásady súkromného práva a používajú sa ako kritérium, ktoré obmedzuje výkon subjektívnych práv. Negatívnu hranicu výkonu subjektívnych práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov predstavuje zákaz zneužívať tieto práva na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Pojem dobré mravy úzko súvisí s pojmom morálka a mravnosť. Základným zmyslom príkazu konať v súlade s dobrými mravmi je vylúčiť pri výkone práva hrubé porušenie morálky, zaistiť základnú slušnosť pri výkone subjektívnych práv, resp. zachovať isté etické minimum pri výkone subjektívnych práv. Konanie subjektu v rozpore s dobrými mravmi a zneužitie práva sú podľa ustanovení o neplatnosti právnych úkonov postihnuté absolútnou neplatnosťou. Zákaz zneužitia práva predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Úlohou súdu prvej inštancie pri určení výšky plnenia zamestnávateľa zamestnancovi v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru je zohľadniť všetky okolnosti prípadu a na základe ich preukázania určiť sumu, ktorej zaplataenie uloží zamestnávateľovi.

5/ V posudzovanej právnej veci bolo právoplatnými rozsudkami súdov (prvej inštancie aj odvolacieho súdu) konštatované, že predmetná výpoveď z pracovného pomeru doručená žalobkyni 01.07.2013 daná žalovanou žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce je neplatná pre rozpor s dobrými mravmi so zreteľom na okolnosti, za ktorých k nej došlo. Organizačná zmena a následná výpoveď pre nadbytočnosť boli realizované tesne po tom, ako sa vypracovali a iniciovali zo strany žalobkyne a

ďalšej zamestnankyne pripomienky k vnútornému predpisu a situácia sa v rámci sekcie dôchodkového poistenia vymkla spod kontroly riadiacich zamestnancov. Žalobkyňa sa stala pre žalovanú nepohodlnou, pretože bola jednou z hlavných iniciátoriek týchto pripomienok. Súd prvej inštancie mal za preukázané, že výpoveď svojím obsahom a účelom odporuje Zákonníku práce, nakoľko sa úmyselným konaním žalovanej a jej riadiacich pracovníkov formálne navodil stav, že žalobkyňa s ďalšou zamestnankyňou bola spolu s ďalšími dvoma zamestnancami žalovanej prepustená z organizačných dôvodov. Prijatá organizačná zmena bola fiktívna s cieľom zbaviť sa nepohodlných zamestnancov, pretože u žalovanej na sekcii dôchodkového poistenia nebol ku dňu prijatia organizačnej zmeny a ani ku dnu účinnosti tejto organizačnej zmeny naplnený limit zamestnancov vo fyzických osobách na úrovni 781 zamestnancov. Konštatoval, že neexistovala príčinná súvislosť medzi pracovným miestom, ktoré žalobkyňa zastávala podľa pracovnej zmluvy a rozhodnutím o organizačnej zmene, na ktoré sa odvoláva predmetná výpoveď. Ako ďalší dôvod neplatnosti súd určil aj to, že žalovaná neponúkla žalobkyni vhodnú prácu a výpoveď nebola prerokovaná s odborovou organizáciou žalovanej. Súd v odôvodnení ďalej konštatoval, že dostatočným dôkazom preukazujúcim žalobkyňou tvrdenú skutočnosť, že sa jej chcela žalovaná zbaviť je aj to, že žalovaná nepristúpila k mimosúdnej vyriešenej veci, aj tým, že by žalobkyňu zaradila späť na pôvodné pracovné miesto v čase trvania pracovného pomeru, ktoré sa uvoľnilo odchodom pani E. N.. Žalovaná radšej uprednostnila prijatie nového zamestnanca ako žalobkyňu.

6/ Súd prvej inštancie poukazoval na závery, ku ktorým dospel Ústavný súd SR vo svojom náleze sp. zn. I. ÚS 331/2019 zo dňa 19.11.2019, s poukazom na odbornú právnickú literatúru, ktorá vo vzťahu k nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru uvádza, že výšku nároku na náhradu mzdy môže zamestnávateľ minimalizovať dvoma spôsobmi a to buď čím skôr, ako sa dozvie o tom, že pracovný pomer bol skončený neplatne, umožniť zamestnancovi pracovať, alebo môže v konaní o nároku na náhradu mzdy požadovať primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, alebo môže požadovať, aby súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznal. Ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi naďalej pokračovať v práci, možno to považovať za jeden zo spôsobov, ako upraviť právny vzťah medzi účastníkmi pracovného pomeru počas obdobia neistoty do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatné skončenie pracovného pomeru alebo do času, než dôjde ku skončeniu pracovného pomeru iným spôsobom. Pridelovanie práce až do vyriešenia spornosti skončenia pracovného pomeru je právnym následkom oznámenia zamestnanca o tom, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Na ten účel má zamestnávateľ povinnosť oznámiť zamestnancovi, že jeho požiadavke vyhovel a vyzvať ho k tomu, aby nastúpil do práce.

7/ Nárok zamestnávateľa na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov musí zamestnávateľ uplatniť iba v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru. Súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ požaduje zníženie náhrady mzdy, ide o voľnú úvahu súdu. Zákonom stanovená možnosť súdu rozhodnúť voľnou úvahou nemôže však znamenať ničím nelimitovanú a vecne nepreskúmateľnú svojvôľou. Hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o takomto nároku je limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z konkrétneho dôvodu toho ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 písm. b) až d) Zákonníka práce a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci potom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojíť mzdové nároky zamestnanca.

8/ Súd prvej inštancie potom pri rozhodovaní o rozsahu náhrady mzdy okrem okolností tohto konkrétneho prípadu, a teda spôsobu skončenia pracovného pomeru, prihliadol aj na to, že žalobkyňa písomným podaním z 30.10.2013 (doručené žalovanej 31.10.2013) žalovanej oznámila, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní a pridelení práce v zmysle jej pracovnej zmluvy aj po 31.10.2013 (po ukončení práceneschopnosti) s tým, že ak jej zamestnávateľ vyhovie, žiada o písomné oznámenie, že môže po ukončení práceneschopnosti nastúpiť do práce. Žalovaná v tom čase už mala vedomosť o tom, že zamestnankyňa E. N. neuspela v skúške odbornej spôsobilosti na výkon práce na odbore opravných prostriedkov, a teda, že od 01.01.2014 sa uvoľní pracovné miesto na výkon práce na odbore opravných prostriedkov. Z uvedeného je zrejmé, že žalovaná napriek tejto vedomosti neumožnila žalobkyni pokračovať v práci na odbore opravných prostriedkov po tom, čo jej žalobkyňa oznámila, že

výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní a pridelovaní práce v zmysle jej pracovnej zmluvy.

9/ Súd prvej inštancie tak dospel k záveru, že žalobkyni patrí náhrada mzdy v celej uplatnenej výške, teda za 36 mesiacov a to práve vzhľadom na spôsob neplatného skončenia pracovného pomeru žalovanej so žalobkyňou, ktorý bol v rozpore s dobrými mravmi a hraničil až so zneužitím práva verejnoprávnou inštitúciou, ktorá by v prvom rade mala byť príkladom postupu v súlade so zákonom v tak citlivej oblasti, ako sú pracovnoprávne vzťahy a obzvlášť ukončenie pracovného pomeru s dlhoročnou zamestnankyňou (pracovný pomer žalobkyne u žalovanej vznikol 01.04.1992). Neplatnosť skončenia pracovného pomeru nebola dôsledkom len formálneho pochybenia, ale ako konštatovali sudy v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, že úmyselným konaním žalovanej a jej riadiacich pracovníkov sa formálne navodil stav nadbytočnosti a to nielen žalobkyne a prijatá organizačná zmena bola fiktívna s cieľom zbaviť sa nepohodlných zamestnancov. Predmetná výpoveď mala aj ďalšie hmotnoprávne nedostatky (bode 34. odôvodnenia prvoinštančného rozhodnutia). V konaní neboli zistené také okolnosti, ktoré by odôvodňovali žalovanou požadované zníženie náhrady mzdy, nakoľko žalobkyňa bola v dôsledku neplatného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru žalovaným v evidencii nezamestnaných od 01.04.2014 do 31.05.2016, následne sa zamestnala od 01.06.2016 do 31.03.2017 na Dohodu o pracovnej činnosti pre Úrad pre Slovákov žijúcich v zahraničí v rámci odboru osvedčení a právneho/osobný úrad a to v rozsahu najviac 10 hodín týždenne s príjmom výrazne nižším, než dosahovala u žalovanej. V tomto smere z predložených dôkazov teda vyplynula snaha žalobkyne nájsť si zamestnanie.

10/ Žalovaná žiadala, aby súd uplatnil moderačné právo a nepriznal žalobkyni náhradu funkčného platu nad 12 mesiacov dôvodiac aj tým, že ešte pred koncom skončenia výpovednej doby žalovaná dňa 15.10.2013 žalobkyni ponúkla odvolanie výpovede s pracovným zaradením u žalovanej za nezmenených mzdových podmienok na pracovnom mieste, kde sa vyžadovalo právnické alebo ekonomické vzdelanie. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že tento argument žalovanej neobstojí, nakoľko v rozsudku Okresného súdu Bratislava I č.k. 4Cpr 11/2013-477 zo dňa 28.04.2017 súd prvej inštancie v odôvodnení (bod 29.) konštatoval, že dostatočným dôkazom preukazujúcou žalobkyňou tvrdenú skutočnosť, že sa jej chcela žalovaná zbaviť je aj to, že žalovaná nepristúpila k mimosúdnejmu vyriešeniu veci aj tým, že by žalobkyňu zaradila späť na pôvodné pracovné miesto v čase trvania pracovného pomeru, ktoré sa uvoľnilo odchodom pani E. N.. Súd konštatoval, že žalovaná mala vedomosť v čase plynutia výpovednej doby žalobkyne, t.j. od 25.10.2013, kedy E. N. neuspela v skúške odbornej spôsobilosti na výkon práce na odbore opravných prostriedkov, že od 01.01.2014 sa uvoľní pracovné miesto na výkon práce na odbore opravných prostriedkov. Žalovaná radšej uprednostnila prijatie nového zamestnanca ako žalobkyňu. Vo svetle uvedeného sa ponúkané odvolanie výpovede žalovanou (a zaradenie žalobkyne na iné oddelenie u žalovanej) javí skôr ako ďalší pokus o zbavenie sa žalobkyne jej preradením na iné oddelenie, než ako ústretový krok žalovanej v záujme nápravy vzniknutej situácie spôsobenej žalovanou. Nárok žalobkyne teda súd vyhodnotil ako dôvodný v celom rozsahu a naopak návrh žalovanej na zníženie náhrady mzdy nad 12 mesiacov ako nedôvodný.

11/ Súd prvej inštancie tak žalobkyni priznal náhradu mzdy s tým, že zohľadnil žalovanou vyplatené plnenie (08.01.2021) v rozsahu náhrady mzdy vo výške 16.712,19 €, teda za obdobie od 01.04.2014 do 31.03.2015, (12 mesiacov), v ktorej časti konanie zastavil na základe späťvzatia žaloby žalobkyňou, podľa § 144, § 145 ods. 2, § 146 ods. 1 CSP. Žalovanej teda uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy aj za obdobie od 01.04.2015 do 31.03.2017 vo výške 33.488,31 € s príslušenstvom.

12/ Žalovaná ďalej namietala priznanie úrokov z omeškania z náhrady mzdy v celom rozsahu, keď Zákonník práce neupravuje inštitút úrokov z omeškania a používanie úpravy Občianskeho zákonníka v prípade úrokov z omeškania je podľa názoru žalovanej v rozpore so zákonom. Zákonník práce zakotvuje v § 1 ods. 4 subsidiárnu pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce a podľa súčasnej právnej úpravy by preto nemalo do úvahy prichádzať priznanie úrokov z omeškania pre náhradu mzdy vyplývajúcu z neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Žalovaná poukazovala na uznesenie Ústavného súdu II ÚS 494/2013.

13/ Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a s tým súvisiacu splatnosť tejto náhrady nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva zo Zákonníka práce. K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného

pomeru dochádza u jednotlivých náhrad miezd za ten-ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru (uznesenie NS SR sp. zn. 6Cdo 246/2010, uznesenie NS SR sp. zn. 4Cdo 159/2008, uznesenie NS SR sp. zn. 1 Cdo 116/2008, rozsudky Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 9CoPr/6/2017 zo dňa 15. 11. 2018, sp. zn. 7CoPr 7/2020 zo dňa 24. 2. 2021). Vzhľadom na uvedenú rozhodovaciu prax súdov považoval súd prvej inštancie nárok žalobkyne na úrok z omeškania z uplatnenej náhrady mzdy za dôvodný. Podľa § 3 ods. 1 nar. vlády SR č. 87/1995 Z.z. výška úrokov z omeškania je o 5 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba ECB platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu. Pokiaľ žalovaná namietala priznanie úroku z omeškania z náhrady mzdy z hrubej mzdy žalobkyne, v tomto smere mal súd prvej inštancie za to, že jej námietky je rovnako nedôvodná. V zmysle § 141 ods. 7 Zák. práce sa náhrada mzdy poskytuje v sume priemerného zárobku zamestnanca, pričom ide o mzdu zúčtovanú zamestnancovi podľa Zákonníka práce, v zmysle ktorého sa mzdou rozumie hrubá mzda (§ 135 Zák. práce).

14/ Napokon o nároku na náhradu trov konania rozhodol súd prvej inštancie podľa § 255 ods. 1 CSP a úspešnej žalobkyne priznal voči žalovanej nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu, nakoľko zastavenie konania zapríčinila žalovaná, keď čiastočne plnila v priebehu konania vo výške 16.712,19 €, s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, a to samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

15/ Uvedený rozsudok napadla včas podaným odvolaním žalovaná; jej odvolanie smerovalo proti tej časti vyhovujúceho výroku, ktorým súd prvej inštancie priznal žalobkyne úroky z omeškania, keď žalovaná má za to, že žalobkyne nepatrí úrok z omeškania zo sumy brutto, ale len zo sumy netto, nakoľko žalobkyne nepatrí ani náhrada mzdy v brutto sume, ako je vypočítaná, ale v netto sume, t.j. znížená o povinné odvody poisťovného (sociálne a zdravotné) a o odvod preddavku na daň. Pokiaľ by bola žalobkyne vyplácaná riadne mzda počas celej doby trvania jej pracovného pomeru, tak by nemala reálne k dispozícii celú mzdu v brutto hodnote. Úrok z omeškania je tak možné priznať len z netto sumy mzdy, ktorá by bola žalobkyne aj reálne vyplatená, v prípade, ak by sa nerozhodovalo o neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru a teda by bola riadne zamestnaná; k omeškaniu by došlo len tej časti výplaty mzdy, ktorá by sa reálne prevádzala na účet žalobkyne. S námietkami žalovanej ohľadom výšky súm, z ktorých sa má žalobkyne priznať úrok z omeškania, sa súd prvej inštancie vysporiadal tak, že ju vyhodnotil ako nedôvodnú, s poukazom na ust. § 141 ods. 7 Zák. práce, ako aj s poukazom na ust. § 135 Zák. práce, kedy sa pod mzdou rozumie hrubá mzda. Žalovaná si je vedomá skutočnosti, že rozhodovacia súdna prax pri priznávaní úrokov z omeškania z uplatnenej náhrady mzdy je v poslednom období ustálená, je tomu tak však iba z hľadiska posudzovania skutočností, či na tento úrok z omeškania vzniká alebo nevzniká nárok. Súd sa ale doposiaľ vo svojom rozhodovaní nezaoberali otázkou, z akej sumy sa majú úroky z omeškania priznávať, t.j. či zo sumy brutto mzdy alebo netto mzdy. Nie je pritom výnimočné, že súdy priznávajú úroky z omeškania z omeškanej výplaty mzdy alebo náhrady mzdy z netto mzdy (napr. rozsudok Okresného súdu Žilina č.k. 14Cpr 1/2015-215 zo dňa 9.10.2018).

16/ Z ust. § 131 Zák. práce pritom vyplýva zákonná povinnosť zamestnávateľa zraziť z hrubej mzdy zamestnanca poisťovné na sociálne poistenie, preddavky poisťovného na verejné zdravotné poistenie, príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatok preddavku na daň, daňový nedoplatok, nedoplatok, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti. Žalovaná ako zamestnávateľ teda nemá na výber a je povinná tak ako pri mzde, tak aj pri náhrade mzdy vyplatiť žalobkyne sumu, zníženú o uvedené zrážky, ktoré sa žalobkyne týkajú. Ustanovenia Zákonníka práce, na ktoré súd prvej inštancie poukazuje, upravujú náhradu mzdy a jej určenie a výpočet. Predmetné ustanovenia žiadnym spôsobom neupravujú spôsob určenia alebo výpočtu prípadného úroku z omeškania z náhrady mzdy. Podľa uvedených ustanovení je teda možné určiť výlučne výšku náhrady mzdy za jednotlivé mesiace. Zákonník práce nijakým spôsobom neupravuje úroky z omeškania, preto sa pri ich priznávaní postupuje v súlade so súdnou praxou podľa Občianskeho zákonníka. Úrok z omeškania však v skutočnosti prislúcha k jednotlivým sumám omeškanej mzdy za obdobie, odkedy mala byť mzda splatná. Úrok z omeškania neprislúcha z omeškania náhrady mzdy, ale z omeškania úhrady mzdy. Pokiaľ by sa jednalo o úrok z omeškania z úhrady náhrady mzdy, tento by sa musel rátať až počnúc vykonateľnosťou rozsudku a následne úhradou náhrady mzdy v omeškani k výroku rozsudku, lebo náhrada mzdy sa uhrádza v jednej sume za celé obdobie, za ktoré je priznaná, no úrok z omeškania sa ráta jednotlivo za obdobie trvania omeškania splatnosti mzdy za jednotlivé mesiace. V predmetnom prípade teda ešte ani nemohlo dôjsť k omeškaniu úhrady náhrady mzdy, nakoľko táto ešte stále nie je právoplatne určená a priznaná.

Nakoľko sa úrok z omeškania ráta z nevyplatenej mzdy (za mzdu sa podľa § 118 ods. 2 Zák. práce nepovažuje náhrada mzdy), tento možno priznať len zo sumy, ktorá by reálne mohla byť žalobkyni vyplatená (netto mzda), teda nie aj z časti, ktorú bola žalovaná povinná odvieť príslušným inštitúciám v podobe zákonných zrážok za žalobkyňu.

17/ Nakoľko výška a spôsob výpočtu náhrady mzdy nemá súvis s určením sumy mzdy, z ktorej sa priznáva úrok z omeškania jej výplaty, odôvodnenie súdu v rozsudku nie je spôsobilé právne podložiť názor súdu, že úrok z omeškania z náhrady mzdy sa priznáva zo sumy brutto, lebo aj náhrada mzdy sa vypočítava ako brutto mzda - toto odôvodnenie považuje žalovaná za nesprávne právne posúdenie súdu, v dôsledku čoho je nesprávny aj výrok napádaného rozsudku vo veci brutto sumy, z ktorej priznal úrok z omeškania. Na podporu svojho názoru žalovaná poukázala na rozhodnutie NS ČR sp. zn. 20 Cdo 2006/2011, v ktorom bolo konštatované : „Úroky z omeškania je nutné zdaňiť rovnako ako príjem zo závislej činnosti spolu so mzdou (resp. náhradou mzdy), lebo ide o príjem, ktorý zamestnanec dostáva v súvislosti s výkonom závislej činnosti. Mzda prináleží za výkon závislej činnosti a pokiaľ je omeškaná jej platba a v dôsledku toho sú priznané úroky z omeškania, teda ďalší príjem, je nesporné, že ide o zvýšenie príjmu zo závislej činnosti.“

18/ Žalovaná v odvolaní poukazovala na to, že úroky z omeškania sú príjmom zo závislej činnosti, ktorý nie je mzdou podľa § 118 ods. 2 Zák. práce, nakoľko sa jedná o plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa osobitného predpisu. Rovnako mzda, z ktorej sa úroky z omeškania vyrátavajú, sa považuje za príjem zo závislej činnosti. Oba tieto príjmy podliehajú dani aj povinným odvodom, po vykonaní ktorých je možné ich vyplatiť. Riadnym splnením dluhu je v podmienkach výplaty mzdy zo strany zamestnávateľa výplata mzdy na účet zamestnanca vo výške po zrazení povinných zrážok, ktoré je za zamestnanca povinný zo zákona urobiť zamestnávateľ. Potom vo vzťahu k žalobkyni je dlhom len výška netto mzdy, ktorú je žalovaná povinná žalobkyni vyplatiť. Odvody a dane žalovaná nie je povinná žalobkyni vyplatiť, tieto teda dlh nepredstavujú, z ktorého dôvodu nemožno z tejto časti požadovať ani úrok z omeškania podľa § 517 ods. 2 Obč. zák. Žalovaná navrhovala, aby odvolací súd predmetný rozsudok zmenil tak, že úroky z omeškania za jednotlivé omeškane vyplatené mzdy sa vyplatí z netto súm mzdy, alternatívne, aby rozsudok súdu zrušil v rozsahu určenia súm, z ktorých sa má vyplatiť úrok z omeškania a vec vráti súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

19/ Na odvolanie žalovanej sa písomne vyjadrila žalobkyňa tak, že navrhla rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti ako vecne správne potvrdiť. Žalobkyňa považuje rozsudok súdu za vecne správny, a to tak vo vzťahu k výške náhrady mzdy, ako aj príslušenstvu, t.j. k úrokom z omeškania, ktoré boli priznané z jednotlivých náhrad miezd. Uvedený rozsudok je v súlade s ustálenou judikatúrou NS SR, ale tiež s nálezom Ústavného súdu SR (Uznesenie ÚS SR sp. zn. III US 460/2017 zo 4.7.2017). Z právnej vety vyššie uvedeného nálezu o.i. vyplýva, že „zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy.“ T.j. určuje sa zo sumy náhrady mzdy, určenej podľa § 134 v spojení s § 79 ods. 1 Zák. práce. Súd prvej inštancie vec správne právne posúdil, nakoľko nemožno určovať výšku náhrady mzdy rozdielne na rôzne účely, nakoľko takýto postup nevyplýva ani zo Zákonníka práce a ani z § 517 Obč. zák. Naopak, jednoznačne z neho plynie, že sa náhrada mzdy určuje z priemerného zárobku. Žalovaná v konaní správnosť a výšku priemerného zárobku, z ktorého je náhrada mzdy za jednotlivé mesiace určená, nespochybňovala, tzn. nespochybňovala výšku istiny; namietala len obdobie, za ktoré sa má náhrada mzdy priznať a požadovala jej nepriznanie za čas presahujúci 12 mesiacov. Právny názor žalovanej, že úrok z omeškania sa má počítat' zo sumy očistenej o vykonané zrážky z príjmu zo zamestnania (z náhrady mzdy) podľa § 131 Zák. práce je aj po praktickej stránke nevykonateľný. Objektívne nie je možné vyčíslit' výšku náhrady mzdy zníženú o vykonané zrážky, pretože rozsah zrážok z príjmu zo závislej činnosti je každoročne ovplyvňovaný pravidlami obsiahnutými v daňových a odvodových všeobecne záväzných právnych predpisoch. Žalovaná samotná nešpecifikovala v odvolaní odvolací návrh, t.j. ako by mal správne vyzerat' výrok súdu, t.j. aké konkrétne netto splátky náhrad miezd majú byť určené, z ktorých sa majú následne správne určovať úroky z omeškania. K rozsudku NS ČR sp. zn. 20Cdo 2006/2011 žalobkyňa uviedla, že úrok z omeškania vrátane toho, ktorý plynie z náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nie je príjmom zo závislej činnosti, a ani nikdy nebol, ale je príjmom oslobodeným od dane podľa § 9 ods. 2 písm. j) v spojení s § 5 ods. 7 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, čo je zrejme aj z konštantnej aplikačnej praxe Finančnej správy SR. Uvedené len potvrdzuje správnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie, a teda, že úroky z omeškania z neplatného skončenia pracovného pomeru patria zo sumy príslušnej náhrady, a súčasne sú

od dane oslobodené, a preto nemá žiaden právny a ani iný význam, aby bol úrok z omeškania priznávaný z netto súm náhrady mzdy.

20/ Na vyjadrenie žalobkyne podala žalovaná písomné vyjadrenie (č.l. 188 spisu), v ktorom zotrvala na všetkých svojich predchádzajúcich argumentoch.

21/ Ďalšie podania strany sporu neučinili.

22/ Odvolací súd preskúmal a prejednal vec v rozsahu podaného odvolania (t.j. vo vyhovujúcom výroku v jeho časti týkajúcej sa priznania úrokov z omeškania z brutto sumy jednotlivých mesačných náhrad mzdy, ako aj vo výroku o trovách konania, ako v tzv. závislom výroku), v zmysle § 379 a § 380 ods. 1 CSP (bez nariadenia odvolacieho pojednávania) a dospel k záveru, že odvolanie žalovanej nie je dôvodné.

23/ Podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

24/ Podľa § 79 ods. 2 Zák. práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

25/ Podľa § 129 ods. 1 Zák. práce, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

26/ Podľa § 134 ods. 1 prvá veta Zák. práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

27/ Predmetom prieskumu odvolacieho súdu zostalo v podstate posúdenie, či žalobkyni patria úroky z omeškania z „netto“ alebo „brutto“ mesačnej náhrady mzdy, keď súd prvej inštancie priznal žalobkyni úroky z omeškania z brutto podobe. Po preskúmaní spisového materiálu dospel odvolací súd k záveru, že súd prvej inštancie v prípade priznania úrokov z omeškania z „brutto“ mesačného príjmu rozhodol správne.

28/ V období, ktoré predchádzalo roku 1993 bola rozhodovacia prax súdov založená na právnom názore, že povinnosť (zamestnávateľa) zaplatiť mzdu (náhradu mzdy), ktorá prináleží zamestnancovi, je nutné uložiť v rozsudku súdu po odpočítaní dane zo mzdy v tzv. „čistej“ výške (porovnaj záver býv. Najvyššieho súdu ČSSR v Stanovisku zo dňa 26. apríla 1983, sp. zn. Sc 3/82, uverejnené v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk pod č. 28, ročník 1983). Uvedené závery vyplývali z právnej úpravy, ktorá bola účinná do 31. decembra 1992; tieto však nebolo možné ďalej používať po 1. januári 1993, a to v dôsledku zmenenej právnej úpravy v daňovej oblasti - došlo k zrušeniu zákona č. 76/1952 Zb. o dani zo mzdy a prijatiu zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov. V „čistej“ výške teda bolo možné zamestnancovi priznať mzdu (náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru) len za dobu do 31. 12. 1992. Mzda (náhrada mzdy) od 1. januára 1993, ktorá prináleží zamestnancovi, podlieha dani z príjmu. Výšku mzdy (náhrady mzdy) potom od 1. januára 1993 súd vo svojom rozhodnutí stanovuje v „hrubej“ výške; ďalej je na plátcovi dane, prípadne poplatníkovi, aby si v súlade so zákonom splnil svoje povinnosti pri výbere a platení dane (napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5MCdo/3/2011 zo dňa 1.8.2012). Rozhodnutie súdu prvej inštancie teda rešpektuje právnu úpravu týkajúcu sa dani z príjmov. Žalovaná sa v zmysle § 134 Zák. práce dostala do omeškania so zaplatením (brutto) mesačnej náhrady mzdy; takže v súlade s existujúcou právnu úpravou v daňovej oblasti bol súd prvej inštancie povinný pri rozhodovaní o náhrade mzdy za ďalších 24 mesiacov túto priznať v brutto a nie v netto výške.

29/ Odvolací súd z uvedených dôvodov rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých častiach potvrdil ako vecne správny (t.j. aj vo výroku o trovách prvoinštančného konania), podľa ust. § 387 ods. 1 CSP.

30/ O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1, ods. 2 v spojení s § 255 ods.1 CSP a vzhľadom na plný úspech žalobkyne v odvolacom konaní jej priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. O samotnej výške priznaných trov rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením podľa § 262 ods. 2 CSP, ktoré po právoplatnosti rozhodnutia vydá vyšší súdny úradník.

31/ Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3 : 0 (§ 3 ods. 9 zák. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zákonov, § 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

b/ ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,

c/ strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,

d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,

e/ rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo

f/ súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

a/ pri riešení ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,

b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo

c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

a/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

b/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

c/ je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a/ a b/ (§ 422 ods.1 CSP).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii (§ 427 ods.1 prvá veta CSP).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods.2 CSP).

Dovolaťel musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolaťela musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

a/ dovolaťelom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b/ dovolaťelom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

c/ dovolaťel v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa(§ 429 ods.2 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods.1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolaťel uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods.2 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP).
Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods.2 CSP).