

Súd: Okresný súd Poprad
Spisová značka: 17Cpr/5/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8721200954
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 07. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Markéta Marečková
ECLI: ECLI:SK:OSPP:2021:8721200954.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Poprad v konaní pred sudcom JUDr. Markétou Marečkovou v právnej veci žalobkyne E.. D. T., nar. XX.XX.XXXX, bytom H. XXX/XX, XXX XX H., právne zastúpená Advokátska kancelária JUDr. Marcel Mašan, s.r.o. so sídlom Školská 257, 059 91 Veľký Slavkov, IČO: 36 858 935, proti žalovanému Gymnázium Poprad, so sídlom Kukučínova 4239/1, 058 01 Poprad, IČO: 01 610 98, právne zastúpený JUDr. Stanislav Lampart, advokát so sídlom Nám. sv. Mikuláša 29, 064 01 Stará Ľubovňa, IČO: 42 420 202, o zaplatenie náhrady mzdy s prísl., takto

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni sumu 7.584,62 eur netto s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % p. a. zo sumy 238,80 eur od 01.07.2012 do zaplatenia, vo výške 8,75 % p. a. zo sumy 29,85 eur od 01.08.2012 do zaplatenia, vo výške 8,50 % p. a. zo sumy 652,71 eur od 01.08.2013 do zaplatenia, vo výške 8,50 % p. a. zo sumy 652,71 eur od 01.09.2013 do zaplatenia, vo výške 8,50 % p. a. zo sumy 652,71 eur od 01.10.2013 do zaplatenia, vo výške 8,50 % p. a. zo sumy 652,71 eur od 01.11.2013 do 12.11.2013, vo výške 8,25 % p. a. zo sumy 652,71 eur od 13.11.2013 do zaplatenia, vo výške 8,25 % p. a. zo sumy 652,71 eur od 01.12.2013 do zaplatenia, vo výške 8,25 % p. a. zo sumy 652,71 eur od 01.01.2014 do zaplatenia, vo výške 8,25 % p. a. zo sumy 652,71 eur od 01.02.2014 do zaplatenia, vo výške 8,25 % p. a. zo sumy 686,75 eur od 01.03.2014 do zaplatenia, vo výške 8,25 % p. a. zo sumy 686,75 eur od 01.04.2014 do zaplatenia, vo výške 8,25 % p. a. zo sumy 686,75 eur od 01.05.2014 do zaplatenia, vo výške 8,25 % p. a. zo sumy 686,75 eur od 01.06.2014 do 10.06.2014, vo výške 8,15 % p. a. zo sumy 686,75 eur od 11.06.2014 do zaplatenia, všetko v 3 mesačných splátkach splatných vždy do 25. dňa toho ktorého mesiaca nasledujúceho po právoplatnosti rozsudku až do zaplatenia s tým, že výška prvej splátky je 2.500,-- eur, výška druhej splátky je 2.500,-- eur, výšku tretej splátky tvorí zostatok nesplatennej priznanej sumy s tým, že omeškanie s plnením jednej splátky má za následok splatnosť celého plnenia.

II. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobným návrhom doručeným súdu 07.07.2014 žalobkyňa žiadala, aby súd zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 14.824,98 eur s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 716,56 eur od 01.11.2012 do zaplatenia, zo sumy 716,56 eur od 01.12.2012 do zaplatenia, zo sumy 716,56 eur od 01.01.2013 do zaplatenia, zo sumy 716,56 eur od 01.02.2013 do zaplatenia, zo sumy 716,56 eur od 01.03.2013 do zaplatenia, zo sumy 716,56 eur od 01.04.2013 do zaplatenia, vo výške 8,5 % ročne zo sumy 716,56 eur od 01.05.2013 do zaplatenia, zo sumy 716,56 eur od 01.06.2013 do zaplatenia, zo sumy 716,56 eur od 01.07.2013 do zaplatenia, zo sumy 716,56 eur od 01.08.2013 do zaplatenia, zo sumy 716,56 eur od 01.09.2013 do zaplatenia, zo sumy 716,56 eur od 01.10.2013 do zaplatenia, vo výške 8,25 % ročne zo sumy 716,56 eur od 01.11.2013 do zaplatenia, zo sumy 716,56

eur od 01.12.2013 do zaplataenia, zo sumy 716,56 eur od 01.01.2014 do zaplataenia, zo sumy 716,56 eur od 01.02.2014 do zaplataenia, zo sumy 716,56 eur od 01.03.2014 do zaplataenia, zo sumy 716,56 eur od 01.04.2014 do zaplataenia, zo sumy 716,56 eur od 01.05.2014 do zaplataenia, vo výške 8,5 % ročne zo sumy 716,56 eur od 01.06.2014 do zaplataenia, zo sumy 160,-- eur od 01.10.2012 do zaplataenia, zo sumy 333,78 eur od 01.08.2012 do zaplataenia a na náhradu trov konania. Nárok odôvodnila tým, že dňa 04.06.2012 žalovaný doručil žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru. V konaní Okresného súdu Poprad sp. zn. 12Cpr 13/2012 súd určil, že výpoveď daná žalovaným žalobkyni je neplatná. Žalobkyňa v konaní uplatňuje nárok na náhradu mzdy za obdobie od 01.09.2012 do 30.04.2014 za 20 mesiacov, v konaní ďalej uplatňuje nárok na zaplataenie osobného príplatku za obdobie máj až august 2014 vo výške 40,-- eur, keď žalovaný bezdôvodne krátil žalobkyni osobný príplatok. Taktiež v konaní uplatňuje nárok na náhradu mzdy za dovolenku za 10 dní dovolenky od 22.05.2012 do 31.05.2012.

2. Žalovaný so žalobou nesúhlasil, žiadal žalobu zamietnuť. Poukazoval na nedôvodnosť podanej žaloby, keď je potrebné poukázať, či počas rozhodného obdobia žalobkyňa mala uzavretý pracovný pomer s iným subjektom, či vykonávala činnosť na základe živnostenského alebo obdobného vzťahu, poberala dávky PN alebo sociálneho zabezpečenia. Pokiaľ žalobkyňa uplatňuje nárok na náhradu mzdy za obdobie 20 mesiacov, tento nárok žalobkyni neprislúcha. Možno jej priznať nárok na náhradu mzdy za obdobie maximálne 9 mesiacov vychádzajúc z § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného v čase skončenia pracovného pomeru, keď ide o kogentné ustanovenie Zákonníka práce.

3. Štatutárny zástupca žalovaného sa pojednávania vo veci nezúčastnil, neúčast' ospravedlnil prostredníctvom právneho zástupcu, nežiadal pojednávania odročiť. V zmysle § 101 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku súd pojednával v neprítomnosti štatutárneho zástupcu žalovaného.

4. Právny zástupca žalobkyne na podanej žalobe trval. Žiadal, aby súd žalobe vyhovel. Uplatnený nárok žalobkyne rozčlenil na tri nároky: 1/ nárok na náhradu mzdy za obdobie od 01.09.2012 do 30.04.2014 za 20 mesiacov, vychádzajúc z priemerného mesačného zárobku vo výške 716,56 eur, spolu vo výške 14.331,20 eur; 2/ nárok na doplatok mzdy titulom krátenia osobného príplatku za obdobie máj až august 2012, 4 krát 40,-- eur, spolu 160,-- eur; 3/ nárok na nevyčerpanú dovolenku za 10 dní od 22.05.2012 do 31.05.2012 za 1 deň á 33,378 eur, spolu 333,78 eur. Poukázal na neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného, o ktorom rozhodol súd. Žalobkyňa oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní podanou žalobou vo veci 12Cpr 13/2012, ktorou žiadala, aby súd určil, že výpoveď daná žalovaným žalobkyni je neplatná, a že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá. Právny zástupca žalobkyne trval na uplatnenom nároku na náhradu mzdy za 20 mesiacov opierajúc sa o pracovný poriadok žalovaného platný od 01.09.2011, ktorý má prednosť pred Zákonníkom práce. K druhému uplatnenému nároku poukázal na priamu súvislosť podanej výpovede so znížením funkčného platu o osobný príplatok. K tretiemu uplatnenému nároku poukázal na skutočnosť, že nárok je uplatnený za 10 dní dovolenky ako náhrada mzdy od 22.05.2012 do 31.05.2012. Predmetné obdobie žalovaný považoval za absenciu a krátil žalobkyni mzdu.

5. Žalobkyňa na pojednávaní na podanej žalobe trvala. Žiadala, aby súd žalobe vyhovel. Uviedla, že hneď po tom ako jej bola zo strany žalovaného doručená výpoveď, snažila sa nájsť prácu, avšak bezúspešne vzhľadom na aprobáciu a vplyv štatutárneho zástupcu žalovaného. U žalovaného pracovala od roku 1998, práca ju bavila, mala záujem pracovať. K tretiemu uplatnenému nároku uviedla, že dovolenka za obdobie od 22.05.2012 do 31.05.2012 za 10 dní jej vyplatená nebola.

6. Právny zástupca žalovaného so žalobným návrhom nesúhlasil, žiadal žalobu zamietnuť. Tvrdil, že žalobkyňa riadnym spôsobom neoznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní. Za uvedené nemožno považovať podanie žaloby vo veci sp. zn. 12Cpr 13/2012. Nesúhlasil s priznaním náhrady mzdy žalobkyni za obdobie 20 mesiacov s poukazom na ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného v čase podania výpovede, keď pracovný poriadok nemôže byť v rozpore so Zákonníkom práce. K náhrade mzdy za dovolenku poukázal na listinné dôkazy predložené žalovaným, z ktorých vyplýva, že žalobkyňa riadne čerpala dovolenku u žalovaného, za čo jej bola vyplatená náhrada mzdy. V prípade, že by súd zaviazal žalovaného na plnenie, žiadal ho zaviazat' na plnenie v splátkach na obdobie cca 1 roka s poukazom na skutočnosť, že žalovaný je neziskovou organizáciou.

7. Súd prvej inštancie rozhodol rozsudkom, ktorým zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyni sumu 6.449,04 eur s 8,75 %-ným p.a. úrokom z omeškania zo sumy 716,56 eur od 01.11.2012 do zaplataenia,

zo sumy 716,56 eur od 01.12.2012 do zaplataenia, zo sumy 716,56 eur od 01.01.2013 do zaplataenia, zo sumy 716,56 eur od 01.02.2013 do zaplataenia, zo sumy 716,56 eur od 01.03.2013 do zaplataenia, zo sumy 716,56 eur od 01.04.2013 do zaplataenia, s 8,5 %-ným p. a. úrokom z omeškania zo sumy 716,56 eur od 01.05.2013 do zaplataenia, zo sumy 716,56 eur od 01.06.2013 do zaplataenia, zo sumy 716,56 eur od 01.07.2013 do zaplataenia, všetko v mesačných splátkach vo výške 2.200,- eur splatných vždy do 15-teho dňa toho ktorého mesiaca nasledujúceho po právoplatnosti rozsudku až do zaplataenia s tým, že omeškanie s plnením jednej splátky má za následok zročnosť celého plnenia; v prevyšujúcej časti žalobu zamietol; o trovách konania rozhodol tak, že žiadny z účastníkov nemá na náhradu trov konania právo. Proti rozsudku v zákonnej lehote podala odvolanie žalobkyňa i žalovaný. Odvolací súd rozsudkom potvrdil rozsudok vo výroku, ktorým súd žalobe vyhovel a v časti, ktorým zamietol návrh na zaplataenie osobného príplatku 160 eur s 8.5 % úrokom z omeškania ročne od 01.10.2012 do zaplataenia a zrušil rozsudok v prevyšujúcej zamietavej časti a vo výroku o trovách konania a v rozsahu zrušenia vrátil vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

8. Podľa § 391 ods. 2 Civilného sporového poriadku, ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu.

9. Po rozhodnutí odvolacieho súdu na pojednávaní súd pripustil na návrh žalobkyne zmenu žalobného petitu tak, že by zaviazal žalovaného na náhradu mzdy vo výške 7.882,16 eur netto s prísl. ako je uvedené v žalobnom návrhu.

10. Po rozhodnutí odvolacieho súdu právny zástupca žalobkyne na podanej žalobe trval. Trval na uplatnenom nároku na náhradu mzdy za obdobie 11 mesiacov od 01.06.2013 do 30.04.2014. Uviedol, že v tomto období žalobkyňa od 01.09.2012 do 04.05.2014 bola vedená ako uchádzačka o zamestnanie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Poprad. Žalobkyni sa nepodarilo nájsť si inú prácu, aj keď sa snažila. Nárok na náhradu mzdy uplatnil netto s poukazom na predložený znalecký posudok a na skutočnosť, že žalobkyňa nie je schopná vypočítať priemernú mesačnú mzdu brutto. K 3. uplatnenému nároku uviedol, že ide o nárok na náhradu mzdy za absenciu za 9 pracovných dní od 22.05.2012 do 01.06.2012, pričom otázka absencie bola riešená v konaní sp. zn. 12Cpr 13/2012, kde bolo konštatované, že sa nejedná o absenciu. Poukázal na pracovný poriadok žalovaného, ktorý považuje za smerodajný, čo sa týka uplatneného nároku.

11. Žalobkyňa na pojednávaní na podanej žalobe trvala. K 1. uplatnenému nároku uviedla, že bola uchádzačkou o zamestnanie od 01.09.2012 do 04.05.2014. Od 01.09.2012 do 28.02.2013 poberala dávky v nezamestnanosti. V tomto období si hľadala prácu v školách, v rôznych inštitúciách, avšak prácu nenašla. Podľa názoru žalobkyne z dôvodu, že štatutárny zástupca žalovaného sa postaral o to, aby si v prácu v Poprade nenašla, lebo sa jej chcel pomstiť. Prácu hľadala na rôznych základných školách v Poprade, aj v okolí Popradu. V predmetnom období bola práceneschopná v určitých obdobiach. V tomto období nemala zdravotné problémy, pre ktoré by nemohla vykonávať aj iný druh práce ako prácu, ktorá zodpovedá jej kvalifikácii. Žalobkyňa uviedla, že prevádzkovanie živnosti v tomto období prerušila z dôvodu, že prácu na základe živnostenského oprávnenia vykonávala iba cez prázdniny, avšak táto práca by ju neuživila, nezarobila by si ani na odvody. K 3. uplatnenému nároku uviedla, že náhrada mzdy za neoprávnenú absenciu jej nebola vyplatená.

12. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní k 1. nároku uviedol, že nárok považuje za nedôvodný. Žiadal, aby súd nárok na náhradu mzdy žalobkyni nad rámec 9 mesiacov nepriznal. Poukazoval na ustanovenia Zákonníka práce, pričom ustanovenia pracovného poriadku sú v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce. Pokiaľ by súd vychádzal z pracovného poriadku, žiadal, aby súd nepriznal nárok na náhradu mzdy nad 12 mesiacov. Namietal, že žalobkyňa od 04.10.2012 do 13.10.2012, od 01.02.2013 do 15.02.2013, od 13.03.2013 do 11.04.2013 bola práceneschopná. Už len z tohto dôvodu jej nenáleží náhrada mzdy. Ďalej v období od 01.09.2012 do 28.02.2013 poberala dávky v nezamestnanosti vo výške 2.287,50 eur. Dňa 25.02.2013 požiadala Obvodný úrad v Poprade o pozastavenie živnosti a to späťne od 01.08.2012 do 31.07.2014, teda za čas trvania súdneho sporu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. K 3. uplatnenému nároku uviedol, že absencia za uvedené dni bola žalobkyni daná zákonným spôsobom, o čom žalovaný predložil listinné dôkazy.

13. Štatutárny zástupca žalovaného na pojednávaní súhlasil s vyjadrením právneho zástupcu. K 1. uplatnenému nároku uviedol, že má za to, že podľa v tom čase platného Zákonníka práce žalovaný vyplatil žalobkyni všetky nároky na náhradu mzdy. Nesúhlasil s vyjadrením žalobkyne o tvrdeniach na stranu jeho osoby. Žiadne vyjadrenia vo vzťahu k iným školským zariadeniam na adresu žalobkyne nerealizoval. K 3. uplatnenému nároku uviedol, že v tieto dni žalobkyňa odišla zo školy bez jeho súhlasu, zatajovala pobyt. Až po policajných zisťovaniach, či sa jej niečo nestalo, sa ukázalo, že je v Egypte na rekreačnom pobyte. Absencia nikdy nebola predmetom súdneho sporu, nie je dôvod na to, aby bola vyplácaná za predmetné obdobie žalobkyni náhrada mzdy. Odbory súhlasili s konštatovaním absencie na strane žalobkyne.

14. Podaním z 06.06.2018 žalobkyňa žiadala, aby súd pripustil zmenu žalobného petitu tak, aby znel: Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu čistej mzdy v sume 7 711,22 € spolu s úrokmi z omeškania: 8,75 % p.a. zo sumy 238,80 € od 01.07.2012 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 05/2012; 8,75 % zo sumy 29,85 € od 01.08.2012 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 06/2012; 8,50 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.08.2013 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 06/2013; 8,50 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.09.2013 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 07/2013; 8,50 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.10.2013 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 08/2013; 8,50 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.11.2013 do 12.11.2013 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 09/2013; 8,25 % p.a. zo sumy 652,71 € od 13.11.2013 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 09/2013; 8,25 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.12.2013 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 10/2013; 8,25 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.01.2014 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 11/2013; 8,25 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.02.2014 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 12/2013; 8,25 % p.a. zo sumy 686,75 € od 01.03.2014 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 01/2014; 8,25 % p.a. zo sumy 686,75 € od 01.04.2014 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 02/2014; 8,25 % p.a. zo sumy 686,75 € od 01.05.2014 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 03/2014; 8,25 % zo sumy 686,75 € od 01.06.2014 do 10.06.2014 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 04/2014; 8,15 % p.a. zo sumy 686,75 € od 11.06.2014 do zaplattenia za náhradu mzdy za mesiac 04/2014; 8,15 % p.a. zo sumy 126,60 € od 01.07.2014 do zaplattenia za náhradu mzdy za obdobie od 01.05.2014 do 06.05.2014. Súd zmene žaloby v časti žalobný petitu vyhovel.

15. Súd prvej inštancie vo veci rozhodol rozsudkom z 22.06.2018 takto:

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni sumu 2.226,78 eur netto s 5,50 %-ným p. a. úrokom z omeškania zo sumy 652,71 eur netto od 01.08.2013 do zaplattenia, zo sumy 652,71 eur netto od 01.09.2013 do zaplattenia, zo sumy 652,71 eur netto od 01.10.2013 do zaplattenia, s 6 %-ným p. a. úrokom z omeškania zo sumy 238,80 eur netto od 01.07.2012 do zaplattenia, s 5,75 %-ným p. a. úrokom z omeškania zo sumy 29,85 eur od 01.08.2012 do zaplattenia, všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

V prevyšujúcej časti žalobu z a m i e t a .

Žiadna zo strán n e m á na náhradu trov konania p r á v o .

16. Proti rozsudku podala odvolanie žalobkyňa. Odvolací súd rozhodol:

Potvrzuje rozsudok vo vyhovujúcom výroku I., časti, ktorou súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 2.226,78 eura netto s 5,50 % p.a. úrokom z omeškania zo sumy 652,71 eura netto od 1.8.2013 do zaplattenia, zo sumy 652,71 eura netto od 1.9.2013 do zaplattenia, zo sumy 652,71 eura netto od 1.10.2013 do zaplattenia, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Mení rozsudok vo vyhovujúcom výroku I., časti, ktorou súd prvej inštancie uložil žalovanému zaplatiť žalobkyni úrok z omeškania 6 % p.a. zo sumy 238,80 eura netto od 1.7.2012 do zaplattenia a úrok z omeškania 5,75 % p.a. zo sumy 29,85 eura od 1.8.2012 do zaplattenia do 3 dní od právoplatnosti rozsudku tak, že

žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni úrok z omeškania vo výške 8,75 % p.a. zo sumy 238,80 eura netto od 1.7.2012 do zaplattenia a zo sumy 29,85 eura netto od 1.8.2012 do zaplattenia, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Potvrzuje rozsudok vo výroku II., ktorým súd prvej inštancie v prevyšujúcej časti žalobu zamietol.

Žiadna zo strán nemá na náhradu trov prvoinštančného ani odvolacieho konania právo.

17. Vo veci žalobkyňa podala dovolanie. Najvyšší súd Slovenskej republiky rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Prešove zo 14. februára 2019 sp. zn. 9CoPr/6/2018 a rozsudok Okresného súdu Poprad z 22. júna 2018 č. k. 17Cpr/17/2014-426 z r u š u j e a v e c v r a c i a Okresnému súdu Poprad na ďalšie konanie.

18. Po rozhodnutí dovolacieho súdu právny zástupca žalobkyne na pojednávaní na podanej žalobe trval. V tomto štádiu konania si uplatnil nárok na náhradu mzdy za obdobie od 01.06.2013 do 30.04.2014 za 11 mesiacov, z toho za 7 mesiacov á 652,71 eur netto a za 4 mesiaca á 686,75 eur netto. Uplatnil si spolu náhradu mzdy vo výške 7.315,97 eur. Okrem toho si uplatnil nárok na dovolenku v zmysle tretieho žalobného petitu spolu vo výške 268,65 eur netto. Spolu uplatnený nárok zo strany žalobkyne v tomto štádiu konania predstavuje 7.584,62 eur netto s vyčísleným úrokom z omeškania v predchádzajúcom konaní. Poukázal na neplatne skončený pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným, o ktorom rozhodol súd a na rozhodnutie dovolacieho súdu v plnom rozsahu.

19. Žalobkyňa na pojednávaní súhlasila s vyjadrením právneho zástupcu. Uviedla, že je presvedčená, že predmetný nárok jej patrí. Vedenie školy konalo v rozpore so zákonom.

20. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní uviedol, že je hlboko presvedčený, že rozhodnutia súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu boli zákonné. Žalovaný však rešpektuje rozhodnutie dovolacieho súdu. Má za to, že podľa vtedy platného práva bola maximálna doba priznania nároku na náhradu mzdy 9 mesiacov. Rozhodnutie súdu prvej inštancie vzhľadom na rozhodnutie dovolacieho senátu ponechávajú na súd. Vzhľadom k tomu, že žalovaný je rozpočtová organizácia navrhol súdu, aby v prípade priznania žalovanej sumy umožnil splácanie v primeraných splátkach, cca v troch splátkach. Vo vzťahu k trovám konania navrhol, aby súd rozhodol o trovách konania podľa § 257 Civilného sporového poriadku.

21. Súd vo veci vykonal dokazovanie: výsluchom právneho zástupcu žalobkyne, žalobkyne, právneho zástupcu žalovaného, listinnými dôkazmi: pracovnou zmluvou z 25.08.1998, spisom Okresného súdu Poprad sp. zn. 12Cpr 13/2012, pracovným poriadkom žalovaného účinným od 01.09.2011, oznámeniami o výške a zložení funkčného platu, výplatnými páskami žalobkyne, správou Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, Sociálnej poisťovne, prehľadom čerpania dovolenky, potvrdeniami žalobkyne z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Poprad, potvrdeniami od Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela, Spojenej školy Dominika Tatarku Poprad, TROJRUŽA s.r.o., PROARCH s.r.o., CHASTIA s.r.o., SANDBERG s.r.o., EUROCRV Tatry s.r.o., S. G. - RCMI, penzión Erika, Storm s.r.o., ORIN Poprad s.r.o., internetovými žiadosťami o zamestnanie, daňovými priznaniami žalobkyne, potvrdením o pozastavení živnosti, výplatnými páskami žalobkyne, záznamom z 31.05.2012, dohodou o neospravedliteľnom zameškaní práce zamestnania, výpočtom priemerného mesačného zárobku žalobkyne, znaleckým posudkom č. 3/2018 a ostatnými listinnými dôkazmi, ktoré tvoria súčasť spisu, z vykonania ktorých súd zistil skutkový stav:

22. Žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe pracovnej zmluvy počnúc dňom 25.08.1998. Dňa 04.06.2012 žalovaný doručil žalobkyňi výpoveď. V konaní Okresného súdu Poprad sp. zn. 12Cpr 13/2012 rozsudkom z 27.06.2013 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove z 26.03.2014 určil, že výpoveď daná žalovaným žalobkyňi zo 04.06.2012 je neplatná. V konaní sp. zn. 12Cpr 13/2012 sa žalobkyňa domáhala určenia, že výpoveď zo 04.06.2012 je neplatná a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného založený pracovnou zmluvou z 25.08.1998 trvá. Podľa čl. 8 bod 4 pracovného poriadku žalovaného účinného od 01.09.2011, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť plat za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu platu zamestnancovi vôbec nepriznať.

23. Podľa oznámenia o výške a zložení funkčného platu od 01.03.2012 žalobkyňa poberala u žalovaného funkčný plat, ktorého zložkou bol osobný príplatok vo výške 40,-- eur mesačne od 01.05.2012. Tento osobný príplatok bol odňatý.

24. Vo výplatných páskach žalobkyne za obdobie roku 2012 je uvedený nárok na dovolenku vo výške 67 dní za obdobie do augusta 2012, následne bol uvedený nárok na dovolenku vo výške 52 dní.

25. Z prehľadu čerpania dovolenky, ktoré predložil žalovaný v roku 2012, súd zistil, že žalobkyňa čerpala 52 dní dovolenky, keď zostatok dovolenky z roku 2011 bol 22 dní. Nárok na čerpanie dovolenky k 31.08.2012 bol 30 dní, spolu nárok 52 dní, ktoré boli aj v roku 2012 vyčerpané.

26. Podľa správy Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Poprad zo 14.11.2014 žalobkyni neboli vyplácané dávky v hmotnej núdzi. Podľa správy Sociálnej poisťovne, pobočka Poprad, za obdobie od 01.09.2012 do 28.02.2013 bola vyplatená žalobkyni dávka v nezamestnanosti spolu vo výške 2.287,50 eur. Žalobkyňa podľa potvrdenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Poprad od 01.09.2012 do 04.05.2014 a od 10.01.2014 bola vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

27. V konaní žalobkyňa predložila viaceré potvrdenia o tom, že sa uchádzala o zamestnanie a to potvrdenie Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela Banská Bystrica z 15.02.2014, Spojenej školy Dominika Tatarku Poprad z 29.04.2013, spoločnosti TROJRUZA s.r.o. z 13.12.2013, PROARCH s.r.o. z 04.10.2013, CHASTIA s.r.o. z 17.01.2014 a apríla 2013, SANDBERG s.r.o. z 13.09.2013, EUROCRV Tatry s.r.o. bez uvedenia dátumu, S. G. z novembra 2012 a marca 2014, L. E. z augusta 2013, Storm s.r.o. z novembra 2013, OIIN Poprad s.r.o. z 04.02.2014. Ďalej predložila emailovú komunikáciu o vzdelávaní sa cez internet, trénerskú licenciu Slovenskej basketbalovej asociácie, žiadosti o zamestnanie zasielané prostredníctvom internetu spoločnosti Satur travel a.s., žiadosti o zamestnanie zasielané prostredníctvom internetovej komunikácie v anglickom jazyku.

28. Súdu žalobkyňa predložila potvrdenie o pozastavení živnosti od 01.08.2012 do 31.03.2013 a daňové priznania k dani z príjmov za obdobie rokov 2009 až 2016.

29. Žalovaná predložila potvrdenie o priemernom mesačnom zárobku žalobkyne za prvý štvrťrok 2012 brutto 841,18 eur, netto 703,70 eur a za druhý štvrťrok roku 2012 brutto 744,-- eur, netto 625,98 eur.

30. Zo znaleckého posudku č. 3/2018 súd zistil, že znalec vyčíslil náhradu mzdy k 3. uplatnenému nároku za absenciu v máji 2012 238,80 eur netto a za deň 01.06.2012 29,85 eur netto. Znalec vyčíslil za obdobie od 01.06.2013 do 31.12.2013 čistú priemernú mzdu žalobkyne 4.568,97 eur, čo predstavuje mesačne 652,71 eur netto a od 01.01.2014 do 30.04.2014 čistý priemerný mesačný zárobok žalobkyne 2.747,-- eur netto.

31. Podľa § 252i ods. 4 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

32. Podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce účinného do 31.12.2012, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

33. Podľa § 134 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce účinného do 31.12.2012, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

34. Podľa § 79 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce účinného do 31.12.2012, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

35. Podľa § 84 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce účinného do 31.12.2012, pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia tohto zákona podľa osobitných podmienok zamestnávateľa.

36. Podľa § 1 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce účinného do 31.12.2012, v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

37. Podľa § 116 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce účinného do 31.12.2012, zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

38. Po rozhodnutí dovolacieho súdu predmetom konania bol nárok žalobkyne na zaplatenie náhrady mzdy netto vo výške 7.584,62 eur s úrokom z omeškania: 8,75 % p.a. zo sumy 238,80 € od 01.07.2012 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 05/2012; 8,75 % zo sumy 29,85 € od 01.08.2012 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 06/2012; 8,50 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.08.2013 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 06/2013; 8,50 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.09.2013 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 07/2013; 8,50 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.10.2013 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 08/2013; 8,50 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.11.2013 do 12.11.2013 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 09/2013; 8,25 % p.a. zo sumy 652,71 € od 13.11.2013 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 09/2013; 8,25 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.12.2013 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 10/2013; 8,25 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.01.2014 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 11/2013; 8,25 % p.a. zo sumy 652,71 € od 01.02.2014 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 12/2013; 8,25 % p.a. zo sumy 686,75 € od 01.03.2014 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 01/2014; 8,25 % p.a. zo sumy 686,75 € od 01.04.2014 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 02/2014; 8,25 % p.a. zo sumy 686,75 € od 01.05.2014 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 03/2014; 8,25 % zo sumy 686,75 € od 01.06.2014 do 10.06.2014 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 04/2014; 8,15 % p.a. zo sumy 686,75 € od 11.06.2014 do zaplatenia za náhradu mzdy za mesiac 04/2014; 8,15 % p.a. zo sumy 126,60 € od 01.07.2014 do zaplatenia za náhradu mzdy za obdobie od 01.05.2014 do 06.05.2014.

Predmetná suma predstavuje:

1./ nárok na náhradu mzdy za obdobie 11 mesiacov od 01.06.2013 do 30.04.2014, za 7 mesiacov od 01.06.2013 do 31.12.2013 á 652,71 eur, za 4 mesiace od 01.01.2014 do 30.04.2014 á 686,75 eur, spolu 7.315,97 eur.

2./ nárok na náhradu mzdy za 9 dní: 22.05.2012, 23.05.2012, 24.05.2012, 25.05.2015, 28.05.2012, 29.05.2012, 30.05.2012, 31.05.2012, 01.06.2012, za ktoré bola zo strany žalovaného udelená žalobkyňi absencia, a to vo výške 268,65 eur netto s prísl.

39. V súlade s právnym názorom dovolacieho súdu súd dospel k záveru, že žaloba je dôvodná i v tejto zostávajúcej časti.

40. K 1. nároku:

V súlade s právnym názorom odvolacieho súdu súd dospel k záveru, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nezakazuje možnosť dohody o širšom rozsahu nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Pracovný poriadok žalovaného v článku 8 bod 4 uvádza, že „ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada platu presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa povinnosť náhradu platu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, príp. náhradu platu zamestnancovi vôbec nepriznať.“ Pracovný poriadok nadobudol platnosť 01.09.2011. Pracovný poriadok má normatívny charakter a pokiaľ žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy v rozsahu presahujúcom 9 mesiacov, realizovala len svoje právo zamestnanca z neho vyplývajúce. Z pracovného poriadku teda vyplýva, že žalobkyňa má minimálne nárok na náhradu mzdy za 12 mesiacov, pokiaľ súd právoplatne rozhodol o priznaní nároku za 9 mesiacov, v tomto rozsahu priznal nárok na náhradu mzdy za 3 mesiace od 01.06.2013 do 31.08.2013 vo výške 3 x 652,71 eur netto. V zmysle čl. 8 bod 4 pracovného poriadku žalovaný žiadal náhradu mzdy nad rámec 12 mesiacov nepriznať. Rešpektujúc právny názor dovolacieho súdu, súd dospel k názoru, že je dôvodné, aby žalobkyňi bola priznaná náhrada mzdy ešte za 11 mesiacov (spolu za 20 mesiacov), keď náhrada mzdy má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi.

41. Súd poukazuje i na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo 204/2009, podľa ktorého pri rozhodovaní o tom, či na žiadosť zamestnávateľa zníži, prípadne neprizná zamestnancovi náhradu mzdy za dobu presahujúcu 12 mesiacov, súd prihliadne najmä k tomu, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný, akú prácu tam vykonával a akého zárobku dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Významné pri tom je najmä, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce v mieste dohodnutom pracovnou zmluvou pre výkon práce alebo v mieste, ktoré je možné z hľadiska daného účelu považovať za rovnocenné miestu dohodnutému pre výkon práce, či zamestnanec vykonával alebo mohol vykonávať takú prácu, ktorá zodpovedá druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve, alebo práci, ktorá je dohodnutému druhu práce rovnocenná, alebo prácu ktorej výkon je pre zamestnanca výhodnejší než v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce, a akú mzdu za vykonanú prácu dosiahol alebo by mohol (keby takú prácu vykonával) dosiahnuť.

42. Rešpektujúc právny názor dovolacieho súdu súd dospel k názoru, že je dôvodné, aby žalobkyni bola priznaná náhrada mzdy ešte za 11 mesiacov (spolu za 20 mesiacov), keď náhrada mzdy má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi.

43. Podľa nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 331/2019 z 19.11.2019, predchádzajúce ustanovenie § 79 ods. 2 ZP resp. ešte predtým § 61 ods. 2 Zákonníka práce obsahovalo aj „návod“ ako pristupovať k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy. Súdny mali pri svojom rozhodovaní prihliadať najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Súdny tak posudzovali, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideliť mu dohodnutú prácu. Účelom tejto úpravy, predpokladajúcej všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce), bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie -aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie -zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa. V dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je však potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom.

44. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vo veci sp. zn. 6Cdo 157/2010, hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť (v danej veci dvanásť, pozn.) mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce.

45. Aplikujúc rozhodovaciu prax najvyšších súdnych autorít súd dospel k záveru, že žalobkyni patrí náhrada mzdy ešte za 11 mesiacov nad rámec skôr priznaných za 9 mesiacov.

46. V konaní po zmene žalobného petitu súd priznal žalobkyni náhradu mzdy netto, i keď podľa Zákonníka práce sa náhrada mzdy priznáva podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce ako priemerný zárobok brutto. Súd nemôže rozhodovať ultra petit. Pri výške priemerného zárobku netto súd vychádzal zo znaleckého posudku predloženej žalobkyňou, podľa ktorého priemerný mesačný zárobok žalobkyne netto za obdobie od 01.08.2013 do 31.12.2013 bol 4.568,97 eur, mesačne 652,71 eur. Žalovaný nenamietal výšku priemerného mesačného netto zárobku žalobkyne vyplývajúceho zo znaleckého posudku. Za obdobie od 01.01.2014 do 30.04.2014 bol priemerný mesačný zárobok žalobkyne 686,75 eur netto.

47. K 3. nároku:

Odvolačný súd konštatoval, že ide o nárok na náhradu mzdy za absenciu žalobkyne za dni 22.05.2012, 23.05.2012, 24.05.2012, 25.05.2012, 28.05.2012, 29.05.2012, 30.05.2012, 31.05.2012, 01.06.2012. Žalovaný v konaní prostriedkami procesnej obrany preukazoval, že v tieto dni došlo na strane žalobkyne k neospravedlňenému zameškaniu práce zamestnanca. Súd dospel k názoru, že v tomto konaní nie je oprávnený opätovne posudzovať ospravedlnenie zameškania práce žalobkyne, keď uvedené posudzoval súd v konaní sp. zn. 12Cpr 13/2012 a uvedené konštatoval v odôvodnení rozsudku a to:

„Žalobkyňa požiadala žalovaného o čerpanie dovolenky dňa 18.05.2012 a tento jej čerpanie dovolenky schválil pod podmienkou predloženia dokladu, ktorý však bližšie nešpecifikoval a identifikoval ho iba všeobecne tým, že má súvisieť s jej liečením. Žalobkyňa dodatočne doručila podľa dohody odporúčenie príslušného praktického lekára na absolvovanie klimatickej liečby rovnako ako to urobila aj roku 2011, teda podmienku predloženia dokladu splnila a dovolenku čerpať mohla. V roku 2011 takéto písomné odporúčenie zamestnávateľ akceptoval. V roku 2012 totožné odporúčenie praktického lekára vzhľadom k jej zdravotnému stavu žalovaný už odmietol uznať. Žalobkyňa absolvovala pobyt pri mori, ktorý je v súlade s doporučením zdravotníckeho zariadenia posudzovaný ako klimatická liečba. Skutočnosť, že neospravedlnenú neprítomnosť žalobkyne v práci a porušenie pracovnej disciplíny formou absencie. Ust. § 112 ods. 1 Zákonníka práce umožňuje zamestnávateľovi odvolať pracovníka z dovolenky, preto sa javí, že tento má legitímny dôvod vedieť o mieste pobytu dovolenky zamestnanca, a teda predpokladať možné náklady pri jeho odvolaní na pracovisko. Preto postoj žalobkyne neoznamiť miesto pobytu a rovnako nepredloženie správy Fakultnej nemocnice neskôr pochybnosť o správnosti rozhodnutia o určení čerpania dovolenky žalobkyňou mimo času hlavných prázdnin. Táto skutočnosť však nie je podstatná pre rozhodnutie vo veci samej. Žalobkyňa neprítomnosť v práci v dňoch 22.05.2012 a 23.05.2012 ospravedlnila lekársnym potvrdením a pretože podľa jej presvedčenia v týchto dňoch čerpala dovolenku a neprítomnosť v danom čase osobitne nepreukazovala. V ďalších dňoch bola neprítomná po dohode s organizáciou o čerpaní dovolenky. Logicky organizácii doklad o hospitalizácii neprekladala. Z výpovede svedkov vyplynulo, že základom pre možnosť čerpania dovolenky v určených dňoch bolo jej prejednanie medzi pracovníkom a štatutárnym zástupcom, jej schválenie a následné vypísanie tlačiva o čerpaní dovolenky. Podpisom štatutárny zástupca na tlačivo už iba deklaroval čerpanie dovolenky zamestnancom.“

48. Súd nemôže v tomto konaní inak posúdiť zameškanie práce žalobkyne. Súd preto za 9 dní priznal žalobkyňi uplatnenú náhradu mzdy za dni v mesiaci máj 2012 238,80 eur netto a za deň 01.06.2012 29,85 eur netto, ktorá výška vyplýva zo znaleckého posudku predloženého žalobkyňou ktorú výšku žalovaný nerozporoval.

49. Rovnako ako 1. nárok, súd i 3. nárok priznal ako mzdu netto z dôvodu vyššie uvedeného.

50. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

51. Podľa § 121 ods. 3 Občianskeho zákonníka, príslušenstvom pohľadávky sú úroky, úroky z omeškania, poplatok z omeškania a náklady spojené s jej uplatnením.

52. Podľa § 517 ods. 1 Občianskeho zákonníka, dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ho nesplní ani v dodatočnej primeranej lehote poskytnutej mu veriteľom, má veriteľ právo od zmluvy odstúpiť; ak ide o deliteľné plnenie, môže sa odstúpenie veriteľa za týchto podmienok týkať aj len jednotlivých plnení.

53. Podľa § 10c nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. ak záväzkový vzťah vznikol pred 1. februárom 2013, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných k 31. januáru 2013 aj za dobu omeškania po 31. januári 2013.

54. Podľa § 3 ods. 1 nariadenie vlády 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

55. Z priznanej náhrady mzdy súd priznal žalobkyňi i uplatnený úrok z omeškania v súlade s citovanou právnou úpravou. K omeškaniu žalovaného s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru došlo u jednotlivých náhrad mzdy za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy nastala splatnosť mzdy.

56. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku analogicky podľa § 262 ods. 3 Civilného sporového poriadku, keď vzhľadom na vyjadrenie právneho zástupcu žalovaného k trovám konania, súd vyzval žalovaného na predloženie listinných dôkazov, inak by súd pojednávanie odročil, čo nebolo hospodárne a účelné, aby z tohto dôvodu pre

otázku trov konania nerozhodol o merite veci. Po právoplatnosti rozsudku súd uznesením rozhodne o nároku na náhradu trov konania. O výške trov konania rozhodne súd po právoplatnosti uznesenia o nároku na náhradu trov konania.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní od doručenia rozsudku na tunajšom súde. 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.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu vyššie uvedenú, 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.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie, ktorým bola upravená starostlivosť o maloletého, styk s maloletým alebo iná ako peňažná povinnosť vo vzťahu k maloletému, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia.