

Súd: Mestský súd Košice
Spisová značka: 58Cpr/4/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7123211662
Dátum vydania rozhodnutia: 14. 07. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Slávka Petrovičová
ECLI: ECLI:SK:MSKE:2025:7123211662.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Košice sudkyňou JUDr. Slávkou Petrovičovou v spore žalobkyne: A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. X, E., právne zastúpená advokátskou kanceláriou IURISTICO s.r.o., so sídlom Cimborkova 13, Košice, IČO: 36 588 041, proti žalovanému: Košický samosprávny kraj, so sídlom Námestie Maratónu mieru 1, Košice, IČO: 35 541 016, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru

r o z h o d o l :

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 1. marca 2021 do 29. februára 2024 spolu vo výške 55 188,72 € brutto a úroky z omeškania vo výške 5% ročne
zo sumy 1 533,02 € od 13. apríla 2021 do zaplattenia,
zo sumy 1 533,02 € od 11. mája 2021 do zaplattenia,
zo sumy 1 533,02 € od 11. júna 2021 do zaplattenia,
zo sumy 1 533,02 € od 13. júla 2021 do zaplattenia,
zo sumy 1 533,02 € od 11. augusta 2021 do zaplattenia,
zo sumy 1 533,02 € od 11. septembra 2021 do zaplattenia,
zo sumy 1 533,02 € od 12. októbra 2021 do zaplattenia,
zo sumy 1 533, 02 € od 11. novembra 2021 do zaplattenia,
zo sumy 1 533, 02 € od 11. decembra 2021 do zaplattenia,
zo sumy 1 533, 02 € od 11. januára 2022 do zaplattenia,
zo sumy 1 533, 02 € od 11. februára 2022 do zaplattenia,
zo sumy 1 533, 02 € od 11. marca 2022 do zaplattenia,
zo sumy 1 533, 02 € od 12. apríla 2022 do zaplattenia,
zo sumy 1 533, 02 € od 11. mája 2022 do zaplattenia,
zo sumy 1 533, 02 € od 11. júna 2022 do zaplattenia,
zo sumy 1 533, 02 € od 12. júla 2022 do zaplattenia,
vo výške 5,5 % ročne
zo sumy 1 533, 02 € od 11. augusta 2022 do zaplattenia,
zo sumy 1 533, 02 € od 13. septembra 2022 do zaplattenia,
vo výške 6,25 % ročne
zo sumy 1 533, 02 € od 11. októbra 2022 do zaplattenia,
vo výške 7 % ročne
zo sumy 1 533, 02 € od 11. novembra 2022 do zaplattenia,
zo sumy 1 533, 02 € od 13. decembra 2022 do zaplattenia,
vo výške 7,5 % ročne
zo sumy 1 533, 02 € od 11. januára 2023 do zaplattenia,
vo výške 8 % ročne
zo sumy 1 533, 02 € od 11. februára 2023 do zaplattenia,
zo sumy 1 533,02 € od 11. marca 2023 do zaplattenia,
vo výške 8,5 % ročne
zo sumy 1 533, 02 € od 12. apríla 2023 do zaplattenia,

vo výške 8,75 % ročne
zo sumy 1 533, 02 € od 11. mája 2023 do zaplattenia,
zo sumy 1 533,02 € od 13. júna 2023 do zaplattenia,
vo výške 9 % ročne
zo sumy 1 533, 02 € od 11. júla 2023 do zaplattenia,
vo výške 9,25 % ročne
zo sumy 1 533,02 € od 11. augusta 2023 do zaplattenia,
zo sumy 1 533,02 € od 12. septembra 2023 do zaplattenia,
vo výške 9,5 % ročne
zo sumy 1 533,02 € od 11. októbra 2023 do zaplattenia,
zo sumy 1 533,02 € od 11. novembra 2023 do zaplattenia,
zo sumy 1 533, 02 € od 12. decembra 2023 do zaplattenia,
zo sumy 1 533,02 € od 11. januára 2024 do zaplattenia,
zo sumy 1 533,02 € od 13. februára 2024 do zaplattenia,
zo sumy 1 533,02 € od 12. marca 2024 do zaplattenia,
to všetko do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Vo zvyšku žalobu z a m i e t a .

III. Žalobkyňa m á proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

IV. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť štátu na účet tunajšieho súdu súdny poplatok vo výške 3 311 € v lehote do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 6.7.2023 sa žalobkyňa domáhala uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť jej náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku v sume 1 533,59 € mesačne za obdobie od 1. marca 2021 až do času, keď jej žalovaný umožní pokračovať v práci, najviac za čas 36 mesiacov, spolu s príslušenstvom. Z opisu rozhodujúcich skutkových okolností v žalobe súd zistil, že žalobkyňa bola v čase podania žalobného návrhu zamestnankyňou žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.9.2009. V znení zmeny vykonanej dohodou o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. 7 zo dňa 27. apríla 2015 bola jej pracovná pozícia referent pre verejné obstarávanie na oddelení verejného obstarávania. Žalobkyňa v súvislosti s tehotenstvom a materstvom čerpala materskú a rodičovskú dovolenku v čase do 16. novembra 2020.

Po návrate do zamestnania jej žalovaný dňa 18. novembra 2020 oznámil, že predseda Košického samosprávneho kraja vydal rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým bolo zrušené jej pracovné miesto referenta pre verejné obstarávanie. Žalovaný toho istého dňa 18. novembra 2020 doručil žalobkyni výpoveď pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Napokon jej toho istého dňa 18. novembra 2020 oznámil, že prítomnosť žalobkyne na pracovisku nie je potrebná a jedná sa o prekážky v práci na strane zamestnávateľa, pre ktoré nevie žalobkyni pridelovať prácu.

Listom zo dňa 23. februára 2021 žalobkyňa oznámila žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní a pridelovaní práce. Žalobou podanou dňa 26. apríla 2021 na Okresný súd Košice II (aktuálne Mestský súd Košice) žalobkyňa uplatnila určenie, že výpoveď žalovaného zo dňa 18. novembra 2020 je neplatná. Rozsudkom zo dňa 7. decembra 2022, č.k. 11Cpr/3/2021-182 súd určil, že výpoveď žalovaného je neplatná a pracovný pomer žalobkyne naďalej trvá, ktoré rozhodnutie v čase podania predmetnej žaloby o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nebolo právoplatné.

Žalobkyňa v nadväznosti na ňou tvrdené neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného si predmetným návrhom uplatňuje nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za obdobie od 1. marca 2021 do doby, kým jej žalovaný umožní pokračovať v práci. V tomto prípade je rozhodujúcim obdobím 4. štvrtrok/2020 v ktorom žalobkyňa neodpracovala určený počet dní, resp. hodín a nepoberala mzdu. Preto výšku priemerného zárobku žalobkyne je nutné určiť ako pravdepodobný zárobok t.j. mzdu, ktorú by žalobkyňa v rozhodujúcom období zrejme dosiahla. Podľa žalobkyne by jej mesačná zmluvná mzda od 1. januára 2020 predstavovala 1 329,67 €. Mzda žalobkyne však nebola tvorená len základnou zložkou mzdy, ale aj ďalšou peňažnou zložkou – motivačným ohodnotením vo výške mesačnej zmluvnej mzdy, vyplácaným dvakrát ročne, ktoré predstavovalo súčasť odmeňovania.

V nadväznosti na uvedené je pravdepodobná hrubá mesačná mzda žalobkyne v 4. štvrťroku/2020 vo výške 1 551,17 €.

2. Žalobkyňa na preukázanie svojho nároku súdu predložila listinné dôkazy, ktoré tvoria obsah súdneho spisu a to najmä:

- Pracovná zmluva z 29.9.2009
- Dohoda o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. X z 27.4.2015 a popis pracovného miesta z 1.5.2015
- Dohoda o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. XX z 11.1.2017
- Výplatné pásky za vybrané mesiace rokov 2014, 2015, 2016 a 2017
- Oznámenie o zrušení pracovného miesta z 12.11.2020
- Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z 18.11.2020
- Oznámenie zamestnávateľa o prekážkach v práci z 18.11.2020
- Oznámenie žalobkyne o trvaní na ďalšom zamestnaní z 23.2.2021
- Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve zamestnancov Košického samosprávneho kraja na rok 2017
- Dodatok č. 2 ku Kolektívnej zmluve zamestnancov Košického samosprávneho kraja na rok 2017 – 2018
- Kolektívnu zmluvu zamestnancov Košického samosprávneho kraja na rok 2019
- Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na roky 2019, 2020.

3. Žalovaný sa k uplatnenému nároku na náhradu mzdy vyjadril písomne dňa 16.8.2023. Poukázal na to, že v čase podania žaloby nebolo súdne konanie o neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobkyne právoplatne ukončené. Preto navrhol, aby konajúci súd žalobu zamietol. Alternatívne navrhol konanie prerušiť až do právoplatného skončenia konania vedeného Mestským súdom Košice pod sp.zn. K2-11Cpr/3/2021.

4. Vo vzťahu k žalovanej sume mesačnej náhrady mzdy vo forme pravdepodobného zárobku žalovaný výšku pravdepodobnej zmluvnej mzdy žalobkyne v rozhodujúcom období tak, ako ju vypočítala žalobkyňa v sume 1 329,67 € nenamietal, keďže u všetkých zamestnancov žalovaného došlo k valorizácii ich mesačnej mzdy v takom rozsahu ako to bližšie popísala žalobkyňa. Zmluvná mzda sa valorizovala nasledovne: od 1.1.2017 o 4%, od 1.1.2018 o 4,8%, od 1.1.2019 o 2,58%, od 1.7.2019 o 2%, od 1.1.2020 o 10% a od 1.1.2021 o 0%. Od 11.1.2017 bola zmluvná mzda žalobkyne vo výške 1 103,27 €. V období od 1.1.2020 by mesačná zmluvná mzda žalobkyne predstavovala sumu 1 329,67 €. Žalovaný poprel tvrdenie žalobkyne, že motivačné ohodnotenie vyplácané jej 2-krát ročne vo výške mesačnej zmluvnej mzdy, je zložkou mzdy, ktorú je potrebné zahrnúť do výpočtu jej pravdepodobnej mesačnej mzdy. Tvrdil, že motivačné ohodnotenie, ktoré bolo žalobkyňi v minulosti vyplácané, netvorí a ani nikdy netvorilo zložku mzdy na ktorú mala resp. by mala žalobkyňa nárok. Vždy išlo a aj ide o nenárokovateľnú zložku mzdy. Zohľadnenie motivačného ohodnotenia pri výpočte pravdepodobného zárobku žalobkyne nemožno akceptovať najmä z dôvodu, že motivačné ohodnotenie tvorí nenárokovateľnú zložku mzdy. K uvedenému tzv. nároku na výplatu motivačného ohodnotenia žalovaný poukázal na rozsudok Krajského súdu v Košiciach sp.zn. 7S/100/2019-36 zo dňa 17. februára 2021 v ktorom sa Krajský súd zaoberal spornou otázkou právneho posúdenia charakteru motivačného ohodnotenia v zmysle druhej vety Čl. 13 Kolektívnej zmluvy zamestnancov KSK na rok 2017 v znení jej dodatkov, t.j. zaoberal sa otázkou, či motivačné ohodnotenie je nárokovateľnou, resp. nenárokovateľnou fakultatívnou časťou mzdy. Z odôvodnenia citovaného rozhodnutia vyplýva, že motivačné ohodnotenie je také ohodnotenie zamestnanca, na ktoré zamestnanec nemá automaticky právny nárok a je vyslovene v kompetencii každého zamestnávateľa určiť podmienky pre priznanie alebo rozhodnúť o podmienkach jeho vyplácania. To, či jednotlivé zložky mzdy resp. odmeny sú nárokovateľné resp. nenárokovateľnými nie sú, vyplýva zo skutočnosti, či sú alebo nie sú viazané na určité kritériá, pričom ak sú viazané na neurčité kritériá, zamestnanec má nárok na ich vyplatenie až vtedy, keď zamestnávateľ rozhodne, že ich zamestnancom vyplatí.

Žalovaný zároveň žiadal konajúci súd, aby v prípade rozhodovania o priznaní náhrady mzdy žalobkyne za čas presahujúci 12 mesiacov túto náhradu vôbec nepriznal, prípadne ju primerane znížil z dôvodu, že je vysoko pravdepodobné, že žalobkyňa sa zapojila do pracovného procesu a dosahuje porovnateľný príjem ako by dosahovala u žalovaného. Priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov by bolo v rozpore so základnou zásadou uvedenou v Čl. 2 Zákonníka práce. Priznanie nároku spolu s príslušenstvom v rozsahu za 12 mesiacov predstavuje podľa žalovaného dostatočnú satisfakciu žalobkyne, ako i sociálnu ochranu s ohľadom na to, že je vysoko pravdepodobné, že počas celého obdobia od neplatného skončenia pracovného pomeru až do právoplatnosti rozhodnutia súdu bola zamestnaná.

Žalovaný vo vzťahu k náhrade trov konania navrhol konajúcemu súdu, aby tieto nepriznal z dôvodu, že priznanie takejto náhrady by bolo neúčelné, nevhodné a zároveň by bolo v rozpore s dobrými mravmi. Žalobkyňa je právne zastúpená advokátskou kanceláriou totožnou, ako aj v konaní vedenom Mestským súdom Košice pod sp.zn. K2-11Cpr/3/2021 o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, kde jej bola priznaná náhrada trov konania v plnom rozsahu. Podľa žalovaného je na zamyslenie, prečo žalobkyňa uplatňuje nárok na náhradu mzdy v samostatnom konaní a neurobila tak už v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Žalovaný bol toho názoru, že jediným zmyslom uplatňovania nároku na náhradu mzdy v samostatnom konaní sú práve trovy konania a takéto uplatnenie a najmä ich priznanie by bolo nevhodné a neúčelné.

5. Žalovaný na preukázanie svojich tvrdení navrhol súdu, aby dožiadal údaje zo Sociálnej poisťovne ohľadne zamestnania žalobkyne a ohľadne jej zamestnávateľa, výšky odvodov z toho vyplývajúceho príjmu, predložila listinné dôkazy, ktoré tvoria obsah súdneho spisu a to najmä:

- Poriadok odmeňovania zamestnancov Košického samosprávneho kraja účinný od 1.3.2006 v znení Dodatku č. 1/2007

- Mzdové listy niektorých zamestnancov za obdobie rokov 2018, 2019, 2020

- Mzdový list žalobkyne za rok 2020

- Dohodu o skončení pracovného pomeru

- Mzdový list žalobkyne za rok 2025 a výplatné pásky za mesiac 2/2025 a 3/2025.

Žalovaný na výzvu súdu realizovanú v intenciách ust. § 319 Zákonníka práce predložil osobný spis žalobkyne.

6. Predmetom konania je nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, pričom otázka (ne)platnosti skončenia jej pracovného pomeru bola sporná a bola riešená v inom konaní. Preto súd uznesením č.k. 58Cpr/4/2023-123 zo dňa 21. novembra 2023 konanie o náhradu mzdy prerušil do právoplatného skončenia konania vedeného na Mestskom súde Košice pod sp.zn. K2-11Cpr/3/2021, v ktorom sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti skončenia svojho pracovného pomeru. Krajský súd v Košiciach rozsudkom č.k. 11CoPr/9/2023-240 zo dňa 15.1.2025 potvrdil rozsudok bývalého Okresného súdu Košice II č.k. K2-11Cpr/3/2021-182, ktorým súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným je neplatná a pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá. Po právoplatnom rozhodnutí v otázke neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobkyne súd pokračoval v konaní, o čom rozhodol uznesením č.k. 58Cpr/4/2023 z 3. apríla 2025.

7. Citovaným uznesením súčasne pripustil zmenu žaloby v súlade s návrhom žalobkyne zo dňa 25. marca 2024 v zmysle ktorého sa žalobkyňa domáhala voči žalovanému zaplata náhrady mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku 1 533,59 € mesačne za obdobie od 1. marca 2021 – 29. februára 2024, spolu vo výške 55 209,24 € s príslušenstvom. Uznesenie o pokračovaní v konaní a pripustení zmeny žaloby nadobudlo právoplatnosť dňa 3.5.2025.

8. Z pripojeného spisového materiálu Mestského súdu Košice vyplynulo, že rozsudkom zo dňa 7.12.2022 súd prvej inštancie určil výpoveď danú žalovaným označenú ako skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 18.11.2023, doručení žalobkyňi dňa 18.11.2020 za neplatnú a uložil žalovanému povinnosť nahradiť žalobkyňi trovy konania v plnom rozsahu. Z odôvodnenia citovaného rozhodnutia vyplýva, že zo strany žalovaného došlo pri skončení pracovného pomeru so žalobkyňou k porušeniu ustanovení Zákonníka práce a to tým, že si žalovaný ako zamestnávateľ nespĺnil povinnosť uloženú mu v ust. § 157 ods. 2 Zákonníka práce a nezaradil žalobkyňu ako zamestnanca vracajúceho sa z rodičovskej dovolenky na jeho pracovnú pozíciu alebo na inú vhodnú pracovnú pozíciu podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný nielenže nerešpektoval uvedené zákonné ustanovenie, ale počas priebehu zákonnej prekážky (rodičovskej dovolenky žalobkyne) postupne vykonával kroky smerujúce k ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou (rozhodnutie o organizačnej zmene, ako aj samotná výpoveď, keďže bola datovaná 12.11.2020). Toto konanie žalovaného, ktoré spočíva v nerešpektovaní zákonného ust. § 157 ods. 2 Zákonníka práce je do istej miery možné posúdiť ako konanie hraničiace s diskrimináciou, kedy sa zamestnancovi vracajúceho sa z rodičovskej dovolenky nezabezpečí zo strany žalovaného rovnaké práva ako zamestnancom, ktorí pôsobili a pôsobia na rovnakom oddelení a pracovnej pozícii ako žalobkyňa v čase jej odchodu na materskú poťažmo rodičovskú dovolenku.

9. Rozhodnutie Okresného súdu Košice II nadobudlo právoplatnosť dňa 26.2.2025 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach z 15. januára 2025 č.k. 11CoPr/9/2023-240. Odvolací súd potvrdil správnosť záverov súdu prvej inštancie a konštatoval, že žalovaný v rozpore s povinnosťou vyplývajúcou mu z ust. § 157 Zákonníka práce uzatvoril po odchode žalobkyne na materskú dovolenku pracovné pomery na jej pracovnú pozíciu na dobu neurčitú a nie iba na dobu trvania jej materskej a následne rodičovskej dovolenky. Navyše pri posúdení, či rozhodnutie žalovaného zo dňa 15.10.2020 o organizačnej zmene napĺňa hmotnoprávny predpoklad pre podanie platnej výpovede podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce odvolací súd uzavrel, že jeho zmyslom nebolo vykonať zmenu úloh žalovaného, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo inú organizačnú zmenu, ale že smerovalo k inému cieľu, a to k vyriešeniu situácie, ktorú zapríčinil žalovaný tým, že uzatváral na pracovnú pozíciu žalobkyne pracovné pomery s novými zamestnancami v rozpore so zákonom. Právoplatnosťou rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru bol daný právny základ pre konanie o nároku na náhradu mzdy z takto neplatne skončeného pracovného pomeru.

10. Súd vykonal dokazovanie oboznámením sa s predloženými listinnými dôkazmi, stanoviskom žalobkyne a stanoviskom žalovaného, pričom prihliadal aj na skutkové tvrdenia sporových strán a zistil nasledovné:

11. Pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 29.9.2009 s dohodnutým dňom nástupu do práce 5.10.2009 a dohodnutým druhom výkonu práce: referent financovania projektov. Podľa pracovnej zmluvy bola žalobkyňa odmeňovaná zmluvnou mzdou vo výške 760 € mesačne.

12. Dohodou o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. 7 z 27.4.2015 sa druh výkonu práce žalobkyne zmenil na: referent pre verejné obstarávanie. V zmysle Dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. XX. zo dňa 11.1.2017 bola jej mesačná zmluvná mzda dohodnutá vo výške 1 103,23 €.

13. V roku 2014 mala žalobkyňa podľa Dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. X z 23.1.2014 dohodnutú zmluvnú mesačnú mzdu v sume 948,60 €. Podľa výplatnej pásky za jún 2014 bola žalobkyňi vyplatená mzda vo výške 1 895,87 € brutto a táto bola tvorená:

- základnou mesačnou mzdou 862 €
- náhradami príjmu 85,27 €
- mimoriadnou odmenou 948,60 €.

Mzdu za mesiac november 2024 mala žalobkyňa vyplatenú v sume 1 895,87 € brutto v zložení:

- základná mesačná mzda 927,74 €
- náhrada príjmu 18,89 €
- motivačné ohodnotenie 948,60 €.

14. Od 1.1.2015 bola výška zmluvnej mesačnej mzdy žalobkyne 972,32 €, čo vyplýva z Dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. X. z 28.1.2015. Za mesiac november 2015 jej hrubý mesačný príjem predstavoval sumu 1981,87 € a tvorila ho:

- základná mesačná mzda 894,17 €
- náhrada príjmu 87,70
- motivačné ohodnotenie 1 000 €.

15. V roku 2016 predstavovala základná mesačná mzda žalobkyne sumu 1 060,80 €. V tejto výške bola sporovými stranami dohodnutá v Dohode o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. XX z 11.1.2016. V máji 2016 bol hrubý príjem žalobkyne 2 166,58 € tvorený:

- základnou mesačnou mzdou 1 028,53 €
- náhradou príjmu 38,05 €
- motivačným ohodnotením 1 100 €.

V novembri 2016 bol hrubý príjem žalobkyne 2 178,06 € tvorený:

- základnou mesačnou mzdou 718,13 €
- náhradou príjmu 399,93 €
- motivačným ohodnotením 1 060 €.

16. V zmysle Dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. XX z 11.1.2017 bola výška mesačnej zmluvnej mzdy žalobkyne dohodnutá v sume 1 103,23 €. Hrubá mzda žalobkyne v mesiaci jún 2017 predstavovala sumu 2 241,80 € a tvorila ju:

- základná mesačná mzda 909,67 €
- náhrada príjmu 229,13 €
- motivačné ohodnotenie 1 103 €.

V novembri 2017 bola mzda žalobkyne v sume 1 200 € brutto a tvorilo ju motivačné ohodnotenie. Žalobkyňa počínajúc s týmto mesiacom začala čerpať materskú dovolenku v ktorom období jej boli vyplácané už dávky sociálneho zabezpečenia.

17. Podľa Čl. I § 1 ods. 1 a ods. 2 Poriadku odmeňovania zamestnancov Košického samosprávneho kraja (ďalej tiež „Poriadok odmeňovania“ alebo „Poriadok odmeňovania zamestnancov KSK“) zamestnancovi KSK za podmienok a v rozsahu stanovenom týmto Poriadkom odmeňovania patrí mzda, ktorou je:

- a) zmluvná (tarifná) mzda
- b) príplatok za riadenie
- c) príplatok za zastupovanie
- d) ďalšie príplatky podľa tohto Poriadku odmeňovania.

Zamestnancovi môže byť poskytnutá odmena za podmienok stanovených týmto Poriadkom odmeňovania KSK.

18. Podľa Čl. I § 2 ods. 1 Poriadku odmeňovania zmluvnú mzdu dohodne zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnej zmluve.

19. Podľa Čl. III § 10 Poriadku odmeňovania zamestnancovi možno poskytnúť odmenu za:

- a) vykonávanie pracovných činností
- b) vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce
- c) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, prípadne jej pracovnej etapy
- d) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do výšky priemerného mesačného zárobku
- e) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo inej mimoriadnej udalosti a pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov.

19. Podľa Čl. III § 11 Poriadku odmeňovania priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa zisťuje podľa § 134 Zákonníka práce.

20. Listom zo dňa 23.2.2021 žalobkyňa oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní. V tomto písomnom podaní konštatuje, že jej dňa 18. novembra 2020 bola doručená výpoveď z pracovného pomeru pre nadbytočnosť v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobkyňa považovala výpoveď za neplatnú a v zmysle ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce trvala na svojom ďalšom zamestnávaní na pracovnom mieste: referent pre verejné obstarávanie, na ďalšom prideľovaní práce na tomto pracovnom mieste aj po uplynutí 3-mesačnej výpovednej doby, t.j. po 28. februári 2021.

21. Podľa ust. § 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 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.

22. Podľa ust. § 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 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.

23. Rozhodnutie o nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vychádza z výšky priemerného zárobku zamestnanca a z obdobia, v ktorom pre uplatnené skončenie pracovného pomeru nemohol pracovať. Výška priemerného zárobku žalobkyne bola v konaní sporná a preto sa súd v prvom rade zaoberal touto otázkou.

24. Obmeňovanie zamestnancov žalovaného bolo v posudzovanom období upravené internou smernicou, ktorou bol Poriadok odmeňovania zamestnancov KSK. Žalobkyňa bola odmeňovaná zmluvnou (tarifnou) mzdou vo výške dohodnutej so žalovaným v pracovnej zmluve a jej dodatkoch. Ďalšou zložkou mzdy bola odmena, ktorú zamestnávateľ poskytoval zamestnancom v intenciách Čl. III § 10 Poriadku odmeňovania.

25. Podľa ust. § 134 ods. 1 Zákonníka práce veta prvá 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.

26. Podľa ust. § 134 ods. 2 rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k 1. dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

27. Podľa ust. § 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.

28. Vychádzajúc z citovaného zákonného ustanovenia je z hľadiska stanovenia priemerného zárobku žalobkyne rozhodujúci deň, kedy bolo žalovanému doručené oznámenie žalobkyne, že trvá na ďalšom zamestnávaní. V prejednávanej veci to bolo dňa 23.2.2021. Rozhodujúcim obdobím pre stanovenie priemerného zárobku žalobkyne je predchádzajúci kalendárny štvrťrok, teda mesiace október až december 2020.

29. Z dokazovania vyplynulo, že žalobkyňa v 4. štvrťroku 2020 nepracovala. Preto pri stanovení jej priemerného zárobku je potrebné vychádzať z pravdepodobného zárobku, t.j. zo zárobku, ktorý by žalobkyňa v tomto období zrejme dosiahla, kedy počas tohto rozhodujúceho obdobia vykonávala prácu podľa pracovnej zmluvy a z hodín, ktoré by odpracovala.

30. Žalobkyňa mala tarifnú mzdu dohodnutú v pracovnej zmluve a táto sa v priebehu jej pracovného pomeru valorizovala podľa Kolektívnej zmluvy. Medzi stranami nebolo sporné, že výška tarifnej mzdy žalobkyne v rozhodnom období predstavovala sumu 1 329,67 €. V tejto sume je zohľadnená valorizácia mzdy ku ktorej došlo u všetkých zamestnancov žalovaného od poslednej úpravy mzdy žalobkyne vykonanej dohodou o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. 10 zo dňa 11.1.2017. Súd nemal dôvod pochybovať o správnosti výšky pravdepodobnej tarifnej mzdy žalobkyne v 4.štvrťroku 2020, keďže táto vyplýva zo súhlasného stanoviska žalobkyne a žalovaného a tiež z predložených listín (Kolektívnej zmluvy zamestnancov KSK a jej Dodatku). V súlade s ust. § 186 ods. 2 C.s.p. súd vychádzal z toho, že pravdepodobná zmluvná (tarifná) mzda žalobkyne bola v rozhodnom období vo výške 1 329,67 €.

31. Spornou však bola otázka, či do pravdepodobného zárobku žalobkyne je potrebné zahrnúť aj odmenu – motivačné ohodnotenie vyplácané žalobkyni vo výške mesačnej zmluvnej mzdy dvakrát ročne a to vždy v 2. a 4. štvrťroku príslušného kalendárneho roka.

32. Podľa názoru žalobkyne je potrebné vychádzať z toho, že motivačné ohodnotenie jej bolo vždy vyplácané, z čoho vyplýva, že v období pred nástupom na materskú a rodičovskú dovolenku vždy splnila podmienky na poskytnutie odmeny podľa Čl. III § 10 Poriadku odmeňovania zamestnancov KSK. Zároveň ako zamestnankyňa po návrate z materskej a rodičovskej dovolenky má v zmysle ust. § 157 ods. 2 Zákonníka práce nárok na zachovanie všetkých práv, ktoré vyplývajú z obvyklých postupov zamestnávateľa. Vzhľadom na uvedené je vysoko pravdepodobné, že by podmienky na poskytnutie odmeny splnila aj po svojom nástupe do práce po ukončení rodičovskej dovolenky, pretože v danom prípade niet dôvodu uvažovať opačne.

33. Žalovaný tvrdil, že motivačné ohodnotenie tvorí nenárokovateľnú zložku mzdy, ktorá závisí od rozhodnutia zamestnávateľa. V prípade žalobkyne vzhľadom na absenciu rozhodnutia predsedu KSK uvedený nárok nie je možné žalobkyňi priznať.

34. Pri spôsobe zisťovania pravdepodobného zárobku súd vychádzal zo mzdových podmienok žalobkyne existujúcich v období, kedy prácu vykonávala a posúdenia otázky, či by rovnaké podmienky dosiahla aj v rozhodujúcom období. Žalobkyňa bola v čase pred odchodom na materskú a rodičovskú dovolenku (obdobie rokov 2014 – 2016) pravidelne vyplácaná okrem základnej zložky mzdy aj odmena vo forme tzv. motivačného ohodnotenia. Ide o nenárokovateľnú zložku mzdy čo znamená, že na jej výplatu vzniká nárok len na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. Táto nenárokovateľná zložka mzdy je charakterizovaná skutočnosťou, že bez rozhodnutia zamestnávateľa má len fakultatívny charakter. Zamestnávateľ ho môže priznať podľa svojho uváženia a slúži na ocenenie dosahovaných pracovných výsledkov.

35. Z vyjadrenia žalovaného vyplynulo že ten v roku 2020 nedisponoval písomným dokumentom, ktorý by obsahoval konkrétne definované a sumarizované kritériá pre priznanie odmeny. Motivačné ohodnotenie bolo jednotlivým zamestnancom priznávané na základe individuálneho rozhodnutia predsedu Košického samosprávneho kraja, ktorému predchádzal návrh nadriadeného zamestnanca (vedúceho), ktorý zohľadnil všetky relevantné dôvody pre priznanie motivačného ohodnotenia každému jednotlivému jemu podriadenému zamestnancovi. Z predložených mzdových listov vyplýva, že žalovaný v období rokov 2018 – 2020 priznával svojim zamestnancom odmeny v rôznej výške, bez viazanosti na výšku ich základného platu.

36. Súd nespochybňuje tvrdenie žalovaného, že v prípade žalobkyne absentuje návrh nadriadeného zamestnanca ako aj rozhodnutie predsedu KSK o priznaní sporného nároku na motivačné ohodnotenie pre žalobkyňu. Logicky to vyplýva zo skutočnosti, že v tomto období žalobkyňa prácu nevykonávala. Absencia rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní motivačného ohodnotenia žalobkyňi v 4. štvrtroku 2020 však podľa názoru súdu nevyklučuje, aby táto zložka mzdy bola zohľadnená pri určení jej pravdepodobného zárobku. V prejednávanom prípade totiž nejde o nárok na zaplatenie mzdy (ako odmeny za vykonanú prácu), ale ide o nárok na zaplatenie náhrady mzdy (ako sumy, ktorú by mala zaplatenú za prácu v prípade, ak by túto prácu aj vykonávala). Ide teda o dva relatívne samostatné inštitúty pracovného práva.

37. Mzda sa poskytuje za skutočne vykonanú prácu, čo je prejavom synalagmatického záväzku medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu, kedy je zamestnanec povinný prácu vykonať a až po jej vykonaní vzniká zamestnávateľovi povinnosť zaplatiť mu za vykonanú prácu mzdu. V tomto prípade (nároku na mzdu) je potrebné výšku mzdy posudzovať z pohľadu jej zložiek nárokovateľných (vznikajúcich „automaticky“ po vykonaní práce) alebo nenárokovateľných (vznikajúcich až po rozhodnutí zamestnávateľa). V prejednávanom prípade žalobkyňa v rozhodujúcom období prácu pre žalovaného nevykonávala, nárok na mzdu jej nevznikol (pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa) je preto logické, že jej ani nemali byť z akého dôvodu priznané fakultatívne – nenárokovateľné zložky mzdy.

38. Ako už bolo vyššie uvedené, predmetom tohto konania nie je nárok na zaplatenie mzdy, ale nárok na zaplatenie náhrady mzdy a z tohto pohľadu sa súd zaoberá do určitej miery hypotetickou otázkou, akú mzdu by žalobkyňa dosiahla, keby pracovala. Skutočnosť, že jej fakultatívna zložka mzdy v posudzovanom období priznaná nebola je pre určenie predpokladaného zárobku s ohľadom na jeho charakter právne bezpredmetné. Je tomu tak preto, že pri ustálení pravdepodobného zárobku súd vychádza iba z predpokladu, či by jej táto fakultatívna zložka bola priznaná.

39. Podľa názoru súdu odmenu je možné zahrnúť do výpočtu pravdepodobného zárobku, pokiaľ bola súčasťou mzdy zamestnanca. Je tomu tak z dôvodu, že základom pre určenie pravdepodobného zárobku je mzda, ktorú by zamestnanec pravdepodobne dosiahol, keby pracoval. A do tejto mzdy sa majú zohľadniť všetky zložky mzdy, ktoré sú obvyklé v danom pracovnom pomere.

40. U žalobkyne bolo v čase pred odchodom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku obvyklé pravidelné vyplácanie motivačného ohodnotenia. Súd v intenciách ust. § 319 C.s.p. vyžiadal od žalovaného kópiu osobného spisu žalobkyne za účelom zistenia, na základe akého rozhodnutia

zamestnávateľa a za splnenia akých podmienok jej boli v čase výkonu práce priznávané odmeny. V osobnom spise žalobkyne sa vo vzťahu k odmenám - priznaniu motivačného ohodnotenia žiadne či už návrhy na ich priznanie alebo rozhodnutie o priznaní, nenachádzajú. Z uvedeného možno vyvodíť, že tieto jej boli opakovane a pravidelne priznávané vo výške jej základného platu za vykonanú prácu bez splnenia špecifických predpokladov.

41. Za takejto situácie možno s veľkou dávkou určitosti predpokladať, že ak by žalobkyňa v rozhodujúcom období pracovala, motivačné ohodnotenie by jej bolo vyplatené v rovnakom rozsahu, ako to bolo v čase výkonu práce. Pri tomto závere súd vychádza z toho, že:

- žalobkyňa pred nástupom na materskú a rodičovskú dovolenku vždy splnila podmienky na poskytnutie odmeny podľa Čl. III § 10 Poriadku odmeňovania
- žalobkyňa bola odmena priznávaná bez samostatného rozhodnutia zamestnávateľa
- žalovaný aj v roku 2020 svojím zamestnancom vyplácal túto fakultatívnu zložku mzdy, pričom ani v tomto období nemal definované konkrétne kritériá pre ich priznanie
- ako zamestnankyňa po návrate z materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky má žalobkyňa v zmysle § 157 ods. 2 Zákonníka práce nárok na zachovanie všetkých práv, ktoré vyplývajú z obvyklých postupov zamestnávateľa.

42. Pokiaľ žalovaný vo vyjadrení zo dňa 16.8.2023 poukazoval na rozhodnutie Krajského súdu v Košiciach sp.zn. 7S/100/2019-36 zo dňa 16.4.2021 súd uvádza, že jeho závery týkajúce sa právneho posúdenia charakteru motivačného ohodnotenia z pohľadu či ide o nárokovateľnú alebo o nenárokovateľnú zložku mzdy nespochybňuje. Keďže priznanie motivačného ohodnotenia závisí na uvážení zamestnávateľa, ide o nepovinnú (fakultatívnu) zložku mzdy. Avšak otázka, či je motivačné ohodnotenie nárokovateľná alebo nenárokovateľná zložka mzdy je v danom prípade bez právneho významu, lebo súd neposudzuje nárok žalobkyne na zaplatenie mzdy, ale posudzuje výšku jej pravdepodobného zárobku. A tento môže v sebe zahŕňať aj nenárokovateľnú zložku mzdy, pokiaľ sa jej priznanie s ohľadom na doterajšie odmeňovanie žalobkyne, javí ak obvyklé a pravdepodobné.

43. Žalovaný tiež namietal, že započítaním motivačného ohodnotenia do výpočtu pravdepodobného zárobku žalobkyne by došlo k jej zvýhodneniu voči iným zamestnancom, ktorý aj napriek tej skutočnosti, že u žalovaného pracovali tak motivačné ohodnotenie nedostali vôbec alebo bolo toto krátené, a teda ho nedostali v plnej výške. Súd sa nestotožnil s touto argumentáciou žalovaného, že žalobkyňa by takýmto postupom nadobudla výhodnejšie a lepšie postavenie než ostatní zamestnanci žalovaného. Za situácie, kedy žalovaný v rozhodujúcom období vyplatil motivačné ohodnotenie čo i len jedinému zamestnancovi a to bez jednoznačných kritérií pre priznanie tejto nenárokovateľnej zložky mzdy, bolo z pohľadu zachovania rovnosti odmeňovania potrebné, aby nenárokovateľná zložka mzdy bola vyplatená všetkým ostatným zamestnancom.

44. Na základe uvedeného súd dospel k záveru, že vo výpočte pravdepodobného zárobku žalobkyne je potrebné zohľadniť motivačné ohodnotenie tak, ako bolo žalobkyne vyplácané v čase výkonu práce. Z predložených dokladov o mzde žalobkyne z rokov 2014 – 2017 vyplýva, že motivačné ohodnotenie jej bolo vyplácané vždy v 4. štvrtroku vo výške tarifnej mzdy. V roku 2020 bola výška tarifnej mzdy žalobkyne 1 329,67 €. Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrtrok (§ 134 ods. 6 Zákonníka práce). Časť motivačného ohodnotenia pripadajúca na rozhodujúce obdobie 4. štvrtroka 2020 je tak 664,835 €.

45. Pri dohodnutom pracovnom čase 37,5 hodín týždenne je priemerný počet pracovných hodín pripadajúci na jeden mesiac v roku 163,06 hodín. Ten sa vypočíta ako súčin priemerného počtu týždňov pripadajúcich v roku na jeden mesiac (4,3482) a týždenného pracovného času ($4,3482 \times 37,5 = 163,06$ hodín mesačne).

46. Pravdepodobný zárobok žalobkyne v 4. štvrtroku 2020 je 4 653,84 € ($1\,329,67 \times 3 = 3\,989,01 + 664,83 = 4\,653,84$ €). V tomto štvrtroku by žalobkyňa odpracovala 495 hodín (v októbri 165 hodín, v novembri 157,5 hodín a v decembri 172,5 hodín). Z toho vyplýva jej hodinový zárobok 9,4016 €. Pri priemernom počte hodín na jeden mesiac v roku (163,06 hodín) by tak mesačný zárobok žalobkyne v 4. štvrtroku 2020 predstavoval sumu 1 533,02 € ($163,06 \times 9,4016$). Súd pri tomto výpočte uplatnil univerzálny postup, ktorý vychádza z priemerného počtu hodín na priemerný kalendárny rok s počtom

365,25 kalendárnych dní, t.j. so zohľadnením priestupných rokov. Takýto priemerný kalendárny rok má v priemere cca 52,18 týždňa (365,25 dní:7 kalendárnymi dňami týždňa), takže na jeden kalendárny mesiac pripadá cca 4,3482 kalendárneho týždňa (porovnaj Zákonník práce, tretie vydanie, 2022, Barancová a kolektív, strany 1145 – 1155).

47. Ďalšou spornou otázkou bol rozsah nároku žalobkyne na náhradu mzdy, ktorú si uplatnila za obdobie 1.3.2021 do 29.2.2024, t.j. za obdobie 3 rokov. Judikatúrou bolo ustálené, že náhrada mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru patrí teda pracovníkovi až do doby, keď mu organizácia umožní pokračovať v práci, alebo ak dôjde medzi nimi k platnému skončeniu pracovného pomeru. Ak k tomu nedôjde a pracovník sa domáha na súde určenia neplatného rozviazania pracovného pomeru a priznania nároku na náhradu mzdy, patrí pracovníkovi náhrada až do právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorým vyslovil neplatnosť rozviazania pracovného pomeru. Preto pri posudzovaní náhrady mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru, pokiaľ organizácia neumožní pracovníkovi už predtým nastúpiť prácu a neposkytuje mu mzdu, patrí mu náhrada až do právoplatnosti rozsudku (rozsudok NSSR sp.zn. 4Cz 42/75, pod č. Rc 33/77). V prejednávanom prípade toto obdobie predstavuje časový úsek od 1.3.2021 do 29.2.2024.

48. Zákonník práce v ust. § 79 ods. 2 stanovuje pre priznanie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru hranice. Horná hranica pre priznanie náhrady mzdy je 36 mesiacov, dolná hranica je 12 mesiacov. Aktuálna právna úprava umožňuje znížiť, prípadne vôbec nepriznať zamestnancovi náhradu mzdy, ak celkový čas, za ktorý by sa mu mala poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov. Predmetom zníženia a nepriznania teda môže byť len náhrada mzdy nad 12 mesiacov.

49. Žalovaný navrhol uplatniť moderačné právo súdu a náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov žalobkyňu znížiť, prípadne vôbec nepriznať. Svoj návrh zdôvodnil tým, že žalobkyňa sa zapojila do pracovného pomeru a dosahuje porovnateľný príjem a priznanie náhrady vo väčšom rozsahu by bolo v rozpore s dobrými mravmi. Poukázala na to, že priznanie náhrady mzdy s príslušenstvom v rozsahu 12 mesiacov predstavuje pre žalobkyňu dostatočnú satisfakciu, ako aj sociálnu ochranu s ohľadom na to, že je vysoko pravdepodobné, že počas celého obdobia od neplatného skončenia pracovného pomeru až do právoplatnosti rozhodnutia súdu bola zamestnaná.

50. Súd lustráciou v registri Sociálnej poisťovne zistil, že žalobkyňa bola v období od 3/2022 do 9/2022 zamestnaná v pracovnom pomere v Mestskej časti Košice – Západ. Za toto obdobie zarobila v priemere 981,73 € mesačne.

51. V nasledujúcom období od októbra 2022 doteraz je zamestnancom Kancelárie Ústavného súdu SR, kde bol jej mesačný príjem v roku 2022 cca 1 159,69 €, v roku 2023 cca 1 457,02 € a za dva mesiace roka 2024 to bolo cca 1 695,51 €.

52. Z uvedeného vyplýva, že žalobkyňa sa v posudzovanom období zapojila do práce u iného zamestnávateľa s rovnakým miestom výkonu práce a to až od marca 2022. V roku 2021 nedosahovala z pracovného pomeru teda žiaden príjem. Porovnateľný príjem ako by dosahovala u žalobcu v roku 2020 dosiahla u svojho nového zamestnávateľa až cca v druhej polovici roka 2023 a o niečo vyšší príjem dosiahla iba v roku 2024.

53. Pri posudzovaní návrhu žalovanej na zníženie náhrady mzdy súd vychádzal z ustálenej súdnej praxe vyšších súdnych autorít (rozhodnutia Najvyššieho súdu SR zo 14.9.2011 sp.zn. 6Cdo 157/2010, z 31.5.2017 sp.zn. 6Cdo 100/2016 a z 29.6.2022 sp.zn. 1Cdo 90/2020) z ktorej vyplýva, že ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva požadovať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle Čl. 2 Zákonník práce. Správnosť týchto záverov potvrdil aj Ústavný súd SR vo svojom náleze z 19. novembra 2019 sp.zn. I.ÚS 331/2019 v ktorom, o.i. uviedol, že v dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je však potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom tak, ako už uviedol Najvyšší súd vo veci sp.zn. 6Cdo 157/2010.

54. Ústavný súd vo svojom náleze ďalej uvádza: „Za predpokladu, že zamestnávateľ v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, uplatní nárok na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o takomto nároku limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z konkrétneho dôvodu toho-ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 písm. b) – 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 uspokojiť mzdové nároky zamestnanca“.

55. V intenciách citovaného rozhodnutia Ústavného súdu SR súd preto z pohľadu aplikácie svojho moderačného práva v súvislosti s priznaním náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov posudzoval dôvody, pre ktoré došlo zo strany žalovaného k skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou ako aj okolnosti, ktoré žalovanému bránili žalobkyni naďalej pridať prácu a uspokojiť jej mzdové nároky.

56. Dôvod, pre ktorý bolo skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou neplatné, spočíval v materiálnych nedostatkoch výpovede. Súdmí bolo v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru ustálené, že organizačná zmena (ktorá bola dôvodom výpovede) nenapĺňa hmotnoprávny predpoklad pre podanie platnej výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zo strany žalovaného tým došlo k porušeniu materiálnych podmienok platného skončenia pracovného pomeru. Navyše takýto nezákonný postup použil voči zamestnankyni vracajúcej sa z rodičovskej dovolenky, ktorá požíva zvýšenú ochranu a toto jeho konanie možno posúdiť ako konanie hraničiace s diskrimináciou. Dôvodom výpovede danej žalobkyni bola organizačná zmena, ktorá nenapĺňala hmotnoprávne predpoklady pre platnú výpoveď a preto túto okolnosť treba vyhodnotiť v neprospech žalovaného.

57. Vo vzťahu k posúdeniu okolností, pre ktoré žalovaný neumožnil žalobkyni pokračovať v práci po jej oznámení, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní, súd uvádza, že v priebehu konania žiadne takéto okolnosti nevyšli najavo. Žalovaný neuviedol žiaden relevantný dôvod, pre ktorý by žalobkyni nemohol umožniť pokračovať v práci.

58. Aby súd mohol náhradu mzdu na čas 12 mesiacov moderovať, zamestnávateľ jej zníženie alebo nepriznanie na súde uplatniť. Keďže o zníženie, resp. nepriznanie tejto náhrady mzdy môže súd rozhodnúť len na základe žiadosti (návrhu) zamestnávateľa, má dôkazné bremeno preukázať podmienky pre takéto prípadné rozhodnutie zamestnávateľ.

59. Žalovaný dôvod moderovania náhrady mzdy videl v tom, že priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov by bolo v rozpore so základnou zásadou uvedenou v Čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorej výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi videl v tom, že žalobkyňa sa s vysokou dávkou pravdepodobnosti zapojila do pracovného procesu. Za tým účelom navrhol vykonať dožiadanie na Sociálnu poisťovňu. Tiež poukazoval na sociálnu funkciu náhrady mzdy, ktorá bude jej priznaním za 12 mesiacov dostatočne naplnená.

60. Súd navrhovaný dôkaz vykonal formou lustrácie v registri Sociálnej poisťovne, keďže z jej výsledku je možné zistiť všetky okolnosti týkajúce sa priebehu zamestnania žalobkyne, výšky odvodov a tiež výšky vymeriavacieho základu v posudzovanom období, ktorý zodpovedá jej príjmu (brutto). V rámci lehoty danej súdom pre uplatnenie prostriedkov procesnej obrany žalovaný iné dokazovanie nenavrhol. Žalovaný až na pojednávaní konanom dňa 14.7.2025 navrhol výsluch žalobkyne. Súd tomuto návrhu nevyhovel z dôvodu, že tento prostriedok procesnej obrany nebol zo strany žalovaného predložený včas a jeho vykonanie by si vyžiadalo odročenie pojednávania. Na strane žalovaného absentujú dôvody, pre ktoré by návrh na výsluch sporovej strany nemohol realizovať v primeranom čase, či už v rámci vyjadrenia k žalobe (písomné podanie zo dňa 16.8.2023), alebo v rámci dupliky (písomné podanie zo dňa 2.11.2023), pričom bol súdom opakovane poučený, že na neskôr predložené a označené skutočnosti a dôkazy súd nemusí prihliadnuť (uznesenie č.k. 58Cpr/4/2023-65 z 1.8.2023, podanie z 20.10.2023).

Žalovaný tak mohol urobiť ešte aj v podaní zo dňa 9.6.2025, ktorým reagoval na výzvu súdu, avšak bez objektívnych dôvodov tak neučinil.

61. Súd v súvislosti s námietkou žalovaného vo vzťahu k sociálnej funkcii náhrady mzdy opätovne poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo 14.9.2011 sp.zn. 6Cdo 157/2010 z ktorého citujem: „Odvolací súd interpretoval ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce spôsobom, akým ho interpretovala pôvodná judikatúra k § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce, predpokladajúca všeobecnú pracovnú povinnosť – povinnosť zapojiť sa do práce. Podľa názoru dovolacieho súdu v dôsledku spoločensko-ekonomickým zmien, ku ktorým došlo po roku 1989 sa táto judikatúra stala nepoužiteľnou. Právnou normou pre súd ako orgán aplikujúci právo nie je totiž len samotný text právneho predpisu, ale predovšetkým význam tohto textu meniaci sa v priestore a čase. Systémová zmena od roku 1989 mala v právnom poriadku za následok hodnotovú zmenu v smere hodnotovej diskontinuity s predchádzajúcim obdobím. Ústava Slovenskej republiky prijatá s účinnosťou od 1.10.1992 v Čl. 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila tak zásadu rešpektujúcu jednu zo základných hodnôt právneho štátu a to hodnotu slobody konania. Zmyslom tejto zásady je, že právnou povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným Čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy.“ Najvyšší súd v tomto rozhodnutí ďalej uvádza: „Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne.“

62. Pokiaľ teda zo skutočnosti, že zamestnanec sa v čase, kedy mu vznikol nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nezamestnal u iného zamestnávateľa, nemožno pre neho vyvodzovať nepriaznivé následky v podobe zníženia tejto náhrady mzdy, potom ani so skutočnosťou, že zamestnanec sa do pracovného pomeru zapojil, takýto následok nemožno bez ďalšieho spájať. Podľa názoru súdu nemožno pričítať v neprospech zamestnanca, že sa po dobu, keď nemohol pre neplatné skončenie pracovného pomeru pracovať, zamestnal u iného zamestnávateľa. Lebo iba také výnimočné okolnosti, ktoré by znamenali zneužitie tohto práva na náhradu mzdy zamestnancom, by mohli byť dôvodom zníženia jeho nároku. A v prejednávanom prípade takéto okolnosti preukázané neboli.

63. Výkon práce pre iného zamestnávateľa podľa názoru súdu takouto okolnosťou sám o sebe nie je. V neprospech zamestnanca by sme pri uplatnení moderačného práva mohli zohľadniť napr. ak by dôvod skončenia pracovného pomeru bolo porušenie pracovnej disciplíny, ak by zrušujúci prejav zamestnávateľa bol neplatný len z formálnych dôvodov, ak by zamestnanec pre výkon práce nespĺňal zákonné predpoklady, ak by príjem u nového zamestnávateľa dosahoval nadpriemernú výšku z pohľadu príjmu dosahovaného zamestnancami v národnom hospodárstve alebo by násobne presahoval príjem dosahovaný u pôvodného zamestnávateľa. Takéto okolnosti však v konaní neboli preukázané a ani tvrdené. Vo všeobecnosti výkon práva uplatniť si náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru spôsobom vyplývajúcim priamo zo zákona, pri rešpektovaní zákonom predpokladaného postupu formulovaného v ust. § 79 Zákonníka práce, nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva a konaním v rozpore s dobrými mravmi.

64. Vo vzťahu k splneniu sociálnej funkcie náhrady mzdy súd uvádza, že súdna prax sa neustálila v závere, že náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru po uplynutí 12 mesiacov plní sociálnu funkciu. Pokiaľ takýto záver prijal Najvyšší súd SR v rozhodnutí sp.zn. 4Cdo/125/2018, toto rozhodnutie bolo zrušené Nálezom Ústavného súdu SR sp.zn. IÚS 331/2019, pričom Ústavný súd dospel k záveru o rozpore právneho názoru Najvyššieho súdu SR vo vyššie uvedenom rozhodnutí, ktorý kládol dôraz na sociálnu funkciu náhrady mzdy, s Ústavou SR.

65. Ústavný súd vo vyššie uvedenom Náleze v bode 48 uviedol: „Z ústavnoprávneho hľadiska preto neobstojí právny názor Najvyššieho súdu, ktorý s dôrazom na sociálnu funkciu náhrady mzdy uviedol, že okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné. Súd je však oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov a z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväzovať na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb“.

66. Po zrušení rozhodnutia sp.zn. 4Cdo/125/2018 Najvyšší súd rozhodoval v konaní vedenom pod sp.zn. 3Cdo/2/2020, pričom v uvedenom rozhodnutí spomína sociálnu funkciu náhrady mzdy iba v súvislosti s citáciou záverov svojho predchádzajúceho rozhodnutia sp.zn. 4Cdo/125/2018.

Aj v rozhodnutí sp.zn. 3Cdo/2/2020 zo dňa 25.11.2021 (ods. 28) Najvyšší súd uviedol, že Ústavný súd dospel k záveru o rozpore právneho názoru Najvyššieho súdu, ktorý kládol dôraz na sociálnu funkciu náhrady mzdy, s Ústavou Slovenskej republiky. V ďalšom konaní potom vychádzal zo záverov rozhodnutia Najvyššieho súdu sp.zn. 6Cdo/157/2010.

67. Ani v ďalších rozhodnutiach Najvyššieho súdu, týkajúcich sa problematiky zníženia či nepriznania náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce, nenachádzame závery o sociálnej funkcii náhrady mzdy.

68. Ako už bolo vyššie uvedené, v prejednávanom prípade nebola preukázaná existencia takých okolností, ktoré by mohli byť dôvodom pre zníženie doby poskytnutia náhrady mzdy. Nemožno vyhodnotiť v neprospech žalobkyně a dať na jej ťarchu, že po strate zamestnania sa zapojila do pracovného procesu u iných zamestnávateľov a po určitom čase dosiahla aj porovnateľný príjem, aký by dosahovala u žalovaného v roku 2020. Na základe uvedeného súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov nemožerodoval, žalobkyni priznal náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v maximálnom rozsahu ako náhradu za 36 mesiacov t.j. za obdobie od 1.3.2021 – 29.2.2024, čo pri mesačnej výške 1 533,02 € predstavuje sumu spolu 55 188,72 € brutto.

69. Žalovaný v súvislosti s výpoveďou z 18.11.2020 vyplatil žalobkyni odstupné vo výške 4 002,57 €, čo vyplýva z výplatnej pásky za február 2021. Po právoplatnom rozhodnutí súdu, že skončenie jej pracovného pomeru touto výpoveďou je neplatné, bola medzi sporovými stranami uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru dňa 26.3.2025 s tým, že pracovný pomer žalobkyně u žalovaného zaniká dňom 31.3.2025. Obsahom Dohody bol záväzok zamestnávateľa vyplatiť v najbližšom výplatnom termíne zamestnancovi zostatok dovolenky v zmysle § 116 Zákonníka práce spolu vo výške 7 625,99 €. Žalovaný v písomnom podaní zo dňa 9.6.2025 tvrdil, že vyplatenie odstupného predstavuje majetkový prospech získaný z právneho dôvodu, ktorý následne odpadol – ide o vyplatenie na základe výpovede, ktorá bola súdom vyhlásená za neplatnú. Vo vzťahu k vyplateniu náhrady za zostatok nevyčerpanej dovolenky tvrdil, že predstavuje neopodstatnené zvýhodnenie jednej zo strán – žalobkyně. V prípade, že by žalobkyňa v rozhodnom období skutočne vykonávala prácu, pravdepodobne by aj čerpala dovolenku, a neexistuje preto dôvod, aby jej boli súčasne priznané náhrada mzdy a zároveň náhrada za dovolenku. Na základe uvedeného navrhol, aby súd pri rozhodovaní o výške náhrady mzdy započítal vyplatené odstupné vo výške 4 002,57 € a náhradu za nevyčerpanú dovolenku vo výške 7 625,99 € na úhrn nárokovanej náhrady mzdy. Tento úkon súd posúdil v súlade s ust. § 147 ods. 2 C.s.p. veta za bodkočiarkou, ako prostriedok procesnej obrany.

70. Započítanie je inštitút civilného práva v rámci ktorého ak veriteľ a dlžník majú vzájomné pohľadávky, ktorých plnenie je rovnakého druhu, zaniknú započítaním, pokiaľ sa vzájomne kryjú, ak niektorý z účastníkov urobí voči druhému prejav smerujúci k započítaniu (§ 580 veta prvá OZ). Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov však vznikajú iba spôsobmi uvedenými v ust. § 32 a nasl. Zákonníka práce a to dohodou o sporných nárokoch, uspokojením nároku, uplynutím doby, na ktorú boli obmedzené, smrťou zamestnanca, prípadne neuplatnením práva v stanovenej lehote – preklúziou.

71. Vyššie uvedený výpočet spôsobov práv a povinností je v Zákonníku práce uvedený taxatívne, čo znamená, že iným v Zákonníku práce neuvedeným spôsobom práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov nezanikajú a to ani vtedy, keby zamestnanec a zamestnávateľ prejavili v tomto smere súhlasnú vôľu. Pohľadávky z pracovnoprávných vzťahov predstavujú teda také pohľadávky, ktoré nemožno započítavať a ani proti nim nie je možné namietavať započítanie jednostranným úkonom. Pretože Zákonník

práce nepozná inštitút započítania (kompenzácie), ako je uvedený v § 580 Občianskeho zákonníka, z toho vyplýva jediný záver, že zamestnávateľ svoje pohľadávky voči zamestnancovi musí uplatniť samostatnou žalobou a nie započítaním.

72. Uvedené vyplýva aj z rozhodnutia Rč. 60/2002: „Nárok z pracovnoprávných vzťahov nemožno účinne započítať ani voči pohľadávke, ktorá by sama o sebe mohla z dôvodov započítania zaniknúť“, ako aj Rč. 174/1979: „Zákonník práce nepozná inštitút započítania (kompenzáciu), ako ju upravuje § 96 Občianskeho zákonníka (teraz § 580). Svoje pohľadávky voči pracovníkovi musí teda organizácia uplatniť samostatnou žalobou a nie započítaním.“

73. Z uvedených dôvodov súd určil výšku náhrady mzdy postupom podľa § 79 v spojení s § 134 Zákonníka práce a na započítací prejav žalovaného neprihliadol. Výška náhrady mzdy bola stanovená vo forme tzv. hrubej mzdy, z ktorej je žalovaný povinný vykonať zrážky podľa ust. § 131 Zákonníka práce. Zamestnanec má voči zamestnávateľovi nárok na výplatu mzdy/náhrady mzdy v hrubom, lebo v takejto forme tvoria mzdu všetky nároky a zložky, ktoré zamestnancovi patria, teda vrátane príslušných odvodov a dane. Žalovaný je preto povinný uhradiť resp. byť zaviazaný na úhradu všetkých nárokov vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu so žalobkyňou. Na uvedenom nič nemení ani to, že žalovaný ako zamestnávateľ vykoná z takto žalobkyňi priznanej sumy zákonom stanovené zrážky, pričom jej na účet vyplatí čistú mzdu z priznaného hrubého nároku. Nie je vecou súdu, ale je vecou platcu dane, poprípade poplatníka, aby v súlade so zákonom splnil svoje odvodové povinnosti a svoje povinnosti pri výbere a platení dane.

74. Súd priznal žalobkyňi aj nárok na úroky z omeškania vždy v zákonnej výške o 5%-tuálnych bodov vyššej ako je základná úrokovaná sadzba ECB platná v prvý deň omeškania s plnením peňažného dlhu vyplývajúcej z nariadenia vlády SR č 87/1995 Z.z., pričom vychádzal zo záverov Ústavného súdu SR, ktorý vo svojom rozhodnutí sp.zn. III ÚS 460/2017 zo dňa 4. júla 2017 konštatuje: „Zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania s peňažným plnením voči zamestnancovi, je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov; ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce nemožno vykladať tak, že by tomuto záveru bránilo. 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“.

75. Splatnosť mzdy žalobkyne bola stanovená 10. dňom mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý je mzda vyplácaná. Preto súd priznal žalobkyňi nárok na úroky z omeškania z každej mesačnej náhrady mzdy vždy od 11. dňa nasledujúceho mesiaca, až do jej úplného zaplatenia.

76. Žalobkyňa si uplatnila nárok na náhradu mzdy v sume spolu 55 209,24 € pričom vychádzala z mesačnej náhrady mzdy vo výške 1 533,59 €. Súd výšku mesačnej náhrady vypočítal ako sumu 1 533,02 € a preto náhradu mzdy žalobkyňi za celé žalované obdobie priznal v sume spolu 55 188,72 €, čo je o 20,52 € menej. V tejto časti rozdielu medzi žalovanou a priznanou náhradou mzdy bola žaloba zamietnutá.

77. Podľa ust. § 255 ods. 1 C.s.p. súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Žalobkyňi bola celková náhrada mzdy prisúdená v sume o 20,52 € nižšej. Aj napriek uvedenému nemožno hovoriť o jej čiastočnom neúspechu v spore, lebo súd vyhodnotil nárok na náhradu mzdy uplatnenú v tomto konaní ako dôvodný a priznal ho v žalovanom rozsahu 36 mesiacov. K rozdielu došlo iba pri výpočte výšky mesačnej náhrady mzdy, kedy súd vychádzal z univerzálneho postupu výpočtu priemerného počtu hodín a žalobkyňa vychádzala z konkrétneho počtu hodín posudzovaného rozhodujúceho obdobia. Ide pritom o rozdiel minimálny, ktorý pri mesačnej náhrade mzdy predstavuje 0,57 € a pri celkovej náhrade mzdy 20,52 € (čo je 1/10 percenta). Keďže k rozdielu došlo iba z dôvodu spôsobu výpočtu a všetky nároky žalobkyne boli posúdené ako opodstatnené, bol jej ako úspešnej strane sporu priznaný nárok na plnú náhradu trov konania.

78. Súd nevyhovel návrhu žalovaného náhradu trov konania pre ich nehospodárnosť, neúčelnosť a pre rozpor s dobrými mravmi žalobkyňi nepriznať. Dôvody, pre ktoré súd úspešnej strane sporu náhradu

trov konania neprizná sú uvedené v ust. 257 C.s.p. podľa ktorého výnimočne súd neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa. Okolnosť, že žalobkyňa si nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru uplatnila v samostatnom konaní, takýmto dôvodom nie je.

79. Zamestnanec s ktorým bol skončený pracovný pomer niektorou z foriem predpokladanou Zákonníkom práce má možnosť domáhať sa ochrany svojich práv na súde. Môže sa domáhať jednak určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ale aj nárokov z neho vyplývajúcich. Keďže sa nejedná zo zákona o spojené konania, má zamestnanec možnosť uplatniť si ich spolu v jednom konaní alebo v samostatných konaniach.

80. V prejednávanvej veci žalobkyňa žiadala v samostatnom konaní určiť, že skončenie jej pracovného pomeru je neplatné. V tomto konaní bola úspešná a bola jej priznaná náhrada trov konania v plnej výške, pričom výška tarifnej odmeny advokáta bude vychádzať z 1/13 výpočtového základu. V samostatnom konaní si uplatnila aj nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, v ktorom bola rovnako úspešná. Preto jej konajúci súd priznal plnú náhradu trov konania, pričom výška tarifnej odmeny advokáta bude vychádzať z hodnoty sporu, v našom prípade z výšky priznanej sumy.

81. K rovnakému výsledku vo vzťahu k trovám konania by sme však dospeli aj v prípade, ak by si žalobkyňa tieto samostatné procesné nároky uplatňovala v jednom konaní. Judikatúrou bolo ešte za účinnosti Občianskeho súdneho poriadku ustálené, že: „V prípade, ak súd prejednáva v spoločnom konaní viacero právnych vecí, považuje sa pre účely rozhodnutia o náhrade trov konania každá z týchto vecí za samostatnú. V takom prípade treba samostatne posúdiť mieru úspechu a neúspechu účastníkov (§ 142 ods. 1 a ods. 2 O.s.p.), ďalej zvažiť, či neúspech nebol len v nepatrných častiach alebo či rozhodnutie o výške plnenia záviselo od znaleckého posudku alebo úvahy súdu (§ 142 ods. 3 O.s.p.) a to samostatne vo vzťahu ku každej z týchto vecí. Uvedené konania o čiastkových nárokoch majú totiž spoločné iba to, že sa o nich rozhoduje v jednom konaní“ (uznesenie Najvyššieho súdu SR 3Mcd0 11/2011 zo dňa 11.10.2012). Rovnaký právny názor už bol vyslovený Najvyšším súdom vo veci 3Cz/13/1969 z 24.6.1969, zverejnenom pod R-28/1970.

82. Nedôvodná je preto požiadavka žalovaného na nepriznanie náhrady trov konania úspešnej žalobkyňi. Aj v prípade, že by si žalobkyňa v spoločnom konaní uplatňovala obidva nároky vyplývajúce z neplatného skončenia pracovného pomeru, išlo by o konanie o viacerých čiastkových nárokoch, kedy by súd náhradu trov konania posudzoval osobitne pre ten ktorý nárok s tým, že ani prípadné započítanie nárokov nie je možné. Rozhodnutie o nároku na náhradu trov konania nezávisí od počtu súdnych konaní, ale od úspechu či neúspechu sporových strán vo vzťahu ku každému zo samostatných procesných nárokov.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Mestský súd Košice písomne, v troch vyhotoveniach.

V odvolaní sa 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).

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.

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