

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 5Cpr/28/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5920201878
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 07. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Janka Majerčíková
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2021:5920201878.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Jankou Majerčíkovou v právnej veci žalobcu: R. A., nar. XX.X.XXXX, E. XX/XX, XXX XX X. - S., právne zast.: JUDr. Zuzana Veselská, advokátka, Šoltésovej 227, 017 01 Považská Bystrica, IČO: 50498657, proti žalovanému: Miroslav Rehtorík - RELIMO, IČO: 40281272, Rakové 106/12, 010 01 Žilina, právne zast.: JUDr. Marcel Šmehýl, advokát, D. Dlabača 2/978, 010 01 Žilina, IČO: 42218969, v pracovnoprávnom spore o náhradu mzdy, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý uhradiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 2.788,- Eur brutto spoločne so zákonným úrokom z omeškania vo výške 5% ročne, a to

- z istiny vo výške 145,- Eur odo dňa 31.12.2017 do 30.01.2018,
- z istiny vo výške 362,- Eur odo dňa 31.01.2018 do 28.02.2018,
- z istiny vo výške 541,- Eur odo dňa 01.03.2018 do 30.03.2018,
- z istiny vo výške 1.052,- Eur odo dňa 31.03.2018 do 30.04.2018,
- z istiny vo výške 1.614,- Eur odo dňa 01.05.2018 do 30.05.2018,
- z istiny vo výške 2.150,- Eur odo dňa 31.05.2018 do 30.06.2018,
- z istiny vo výške 2737,- Eur odo dňa 01.07.2018 do 30.07.2018,
- z istiny vo výške 2.788,- Eur odo dňa 31.07.2018 do zaplattenia, a to do troch dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku.

II. Súd konanie v časti o zaplattenie sumy 581,98 Eur s príslušenstvom z a s t a v u j e.

III. Žalobcovi s a p r i z n á v a náhrada trov konania v rozsahu 65,5 %, ktoré mu 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 23.10.2020 si žalobca uplatnil voči žalovanému právo na zaplattenie sumy 3.369,98 Eur spoločne so zákonným úrokom z omeškania vo výške 5% ročne, titulom náhrady mzdy, pričom v odôvodnení podanej žaloby uviedol, že rozsudkom Okresného súdu Ružomberok sp. zn.: 11 Cpr 1/2018 zo dňa 13.12.2018 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline sp. zn. 9CoPr/3/2019 zo dňa 26.09.2019 bolo právoplatné určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného podľa § 68 odst. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 22.11.2017 je neplatné. Svoj nárok právne zdôvodnil ust. § 79 ods. 1 v spojení s ust. § 141 ods. 7 a § 134 ods. 7 Zákonníka práce. Žalobca mal v mesiaci 10/2017 hrubú základnú mzdu vo výške 522 Eur, ako vyplýva z potvrdenia o príjme vystaveného žalovaným dňa 08.11.2017. Z tejto mzdy tak žalobca vychádza i pri stanovení priemerného zárobku za účelom určenia výšky náhrady mzdy. Žalobca zaslal žalovanému dňa 18.01.2018 oznámenie, že trvá na jeho ďalšom zamestnávaní. Žalobca dňa 04.06.2018 prevzal výzvu žalovaného, aby v deň nasledujúci po doručení výzvy nastúpil do práce. Žalobca tak má právo

na náhradu mzdy odo dňa 19.01.2018 do dňa 04.06.2018 (pomerne za mesiac 1/2018 vo výške 218,90 Eur, za mesiac 2/2018, 3/2018, 4/2018, 5/2018 každý vo výške 522,00 Eur, pomerne za mesiac 6/2018 vo výške 69,60 Eur) spoločne so zákonným úrokom z omeškania, pretože podľa pracovnej zmluvy uzavretej medzi žalobcom a žalovaným bola mzda za vykonanú prácu splatná 30. deň nasledujúceho mesiaca. Z vykonaného dokazovania pred Okresným súdom Ružomberok sp. zn. 11 Cpr 1/2018 je taktiež zrejmé, že nebolo preukázané, kedy sa žalobca dozvedel o okamžitom skončení pracovného pomeru datovaného dňom 22.11.2017. Z poštovej doručky vyplýva, že predmetná zásielka určená do vlastných rúk bola na pošte uložená dňa 13.12.2017. Následne (dátum nie je určený) mala byť zásielka vrátená, žalobca totiž podľa označenia pošty zásielku odmietol prijať. Podľa čl. 26 Poštovních podmínek České pošty, s.p. dostupných na internetových stránkách České pošty, s.p. je zásielka uložená na pošte po dobu 15 dní odo dňa, kedy bola pripravená na vyzdvihnutie. Posledným dňom k prevzatíu zásielky bol teda deň 28.12.2017. Žalobca v tejto súvislosti podotýka, že je na žalovanom, aby preukázal, kedy bolo žalobcovi doručené okamžité skončenie pracovného pomeru. Pokiaľ z poštovej doručky nevyplýva, kedy mal žalobca prevzatie zásielky odmietnuť, je nutné toto vykladať v jeho prospech, teda, že k odmietnutiu došlo až posledný možný deň prevzatia zásielky, teda dňa 28.12.2017, pričom tento deň je tak možné považovať za deň doručenia zásielky a teda i deň skončenia pracovného pomeru. Žalobca tak požaduje uhradiť mzdu i za obdobie od 01.11.2017 do 28.12.2017 (za mesiac 11/2017 základnú mzdu vo výške 522 Eur a za mesiac 12/2017 pomernú časť zo základnej mzdy vo výške 471,48 Eur) spoločne so zákonným úrokom z omeškania, pretože mu boli uhradené iba cestovné a stravné náklady za mesiac 11/2017 vo výške 336,69 Eur.

2. Okresný súd Ružomberok vydal vo veci dňa 12.11.2020 pod sp.zn. 5Cpr/28/2020 platobný rozkaz, voči ktorému podal žalovaný odpor s odôvodnením vo veci samej, na základe čoho Okresný súd Ružomberok uznesením zo dňa 8.12.2020 zrušil vydaný platobný rozkaz.

3. Žalovaný v podanom odpore (č.l.33-35 spisu) namietol uplatnenú sumu, ako aj skutkové a právne tvrdenia žalobcu, poukázal na to, že oznámenie žalobcu, že trvá, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával mu bolo doručené až dňa 22.01.2018. Podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce, povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme, z uvedeného vyplýva, že je potrebné posudzovať vznik nároku na náhradu mzdy na druhý deň po doručení oznámenia zamestnanca o trvaní pracovného pomeru, t.j. od 23.01.2018. Podľa § 79 ods. 1 tretia veta Zákonníka práce, 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. Žalovaný zaslal žalobcovi výzvu na nastúpenie do zamestnania, ešte predtým ako je uvedené v žalobe (prevzatie 04.06.2018). Ako vyplýva z listu zo dňa 11.05.2018, žalovaný vyzýval žalobcu na nástup opakovane, pričom ten si zásielky adresované na dve známe adresy neprevzal. Zásielku si však prebrala právna zástupkyňa, a to 30.04.2018. Vzhľadom k tomu, že podľa plnej moci zo dňa 17.01.2018 bola právna zástupkyňa JUDr. Zuzana Veselská splnomocnená na všetky právne úkony týkajúce sa splnomocniteľa - žalobcu, ako i na preberanie písomností, doručením výzvy právnej zástupkyňi je namieste posudzovať rovnocenne s doručením výzvy zamestnancovi (obzvlášť, keď si žalobca zásielky nepreberá).

Vzhľadom k uvedenému možno o náhrade mzdy hovoriť iba do 30.04.2018 a nie do 04.06.2018, ako to uviedol žalobca. Žalobca požaduje uhradiť mzdu aj za obdobie od 01.11.2017 do 28.12.2017, ktorý dátum má byť najneskorším možným dátumom odmietnutia zásielky, ktorá obsahovala okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalovaný podotýka, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo dané na poštovú prepravu dňa 23.11.2017. Dátum 13.12.2017 nie je dátum uloženia na pošte s lehotou na vyzdvihnutie, ale dátum dokedy si môže adresát zásielku vyzdvihnúť. Pokiaľ v zmysle poštových podmienok Českej pošty je lehota na vyzdvihnutie zásielky 15 dní a doručovanie do Českej republiky trvá podľa poštových podmienok Slovenskej pošty od 3-5 dní, potom dátum 13.12.2017 presne zodpovedá uvedeným lehotám (23.11.2017 + max. 5 dní + max. 15 dní = 13.12.2017). Žalobca tak zásielku mohol odmietnuť najneskôr 13.12.2017, presne ako sa uvádza na obálke. Otázka, kedy presne sa tak stalo bude zodpovedaná po doručení odpovede od Českej pošty, a.s. Ani určenie počiatocnej doby, za ktorú žalobca žiada priznať mzdu nie je správny. Žalovaný si povinnosť zaplatiť mzdu, resp. jej pomernú časť do 22.11.2017 splnil. Dôkaz samotný predložil žalobca. Poštovým poukazom zo dňa 26.03.2018 bola vyplatená mzda za mesiac november 2017, o čom svedčí poznámka v ľavom dolnom rohu. Pokiaľ má žalobca dojem, že mu potom neboli zaplatené cestovné a stravné náklady, tieto mu neboli vyplatené z dôvodu preplatku na cestovnom a stravnom za predchádzajúce mesiace.

Ďalšou námietkou voči žalovanému nároku je námietka nesprávne určenej sumy zodpovedajúcej mzde a náhrade mzdy. Žalovaný je povinný či zo mzdy alebo náhrady mzdy odvieť odvody do Sociálnej poisťovne, zdravotnej poisťovne a zrážku na dani z príjmov. Žalobca sa preto môže oprávnenne domáhať iba mzdy, resp. náhrady mzdy po zrazení odvodov a dane. Podporne poukazujeme napr. na povinnosť odvieť odvody do zdravotnej poisťovne. Podľa § 13 ods. 17 veta prvá z. č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení, ak súd rozhodol o nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru (ďalej len „náhrada mzdy“) zamestnanca k zamestnávateľovi, zamestnávateľ vo výkaze podľa § 20 ods. 1 uvedie zamestnanca za obdobie neplatného skončenia pracovného pomeru; ustanovenia o minimálnej výške preddavku sa nepoužijú. Podľa § 20 ods. 1 veta prvá z. č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení Zamestnávateľ je povinný vykázať príslušnej zdravotnej poisťovni preddavky na poistné za príslušný kalendárny mesiac v členení podľa jednotlivých zamestnancov, za ktorých odvádza poistné a za zamestnávateľa (ďalej len „mesačný výkaz“). Zodpovedá tomu i logický argument o trvaní pracovného pomeru s ohľadom na rozhodnutie súdu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Poslednou námietkou je námietka nesprávneho určenia náhrady mzdy, ktorá má byť určená ako priemerná mesačná mzda v zmysle § 134 ods. 1, 2, 3, 4 a 5 Zákonníka práce.

4. Žalobca vo svojom vyjadrení (č.l.46-48 spisu) k podanému odporu uviedol, že žalovaný nepreukázal, že by žalobcovi zasielal výzvu na nástup do zamestnania opakovane. Žalovaný sa odvoláva a v prílohe prikladá iba výzvu datovanú dňom 11.05.2018. Rovnako žalovaný v podanom odpore tvrdí, že si mala právna zástupkyňa žalobcu prevziať predmetnú výzvu na nástup do zamestnania už dňa 30.04.2018, a to bez toho, aby k tomuto tvrdeniu predložil akýkoľvek relevantný dôkaz. Žalobca taktiež argumentuje, že priložená plná moc zo dňa 17.01.2018 medzi žalobcom a jeho právnou zástupkyňou má výlučne deklaratórnu povahu a je nutné preukázať, aký bol obsah dohody, či tento obsah nebol zmenený ďalšími pokynmi žalobcu a či a v akom rozsahu nedošlo k ukončeniu tejto dohody. Žalobca tvrdí, že v dobe zasielania výzvy zo strany žalovaného nebola jeho právna zástupkyňa splnomocnená preberať jeho zásielky týkajúce sa nástupu do práce u žalovaného. K tomuto žalobca ešte dopĺňa, že s výzvou k nástupu do zamestnania sú spojené čisto osobné právne následky, ktoré nie je schopný zhojiť žiadny zástupca. V kontexte vyššie uvedeného sú tak tvrdenia žalovaného o práve žalobcu na náhradu mzdy iba do 30.04.2018 nesprávne a nedôvodné. Čo sa týka dátumu doručenia zásielky žalovaného o okamžitom skončení pracovného pomeru žalobcovi, i z priloženej fotokópie obálky nie je zrejme, k čomu sa vzťahuje dátum 13.12.2017, tvrdenia žalovaného naďalej zostali len v rovine jeho domnienok. Preto žalobca trvá na tom, že za deň doručenia zásielky, a teda i deň skončenia pracovného pomeru je tak nutné považovať až deň 28.12.2020. Neobstojí ani tvrdenie žalovaného, že žalobcovi uhradil pomernú časť mzdy za mesiac november 2017 s tým, že cestovné a stravné náklady neboli žalobcovi vyplatené z dôvodu preplatku na cestovnom a stravnom za predchádzajúce mesiace. K tomuto žalobca zasiela súdu jednostranný zápočet žalovaného zo dňa 28.12.2017, ktorým si žalovaný nezákonne jednostranne započítal mzdu za mesiac 11/2017 na „údajnú škodu,“ ktorú mu mal žalobca spôsobiť. Keď žalovaný zistil, že mzdu týmto spôsobom nemôže zadržiavať, argumentuje bližšie nešpecifikovanými preplatkami na cestovnom a stravnom, čo žalobca striktnie odmieta a považuje za účelové. V tejto súvislosti zaslal žalobca i výplatnú pásku vystavenú žalovaným za obdobie 11/2017, z ktorej je zrejme, že žalobcovi bola priznaná náhrada mzdy za dovolenku v období od 13.11.2017 do 22.01.2017 v počte 7 dní a preplatené nevyčerpanie dovolenky v počte 2 dni. Z e-mailovej komunikácie medzi žalobcom a žalovaným však vyplýva, že žalobca mal ku dňu 13.11.2017 nevyčerpanú dovolenku v počte 15 dní. Z uvedeného je zrejme, že žalovaný nepriznal žalobcovi dovolenku v počte 6 dní. Z postupu žalovaného po skončení pracovného pomeru s žalobcom vyplýva, že tento účelovo menil, prispôboval a manipuloval s nárokmi žalobcu na mzdu a s tým súvisiacimi nárokmi tak, aby mu už nemusel uhradiť žiadne finančné prostriedky. K námietke žalovaného, že žalobca sa môže domáhať náhrady mzdy po zrazení odvodov a dane, žalobca uvádza, že v súlade s ust. § 134 Zákonníka práce sa priemerný zárobok zisťuje zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Ide teda o mzdu zúčtovanú zamestnancovi podľa Zákonníku práce, v zmysle ktorého sa mzdou rozumie mzda brutto. Preto by súd mal v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru priznávať náhradu mzdy brutto, čo však nevyklučuje povinnosť zamestnávateľa zraziť si z takto určenej mzdy príslušné poistné a daň. Pokiaľ žalovaný namieta nesprávnosť určenia náhrady mzdy zo strany žalobcu, žalobca navrhuje, aby súd vyzval žalovaného k predloženiu účtovných dokladov potrebných k výpočtu náhrady mzdy a k jej vyčísleniu. K tomuto žalobca uvádza, že je v tejto veci slabšou stranou, vychádzal z priemerného zárobku určeného samotným žalovaným, pričom je nutné podotknúť, že tento si mzdu i iné náhrady započítaval a inak účelovo menil a kompenzoval.

5. Žalovaný vo svojej duplike (č.l.55-56 spisu) k argumentácii žalobcu uviedol, že žalobca výslovne nepoprel žeby jeho právna zástupkyňa výzvu doručenu dňa 30.04.2018 neprevzala. Právna zástupkyňa žalobcu poukazuje na to, že zo strany žalovaného nebolo doručenie preukázané, čím sa podľa žalovaného vyhýba priznaniu, že takúto výzvu obdržala. V ďalšej argumentácii žalobca tvrdí, že plná moc zo dňa 17.01.2018 má len deklaratórny charakter a je nutné preukázať obsah dohody, či tento nebol zmenený ďalšími pokynmi žalobcu a či a v akom rozsahu nedošlo k ukončeniu tejto dohody. Uvedené tvrdenie žalobcu je špekulatívne. Plná moc je jednostranný právny úkon adresovaný tretím osobám, ktorým sa splnomocnenec preukazuje oprávnením zastupovať splnomocniteľa a zároveň rozsahom zastupovania. Rozsah plnej moci je zrejmý priamo z jej obsahu, pričom výslovne je uvedené i oprávnenie na preberanie písomností. Tvrdenie, že v dobe zasielania výzvy zo strany žalovaného nebola jeho právna zástupkyňa splnomocnená preberať jeho zásielky týkajúce sa nástupu do práce, vyznieva nelogicky. Právna zástupkyňa zastupovala žalobcu i počas celého súdneho konania iniciovaného žalobou zo dňa 18.01.2018, udelené plnomocenstvo trvalo. Akákoľvek zmena (zúženie) oprávnenia konať za splnomocniteľa by musela byť najskôr žalovanému preukázaná, aby nedošlo k vyvolaniu účinkov doručenia zásielky. Žalobca v písomnom plnomocenstve výslovne splnomocnil právnu zástupkyňu na preberanie akýchkoľvek písomností, čím treba považovať doručenie výzvy a vyvolanie následkov z toho vyplývajúcich za dostatočné. Faktom je, že žalovaný aktuálne nedisponuje dokladmi o doručení výzvy na nástup do zamestnania. K ďalšej argumentácii žalobcu žalovaný uviedol, že pečiatka na obálke pri zásielke, ktorej obsahom bolo okamžité skončenie pracovného pomeru uvádza „uložiť do 13.12.2017“ teda tento dátum korešponduje s lehotami tak, ako to uviedol žalovaný v odpore. K jednostrannému zápočtu predloženému žalobcom žalovaný uviedol, že tento bol vystavený 27.12.2017, po upozornení, že mzda nemôže byť predmetom zápočtu, dňa 26.03.2018 realizoval úhradu prostredníctvom poštového poukazu, ktorý predložil i samotný žalobca. V spodnej časti je uvedená poznámka s tým, že sa jedná o mzdu za 11/2017, suma predstavuje 9.200 Kč, podľa kurzového lístka ide o sumu 361,55 eur (o 41 centov menej ako mzda žalobcu vyčíslená na výplatnej páske). Cestovné a stravné predstavovalo sumu 336,69 eur, z čoho je jednoznačné, že poštovým poukazom žalovaný uhradil mzdu. Opätovne zotrval na závere, že náhrada mzdy sa nemôže priznať brutto, z dôvodu, že právoplatný rozsudok by ho zaväzoval uhradiť mzdu brutto, čo by v prípade vyplatenia netto nespôsobovalo zánik povinnosti voči žalobcovi a v prípade exekučného konania iniciované žalobcom by súdny exekútor neprihliadal na to, či mal žalovaný zaplatiť iba netto (exekučný poriadok žiadnu takúto výnimku nepozná). V prípade námietok by sa súd zaoberal výškou uloženej povinnosti podľa rozsudku, keď exekučný súd do výroku rozsudku ako exekučného titulu nie je oprávnený zasahovať. Zaplatenie odvodov je zákonná povinnosť zamestnávateľa voči verejným orgánom (sociálna poisťovňa, zdravotná poisťovňa), nie voči zamestnancovi.

6. Žalobca prostredníctvom právnej zástupkyne podaním doručeným súdu dňa 29.06.2021 (č.l.71-72 spisu) zobral žalobu čiastočne späť a to v časti týkajúcej sa náhrady mzdy za obdobie od 01.11.2017 do 22.11.2017 vrátane úrokov z omeškania, od 14.12.2017 do 28.12.2017 vrátane úrokov z omeškania a od 19.01.2018 do 22.01.2018 vrátane úrokov z omeškania. K tomuto žalobca uviedol, že žalovaný mu doručil písomné podanie nazvané „zaslanie opravených výplatných pásovk rok 2017“ zo dňa 23.03.2018, kde v texte opravuje samotné výplatné listiny, ktoré majú byť odlišné od pôvodne vystavených mzdových listín. Žalovaný tvrdí, že žalobcovi bola vyplatená za mesiac 11/2017 celá čiastka vo výške 698,75 eur, čo sa nezakladá na pravde. Na základe tohto žalobca žaloval náhradu mzdy za obdobie od 01.11.2017 do 22.01.2017 (zrejme ide o pisársku chybu, správne má byť do 22.11.2017). Pokiaľ žalobca požadoval uhradiť mzdu za obdobie od 14.12.2017 do 28.12.2017, až po podaní žaloby žalovaný doručil súdu čitateľnejšiu verziu doručky z ktorej vyplynulo, že odborná lehota skončila dňa 13.12.2017. Na základe predložených výplatných listín žalovaného žalobca upravuje výšku náhrady mzdy za jednotlivé mesiace, keď za obdobie mesiacov 11-12/2017 vychádza pri výpočte z priemerného hrubého hodinového zárobku za mesiace 7, 8, 9/2017 vo výške 3,0107 eur. za obdobie mesiacov 1, 2, 3/2018 vychádza žalobca pri výpočte z priemerného hrubého hodinového zárobku za mesiace 10, 11/2017 vo výške 3,1888 eur.

7. Na základe procesného návrhu žalobcu, a to čiastočného späťvzatia žaloby, súd konanie v časti o zaplatenie sumy 581,98 eur s príslušenstvom (požadovaná istina 3.369,98 eur mínus istina po čiastočnom späťvzatí 2.788,- eur) s poukazom na ustanovenie § 145 ods. 2 CSP zastavil. Predmetom konania ostal nárok žalobcu na zaplatenie mzdy za obdobie od 23.11.2017 do 13.12.2017 a nárok na náhradu mzdy za obdobie od 23.01.2018 do 04.06.2018.

8. Právna zástupkyňa žalobcu na pojednávaní zotrvala na uplatnenom nároku, po čiastočnom späťvzati s tým, že počiatok uplatneného nároku na náhradu mzdy, a to od 23.01.2018 nie je sporným, sporný je dátum, kedy mal byť žalobca vyzvaný na nástup do práce, keď podľa tvrdení žalobcu to malo byť dňom 04.06.2018, podľa tvrdení žalovaného dňom 30.04.2018. Žalovaný nevie preukázať dátum prevzatia listu právnou zástupkyňou žalobcu dňa 30.04.2018, odvoláva sa na list zo dňa 11.05.2018 (č.l.36 spisu) z textu ktorého vyplýva, že právna zástupkyňa žalobcu JUDr. Veselská mala prevziať výzvu na nástup do zamestnania dňa 30.04.2018. Právna zástupkyňa žalobcu poprela, že by mala uznať tvrdenie, že dňa 30.04.2018 prevzala výzvu, od počiatku uvedené sporujú. Pokiaľ ide o výpočet priemerného hodinového zárobku, právna zástupkyňa žalobcu vychádzala zo mzdových listov predložených žalovaným za obdobie 07/2017 až 11/2017, žalovaný poukázal na výpočet hodinovej mzdy vyčíslený mzdovou účtovníčkou s tým, že je to suma 2,9272 pri náhrade mzdy za november/december a 3,0121 eur za nasledujúce mesiace. Žalobca poukázal na nepatrný rozdiel vo výpočtoch, pričom by súhlasil s výpočtami priemernej hodinovej mzdy predloženej žalovaným v zmysle výpočtov mzdovej účtovníčky. Žalovaný však zotrval na svojej argumentácii, v zmysle ktorej by mala byť priznaná náhrada čistej mzdy a nie hrubej mzdy.

9. V rámci dokazovania sa súd oboznámil s obsahom listín založených v spise, pričom zistil a ustálil skutkový a právny stav:

10. Žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 16.10.2016 (č.l.7- spisu), ako vodič motorového vozidla, pričom pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú, pri dohodnutej mzde 486,- eur mesačne (druhý stupeň náročnosti práce + 0-60% odmeny + prémie 0-60% + cestovné náhrady (stravné)) v zmysle zákona s tým, že mzda za vykonanú prácu je splatná 30.deň nasledujúceho mesiaca. Rozsudkom Okresného súdu Ružomberok 11Cpr/1/2018 zo dňa 13.12.2018 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline 9CoPr/3/2018 zo dňa 26.09.2019, ktorý nadobudol právoplatnosť dňom 11.12.2019 bolo rozhodnuté, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného podľa § 68 ods. 1 psím. b) Zákonníka práce zo dňa 22.11.2017 je neplatné. Oznamením zo dňa 18.01.2018 (č.l.10 spisu) žalobca prostredníctvom právnej zástupkyne na základe udelenej plnej moci, ktorá mala byť súčasťou predmetného oznámenia, oznámil zamestnávateľovi, teda žalovanému, že trvá na tom aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Počiatok platenia náhrady mzdy si uplatnil žalobca v podanej žalobe odo dňa 19.01.2018, pričom žalobca nepreukázal doručenie oznámenia o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní zamestnávateľovi uvedeného dňa 18.01.2018, čo žalovaný sporuje a tvrdí, že predmetné oznámenie mu bolo doručené 22.01.2018. Vzhľadom na uvedenú argumentáciu žalobca zobral svoj návrh čiastočne späť ako to vyplýva z bodu 6. odôvodnenia tohto rozsudku, teda ostalo nesporným, že žalobca má nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru odo dňa 23.01.2018.

11. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada mzdy 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.

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.

Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu

kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 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.

Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce, 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.

12. Nevyhnutým predpokladom vzniku nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (ak nedôjde k mimosúdnej dohode) je právoplatné rozhodnutie súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru Nároky zamestnanca na náhradu mzdy pri (súdom určenom) neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou, okamžitým zrušením, dohodou alebo zrušením v skúšobnej dobe sú upravené zvlášť pre prípad, že zamestnanec trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával a zvlášť pre prípad, že netrvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný. Oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, môže zamestnanec kedykoľvek potom, čo mu zamestnávateľ dal neplatnú výpoveď, alebo s ním neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe, najneskôr ale do právoplatného rozhodnutia súdu, ktorým bolo určené, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. V prípade, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a zamestnávateľ ho ďalej zamestnávať odmietne, je povinný mu poskytnúť náhradu mzdy (vo výške priemerného mesačného zárobku) až do doby, kedy mu umožní pokračovať v práci alebo do dňa, kedy s ním platne skončí pracovný pomer.

13. Z vykonaného dokazovania súd mal za preukázané, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 22.11.2017 je neplatné (rozsudok Okresného súdu Ružomberok 11Cpr/1/2018 zo dňa 13.12.2018 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline 9CoPr/3/2018 zo dňa 26.09.2019, ktorý nadobudol právoplatnosť dňom 11.12.2019).

14. Základným hmotnoprávnym predpokladom uplatnenia nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, je teda jeho oznámenie zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Uvedenú podmienku mal súd preukázanú, a táto skutočnosť nebola medzi stranami sporná, že zamestnanec listom zo dňa 18.01.2018 doručeným zamestnávateľovi dňa 22.01.2018 oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Odo dňa 23.01.2018 má teda žalobca v prípade, že mu zo strany žalovaného nebola prideľovaná práca, nárok na náhradu mzdy.

15. Zamestnancovi patrí táto náhrada podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci (alebo ak súd právoplatne rozhodne o skončení pracovného pomeru).

16. Zamestnávateľ podľa vlastných tvrdení vyzval zamestnanca na nástup do práce výzvou, ktorá mala byť doručená právnej zástupkyňi žalobcu dňa 30.04.2018, čo žalobca sporuje a tvrdí, že výzva na nástup do práce mu bola doručená až 04.06.2018. Žalovaný nepredložil žiaden dôkaz na podporu svojho tvrdenia o doručení výzvy na nástup do práce právnej zástupkyňi žalobcu dňa 30.04.2018, uvedené vyplýva len z obsahu listu zo dňa 11.05.2018 (č.l.36 spisu), čo však žalobca sporuje. Podľa názoru súdu nie je problémom doručenie výzvy na nástup do zamestnania právnej zástupkyňi žalobcu, ktorý ju splnomocnil na preberanie doručovaných písomností (plná moc č.l.37 spisu, pričom žiadne obmedzenie plnej moci pokiaľ ide o výber písomností, ktoré má právna zástupkyňa prevziať v mene splnomocniteľa nebolo vykonané a ani druhej strane oznámené, takže takéto tvrdenie je bez právnych účinkov), ale nepreukázanie doručenia predmetnej výzvy právnej zástupkyňi žalobcu dňa 30.04.2018, v tomto smere žalovaný neunesol dôkazné bremeno. Preto má súd za to, že k účinnej výzve zamestnancovi na nástup do zamestnania došlo až dňa 04.06.2018, kedy bola žalobcovi doručená výzva na nástup do

zamestnania, čo medzi stranami nie je sporné. Žalobcovi teda prislúcha náhrada mzdy za obdobie od 23.01.2018 do 04.06.2018.

17. V zmysle ust. § 141 ods. 7 Zákonníka práce sa náhrada mzdy poskytuje v sume priemerného zárobku zamestnanca. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely je definovaný v ust. § 134 Zákonníka práce. Priemerný zárobok sa zisťuje zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Ide teda o mzdu zúčtovanú zamestnancovi podľa Zákonníka práce, v zmysle ktorého sa mzdou rozumie mzda brutto. Z vyššie uvedených dôvodov by mal súd náhradu mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru priznávať ako náhradu mzdy brutto, pričom zamestnávateľ má povinnosť jednorazovo zúčtovať náhradu mzdy a zároveň z nej odviesť poisťné na sociálne poistenie, preddavok na zdravotné poistenie a zraziť preddavok na daň z príjmu.

18. Pokiaľ ide o výšku náhrada mzdy, v súlade s vyššie citovanou právnou úpravou súd potom zo mzdového listu žalobcu predloženého žalovaným za uplatnené od 23.01.2018 do 04.06.2018 ustálil výšku priemerného hodinového zárobku žalobcu v rozhodnom období (rozhodným obdobím je predchádzajúci kalendárny štvrtrok, t.j. mesiace 10/2017-11/2017) na sumu 3,188 eur, čo po prepočte predstavuje sumu 2.426,-eur (pomerná časť za mesiac 1/2018 - 179 eur, 2/2018 - 511 eur, 3/2018 - 562 eur, 4/2018 - 536 eur, 5/2018 - 587 eur, pomerná časť 6/2018 - 51 eur). Nevyplatená mzda za obdobie od 23.11.2017 do 13.12.2017 predstavuje 362 eur (pomerná časť za 11/2017 - 145 eur a pomerná časť za 12/2017 - 217 eur), keď za mesiac 11/2017 podľa mzdového listu zamestnanca mala byť vyplatená mzda vo výške 698,75 eur, pričom žalovaný preukázal vyplatenie mzdy za 11/2017 vo výške 9.200 Kč, čo po prepočte konverzným kurzom predstavuje 336,69 eur, a za obdobie od 1.12.2017 do 12.12.2017 mzda nebola vyplatená.

19. Rozsudok priznávajúci náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru má deklaratórny charakter, t.j. iba potvrdzuje už jestvujúce hmotné práva a povinnosti, priznaním náhrady mzdy sa nekonštituuje žiadny nový právny stav, ale hmotnoprávnemu vzťahu sa iba (procesne) dodáva kvalita vykonateľného práva.

20. Z vyššie uvedených dôvodov súd potom uznal nárok žalobcu za dôvodný a tomuto vyhovel a priznal žalobcovi nárok na nevyplatenú mzdu za obdobie od 23.11.2017 do 13.12.2017 vo výške 362 eur brutto a nárok na náhradu mzdy za obdobie od 23.01.2018 do 04.06.2018 vo výške 2.426 eur brutto, teda celkovo sumu 2.788 eur brutto. Zamestnávateľovi vzniká povinnosť na základe súdneho rozhodnutia z priznanej sumy náhrady mzdy zabezpečiť odvodové povinnosti podľa zákona o sociálnom poistení, o zdravotnom poistení a daňové povinnosti.

21. Vzhľadom k dojednanej splatnosti mzdy, a to 30.deň nasledujúceho mesiaca, keďže mzda a náhrada mzdy neboli uhradené v lehote splatnosti, súd priznal žalobcovi i príslušný úrok z omeškania v zákonnej výške 5% ročne z jednotlivým sú neuhradených v lehotách splatnosti.

22. O trovách konania súd rozhodol s poukazom na ustanovenie § 255 ods. 1 CSP a priznal žalobcovi, ktorý mal vo veci čiastočný úspech, náhradu trov konania v rozsahu 65,5 %. Úspech žalobcu v predmetnom spore predstavuje priznanú sumu 2 788 eur (82,75 %) a úspech žalovaného sumu 581,98 eur (17,25 %), o ktorú sumu bolo konania čiastočne zastavené (s poukazom na ustanovenie § 256 ods. 1 CSP strana žalobcu procesne zavinila zastavenie konania). Čistý úspech žalobcu potom predstavuje 65,5 % (82,7 %-17,25%).

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.