

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 28Cpr/2/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4123240396
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 09. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ján Longauer
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2025:4123240396.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava sudcom Mgr. Jánom Longauerom v právnej veci sporu žalobcu: A. B., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom: C. D. XXX, zastúpený: JUDr. Ondrej Tóth, advokát, so sídlom kancelárie: Dunajské nábrežie 14, Komárno, IČO: 36 103 462, proti žalovanému: ProWork, s. r. o. so sídlom: Hed'beneéte 527, Kútniky, IČO: 46 578 030, zastúpený: E. B., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom: C. XXX, o neplatnosť výpovede, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 3.749,70 Eur brutto, a to v lehote do 3 dní od nadobudnutia právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa podanou žalobou doručenu Okresnému súdu Nitra dňa 25.10.2023, ktorá bola následne postúpená dňa 30.11.2023 na tunajší súd, domáhal určenia, že výpoveď doručená žalobcovi listom žalovanej firmy je neplatná a tiež, aby žalovanej spoločnosti bola uložená povinnosť uhradiť žalobcovi náklady s týmto konaním a náhradu mzdy podľa zákonníka práce.

2. Okresný súd Trnava medzitýmnym rozsudkom č. k. 28Cpr/2/2023-63 zo dňa 27.09.2024, právoplatným dňa 22.11.2024, súd vo výroku I. určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 21.09.2023, ktoré bolo dané žalobcovi žalovaným, je neplatné. Súd ďalej vo výroku II. určil, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.06.2023 skončil dňa 22.05.2024. Súd vo veci samej rozhodol medzitýmnym rozsudkom, keďže boli dané a zistené podmienky pre takýto postup podľa § 214 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), najmä vzhľadom na účelnosť konania, kedy súd najskôr rozhodol o základe uplatneného procesného nároku, pričom po právoplatnosti medzitýmneho rozsudku súd rozhoduje aj o uplatnenom nároku na náhradu mzdy žalobcu.

3. Žalobca žalobu v časti náhrady mzdy odôvodnil na pojednávaní 19.8.2024 tým, že žalobca sa dokázal zamestnať odo dňa 23.5.2024, pričom podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa keď oznámi zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Žalobca tiež navrhol, aby súd pripustil zmenu petitu žaloby a to aj v súvislosti s výškou náhrady mzdy, čomu súdu vyhovel a uznesením Okresného súdu Trnava pod č. k. 28Cpr/2/2023-54 zo dňa 19.08.2024 súd pripustil zmenu žaloby a rozhodol, že ďalej bude konať o žalobnom návrhu v nasledovnom znení: 1. Súd určuje, že výpoveď daná žalovaným dňa 21.9.2023 doručená žalobcovi dňa 25.9.2023 je neplatná. 2. Súd určuje, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného

na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.6.2023 skončil dňa 22.5.2024. 3. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa 01.12.2023 - 22.05.2024 v sume 3.749,70 Eur, a to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. 4. Žalobca má proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

4. Žalobca predložil súdu potvrdenia banky o bezhotovostných platbách mzdy realizovaných žalovaným ako zamestnávateľom na účet žalobcu v postavení zamestnanca s tým, že tieto úhrady boli uskutočnené v štyroch nasledovných položkách: 21.7.2023 prijatá platba v sume 305,00 Eur, 16.8.2023 prijatá platba v sume 412,00 Eur, 18.9.2023 prijatá platba v sume 784,00 Eur, 20.10.2023 prijatá platba v sume 546,00 Eur. Žalobca predložil súdu aj potvrdenie o zamestnaní žalobcu u žalovaného, z ktorého vyplýva, že žalobca odpracoval u žalovaného 95 dní. Vzhľadom na písomné oznámenie žalobcu zo dňa 19.10.2023, že trvá na ďalšom zamestnávaní u žalovaného, ďalej vzhľadom na žalobcom podanú žalobu zo dňa 21.10.2023 o neplatnosť výpovede a s poukazom na žalovaným zaplatenú sumu 800,00 Eur dňa 21.06.2024 na účet žalobcu – žalobca si uplatňuje voči žalovanému nárok na náhradu mzdy za obdobie od 1.12.2023 do 22.05.2024 v rozsahu 174 dní (správne 173 dní) v celkovej sume 3749,70 Eur (2047,00 : 95 dní x 174 dní).

5. Žalovaný sa k žalobe nevyjadril, ani nepredložil žiadne dôkazy, ktoré spochybňovali nárok žalobcu.

6. Výzvou zo dňa 27.11.2024 súd vyzval žalobcu, aby predložil súdu výplatné pásky, preukazujúce výšku mzdy a odpracovaný čas žalobcu u žalovaného za obdobie júl 2023, august 2023, september 2023.

7. Dňa 19.12.2024 žalobca doručil súdu podanie, v ktorom uviedol, že sumy uvedené žalovaným a preukazujúce výšku mzdy ako čistá mzda na výplatných lístkoch za mesiac jún, júl a august 2023, avšak ani suma uvedená na potvrdení zo dňa 01.02.2024 predstavujúca sumu nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka – nekorešpondujú so sumami skutočne vyplatenej mzdy, ktoré úhrady boli realizované žalovaným formou bezhotovostných platieb na účet žalobcu. Žalobca inými dokladmi súvisiacimi s danou vecou nedisponuje, preto poukazuje na relevantný údaj skutočne zaplatenej mzdy na jeho účet v celkovej sume 2.047,00 Eur.

8. Žalobca na preukázanie svojich tvrdení predložil súdu potvrdenie o zamestnaní zo dňa 21.09.2023, výplatný lístok za mesiac 6/2023, výplatný lístok za mesiac 7/2023, výplatný lístok za mesiac 8/2023, potvrdenie o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo dňa 01.02.2024.

9. Výzvou zo dňa 24.01.2025 súd ďalej vyzval žalobcu, aby predložil súdu výplatnú pásku žalobcu za obdobie september 2023, alebo iným spôsobom preukázal výšku hrubej mzdy a počet odpracovaných hodín u žalovaného v mesiaci september 2023, na ktorú žalobca odpovedal podaním doručeným súdu dňa 04.02.2025, v ktorom uviedol, že žalobca nedisponuje výplatnou páskou za obdobie september 2023 a nedokáže ani iným spôsobom preukázať výšku svojej hrubej mzdy a počet odpracovaných hodín u žalovaného v mesiaci september 2023. Žalovaný odmietol žalobcovi ako vtedajšiemu zamestnancovi poskytnúť výplatnú pásku za obdobie september 2023. Jediným dokladom preukazujúcim údaje o odpracovanom období je potvrdenie o zamestnaní vystavený žalovaným dňa 21.09.2023 o odpracovanom období v rozsahu 95 dní.

10. Uznesením Okresného súdu Trnava č. k. 28Cpr/2/2023-83 zo dňa 19.03.2025, súd uložil žalovanému povinnosť, aby v lehote 10 dní od doručenia tohto uznesenia, predložil súdu výplatnú pásku žalobcu za mesiac september 2023. Žalobca na výzvu súdu žiadnym spôsobom nereagoval.

11. Dňa 18.09.2025 sa uskutočnilo pojednávanie, na ktorom žalobca uviedol, že žalovaný zaslal na účet žalobcu dňa 21.06.2024 sumu 800,00 Eur. Žalobca má za to že má nárok na vyššiu náhradu mzdy ako bola poskytnutá zo strany žalovaného. Vzhľadom na oznámenie žalobcu zo dňa 19.10.2023, že trvá na ďalšom zamestnávaní žalovaného, vzhľadom na žalobcom podanú žalobu zo dňa 21.10.2023 o neplatnosť výpovede a s poukazom na zaplatenú sumu na účet žalobcu, uplatňuje si nárok na náhradu mzdy od 01.12.2023 do 22.05.2024 v rozsahu 174 dní v celkovej sume 3.749,70 Eur. Sumu 800,00 Eur žalobca zohľadnil ako zaplatenú náhradu mzdy za 10 dní októbra a november. Preto sa náhrada počíta od 01.12.2023. K tejto sume sa dopracoval tým spôsobom, že predložil súdu potvrdenia o výplatách mzdy.

12. Súd na pojednávaní vykonal dokazovanie oboznámením sa s podstatným obsahom spisového materiálu (so žalobou a s prílohami, s vyjadrením strán a ich prílohami) a zistil nasledovný právny a skutkový stav veci:

13. Žalobca vykonával prácu u žalovaného v mesiacoch: jún 2023, pričom v tomto mesiaci odpracoval 10 dní, t.j. 80 hodín a podľa výplatnej pásky výška jeho hrubej mzdy bola 318,20 Eur; júl 2023, pričom v tomto mesiaci odpracoval 20 dní, t.j. 160 hodín a podľa výplatnej pásky výška jeho hrubej mzdy bola 700,00 Eur; august 2023, pričom v tomto mesiaci odpracoval 22 dní, t.j. 176,00 hodín a podľa výplatnej pásky výška jeho hrubej mzdy bola 700,00 Eur. Žalobca vykonával prácu aj v mesiaci september 2026, čo vyplýva z potvrdenia o zamestnaní zo dňa 21.09.2023, pričom za tento mesiac nevedel predložiť výplatnú pásku, keďže mu ju žalovaný nevydal, čo žalovaný v konaní nepoprel a sám na výzvu súdu nereagoval. Medzitýmnym rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 28Cpr/2/2023-63 zo dňa 27.09.2024, právoplatným dňa 22.11.2024, súd vo výroku I. určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 21.09.2023, ktoré bolo dané žalobcovi žalovaným, je neplatné. Súd ďalej vo výroku II. určil, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.06.2023 skončil dňa 22.05.2024. Oznámením zo dňa 19.10.2023 žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, pričom podľa priloženého podacieho lístka s podacím číslom F. toto oznámenie bolo žalovanému doručené prostredníctvom poštovej prepravy dňa 25.10.2023. Dňa 21.06.2024 žalovaný zaplatil žalobcovi sumu vo výške 800,00 Eur, ktorú žalobca zohľadnil ako zaplatenú náhradu mzdy za október 2023 a november 2023.

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

15. Podľa § 79 ods. 2 zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradit' 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.

16. Podľa § 130 ods. 1 zákonníka práce, vyplácaná mzda sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor, ak kolektívna zmluva alebo zamestnávateľ vo vnútornom predpise neustanovujú priaznivejšiu úpravu zaokrúhľovania mzdy v prospech zamestnanca. G. sa zamestnancovi vypláca v peniazoch; v inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno mzdu vyplácať, len ak to umožňuje tento zákon alebo osobitný predpis.

17. Podľa § 129 ods. 3 zákonníka práce, pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. Podľa § 134 ods. 5 zákonníka práce, ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

22. Podľa čl. 8 základných princípov zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), strany sporu sú povinné označiť skutkové tvrdenia dôležité pre rozhodnutie vo veci a podprieť svoje tvrdenia dôkazmi, a to v súlade s princípom hospodárnosti a podľa pokynov súdu.

23. Podľa § 132 ods. 1 CSP, v žalobe sa okrem všeobecných náležitostí podania uvedie označenie strán, pravdivé a úplné opísanie rozhodujúcich skutočností, označenie dôkazov na ich preukázanie a žalobný návrh.

24. Podľa § 149 CSP, prostriedkami procesného útoku a prostriedkami procesnej obrany sú najmä skutkové tvrdenia, popretie skutkových tvrdení protistrany, návrhy na vykonanie dôkazov, námietky k návrhom protistrany na vykonanie dôkazov a hmotnoprávne námietky.

25. Podľa § 150 ods. 1 CSP, strany majú povinnosť pravdivo a úplne uvádzať podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu. Podľa ods. 2 na zistenie podstatných a rozhodujúcich skutočností môže súd strany požiadať o ďalšie skutkové tvrdenia.

26. Podľa § 151 ods. 1, ods. 2 CSP, skutkové tvrdenia strany, ktoré protistrana výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné. Ak strana poprie skutkové tvrdenia, ktoré sa týkajú jej konania alebo vnímania, uvedie vlastné tvrdenia o predmetných skutkových okolnostiach, inak je popretie neúčinné.

27. Podľa § 185 ods. 1, ods. 2 CSP, súd rozhodne, ktoré z navrhnutých dôkazov vykoná. Súd môže aj bez návrhu vykonať dôkaz, ktorý vyplýva z verejných registrov a zoznamov, ak tieto registre alebo zoznamy nasvedčujú, že skutkové tvrdenia strán sú v rozpore so skutočnosťou; iné dôkazy bez návrhu nevykoná, ak tento zákon neustanovuje inak.

28. Podľa § 191 ods. 1 CSP, dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo.

29. Podľa § 215 ods. 1 CSP, súd rozhodne na základe zisteného skutkového stavu.

30. Podľa § 319 CSP, súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

31. Podľa uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pod sp. zn. 4Cdo/4/2022 zo dňa 25.06.2024, náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a

ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne okamžite zrušil pracovný pomer so zamestnancom.

32. Podľa uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pod sp. zn. 7Cdo/359/2021 zo dňa 31.10.2023, v zmysle ustanovenia § 79 ods. 1 zákonníka práce pri neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Náhrada mzdy je dôsledok toho, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru prestal prideliť zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy napriek tomu, že zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Zamestnancovi po dobu, po ktorú mu zamestnávateľ neprideluje prácu podľa pracovnej zmluvy, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. 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.

33. Po vykonanom dokazovaní bolo v konaní nesporným, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.06.2023 skončil dňa 22.05.2024 a skutočnosť, že žalobca má v zmysle § 79 ods. 1 zákonníka práce nárok na náhradu mzdy voči žalovanému.

34. Predpokladom vzniku nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou je právoplatné rozhodnutie súdu o jeho neplatnosti, pričom nároky zamestnanca na náhradu mzdy sú upravené zvlášť pre prípad, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní u zamestnávateľa (§ 79 ods. 1 zákonníka práce) a zvlášť pre prípad, že na ďalšom zamestnávaní u neho netrvá (§ 79 ods. 4 zákonníka práce). Pokiaľ ide o nárok zamestnanca na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 zákonníka práce, predpokladom jeho vzniku je skutočnosť, že zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. V tom prípade v zmysle § 79 ods. 1 zákonníka práce platí, že pracovný pomer zamestnanca sa nekončí (s výnimkou, ak tak rozhodne súd z dôvodu, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával) a zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy za obdobie odo dňa, keď zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

35. V konaní nebolo sporné, že žalobca ako zamestnanec oznámil žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, a to oznámením zo dňa 19.10.2023, ktoré bolo žalovanému doručené poštou dňa 25.10.2023. Ak má mať oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní význam z hľadiska ustanovenia § 79 ods. 1 ZP, musí byť urobené najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (porovnaj napr. uznesenie NS SR sp. zn. 1Cdo/180/2009 zo dňa 27.10.2009), pričom táto podmienka bola splnená. Vzhľadom k uvedenému, žalobca má nárok na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 ZP, a to v zásade odo dňa, keď oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní (teda odo dňa 25.10.2023), až do času, keď mu žalovaný ako zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci. Nakoľko však pracovný pomer žalobcu u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.06.2023 skončil dňa 22.05.2024, nárok na náhradu mzdy patrí žalobcovi do tohto dňa.

36. V prejednávanom prípade boli všetky predpoklady na priznanie nároku na náhradu mzdy splnené, keďže súd medzitýmym rozsudkom rozhodol o tom, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 21.09.2023, ktoré bolo dané žalobcovi žalovaným, je neplatné a žalobca riadne oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Sporným bola v konaní výška náhrady mzdy žalobcu za obdobie od 25.10.2023 do momentu skončenia pracovného pomeru, t. j. do 22.05.2024. Súd vychádzal z toho, že priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa zisťuje, ako priemerný hodinový zárobok. Metodika zistenia priemerného zárobku je upravená v § 134 Zákonníka práce. Rozhodujúcim obdobím v zmysle § 134 ods. 2 Zákonníka práce je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

37. Súd pristúpil k výpočtu výšky náhrady mzdy v súlade s § 79 ods. 1 zákonníka práce v spojení s § 134 zákonníka práce, a to prostredníctvom zistenia priemerného zárobku na pracovnoprávne účely, pričom zohľadnil žalobcom predložené výplatné pásky za mesiac jún 2023, júl 2023, august 2024 a z nich

vyplývajúce údaje, z ktorých priemer jednotlivých hodnôt použil na výpočet samotnej výšky náhrady mzdy. Súd nemohol zohľadniť údaje z výplatnej pásky za mesiac september 2023, keďže žalovaný ako zamestnávateľ neodovzdal túto výplatnú pásku žalobcovi ako zamestnancovi a zároveň žalovaný nereagoval na výzvu súdu a túto listinu v konaní ani dodatočne súdu nepredložil. Keďže si žalovaný nesplnil povinnosť, ktorú mu súd uložil uznesením pod č. k. 28Cpr/2/2023-83 zo dňa 19.03.2025, t.j. nepredložil súdu výplatnú pásku žalobcu za mesiac september 2023, podľa § 191 ods. 1 CSP, je tak možné túto skutočnosť zohľadniť pri hodnotení dôkazov a nepredloženie listiny vyhodnotiť v neprospech žalovaného, odmietajúceho splnenie tejto povinnosti. Súd preto zisťoval priemernú mzdu z dostupných výplatných pások. Súd prihliadol aj na skutočnosť, že žalovaný neuplatnil v konaní žiadne iné prostriedky procesnej obrany, ktorými by rozporoval žalobcom uplatnenú výšku náhrady mzdy. V zmysle uvedeného tak súd zisťoval priemerný zárobok iba podľa tých výplatných pások, ktoré boli v konaní predložené. Súd sa zaoberal výpočtom náhrady mzdy za obdobie od 25.10.2023 (deň doručenia oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi zo dňa 19.10.2023) do 21.05.2024, keďže podľa medzitýmneho rozsudku pod č. k. 28Cpr/2/2023-63 zo dňa 27.09.2024, právoplatného dňa 22.11.2024, pracovný pomer skončil dňa 22.05.2024, pričom za tento deň už žalobcovi nepatrí nárok na náhradu mzdy. Z predložených výplatných pások vyplýva, že priemerná hodinová mzda žalobcu bola vo výške 4,1099 Eur (výplatná páska 06/2023 - 318,20 Eur ÷ 80 hodín = 3,9775 Eur; výplatná páska 07/2023 - 700,00 Eur ÷ 160 hodín = 4,375 Eur; výplatná páska 08/2023 - 700,00 Eur ÷ 176 hodín = 3,9772 Eur; 3,9775 Eur + 4,375 Eur + 3,9772 Eur = 12,3297 Eur; 12,3297 Eur ÷ 3 = 4,1099 Eur), ktorá je vyššia ako minimálny mzdový nárok podľa § 134 ods. 5 zákonníka práce. Súd ďalej zistil, že od 25.10.2023 do 21.05.2024 (vrátane) uplynulo 143 pracovných dní (za mesiac október 2023 - 5 pracovných dní, za mesiac november 2023 - 21 pracovných dní, za mesiac december 2023 - 19 pracovných dní, za mesiac január 2024 - 22 pracovných dní, za mesiac február 2024 - 21 pracovných dní, za mesiac marec 2024 - 21 pracovných dní, za mesiac apríl 2024 - 21 pracovných dní, za mesiac máj 2024 - 13 pracovných dní). Z predložených výplatných pások vyplývalo, že platený pracovný čas žalobcu bol 8,00 hod. / 1 deň (80 hod. ÷ 10 dní = 8 hodín; 160 hodín ÷ 20 dní = 8 hodín; 176 hod. ÷ 22 dní = 8 hodín). Súd ďalej výpočtom dospel k záveru, že od 25.10.2023 do 21.05.2024 by žalobca odpracoval u žalovaného 1.144 hodín (143 pracovných dní x 8,00 hod. = 1.144 hodín), za ktoré mu prináleží náhrada mzdy vo výške 3.901,73 Eur (1.144 hod. x 4,1099 Eur = 4.701,7256 Eur, od tejto sumy súd odčítal žalovaným zaplatených 800,00 Eur, pričom žalobca má tak nárok na náhradu mzdy vo výške 3.901,7256 Eur, podľa § 130 ods. 1 zákonníka práce, po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor vo výške 3.901,73 Eur). Súd je viazaný žalobným návrhom žalobcu, a preto nemôže prekročiť žalobný návrh a prisúdiť viac, než čoho sa žalobca domáha, keďže v tomto prípade spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami nevyplýva z osobitného predpisu. Keďže si žalobca uplatnil žalobou menej (3.749,70 Eur), ako mal nárok (3.901,73 Eur), súd žalobcovi priznal náhradu mzdy v ním požadovanej výške 3.749,70 Eur.

38. Súd pri svojom rozhodovaní skúmal aj otázku, či bol žalobca počas rozhodujúceho obdobia, za ktoré žiadal priznať náhradu mzdy schopný a ochotný vykonávať dohodnutú prácu, keďže z rozhodovacej praxe súdov (R 90/1970) vyplýva, že ak pracovník nie je schopný (napr. pre práceneschopnosť, keď mu patrí nemocenské) alebo ochotný vykonávať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 ZP (teraz § 79 ods. 1 ZP). Znamená to, že k strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže u zamestnanca prísť len vtedy, ak je sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, karantény alebo z dôvodu inej dôležitej osobnej prekážky v práci, pri ktorej zamestnancovi neprináleží náhrada mzdy, nemá nárok ani na náhradu mzdy. V prejednávacom prípade túto skutočnosť žalovaný nenamietal a ani súd z predložených dôkazov nezistil, že by žalobca nebol schopný alebo ochotný vykonávať dohodnutú prácu.

39. Z vyššie uvedených dôvodov považoval súd žalobu za opodstatnenú, a preto jej v celom rozsahu vyhovel a uložil žalovanému vo výroku I. povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 3.749,70 Eur brutto, pričom po vykonateľnosti rozsudku bude povinnosťou žalovaného, aby žalobcovi vyplatil náhradu mzdy netto, teda po zrážke dane z príjmu a príslušných sociálnych a zdravotných odvodov. Priznanie náhrady mzdy vyčíslenej v hrubom pritom vyplýva zo skutočnosti, že priemerný zárobok sa zisťuje z hrubej mzdy (platu) zamestnanca (por. napr. rozsudok KS v Trnave č.k. 9Co/420/2012 zo dňa 19.03.2013).

40. Podľa § 251 CSP, trovy konania sú všetky preukázané, odôvodnené a účelne vynaložené výdavky, ktoré vzniknú v konaní v súvislosti s uplatňovaním alebo bránením práva.

41. Podľa § 255 ods. 1 a 2 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

42. Podľa § 257 CSP, výnimočne súd neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa.

43. Podľa § 262 ods. 1 a 2 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

44. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa ustanovenia § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 2 CSP, keď žalobca bol v konaní v celom rozsahu úspešný. To v konečnom dôsledku znamenalo nárok žalobcu voči žalovanému na náhradu účelne vynaložených trov celého konania v rozsahu 100%, o čom súd rozhodol vo výroku II. tohto rozsudku. V konaní nebol pritom tvrdený a súd sám nezistil dôvod na aplikáciu ustanovenia § 257 CSP. O výške náhrady trov konania bude rozhodnuté v zmysle § 262 ods. 2 CSP po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie v lehote do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Trnava (§ 355 ods. 1 CSP, § 357 písm. m) CSP).

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania, a síce ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis, spisová značka konania (§ 127 ods. 1 CSP) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 CSP).

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej. Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 365 CSP).

Ak žalovaný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné súdne rozhodnutie, žalobca môže podať návrh na výkon exekúcie podľa osobitného zákona (zákon č. 233/1995 Z. z. Exekučný poriadok).