

Súd: Mestský súd Bratislava IV
Spisová značka: B1-18Cpr/5/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1116213970
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 05. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Daniel Češko
ECLI: ECLI:SK:MSBA4:2025:1116213970.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Bratislava IV sudcom JUDr. Danielom Češkom v spore žalobcu: A. O. D., nar. XX.XX.XXXX, bytom J. P. XX, 841 08 Bratislava, proti žalovanému: Hlavné mesto Slovenskej republiky Bratislava, Primaciálne nám. 1, 814 99 Bratislava, IČO: 35 874 465, zast.: NITSCHNEIDER & PARTNERS, advokátska kancelária, s. r. o., so sídlom: Lazaretská 12, 811 08 Bratislava, IČO: 35 874 465, o náhrade mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, takto

rozhodol:

I. Konanie v časti o zaplatenie sumy 35 037,47 eur spolu s úrokmi z omeškania vo výške

5,50 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.09.2013 do zaplatenia,
5,50 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.10.2013 do zaplatenia,
5,50 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.11.2013 do zaplatenia,
5,25 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.12.2013 do zaplatenia,
5,25 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.01.2014 do zaplatenia,
5,25 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.02.2014 do zaplatenia,
5,25 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.03.2014 do zaplatenia,
5,25 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.04.2014 do zaplatenia,
5,25 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.05.2014 do zaplatenia,
5,25 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.06.2014 do zaplatenia,
5,15 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.07.2014 do zaplatenia,
5,15 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.08.2014 do zaplatenia,
5,15 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.09.2014 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.10.2014 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.11.2014 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.12.2014 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.01.2015 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.02.2015 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.03.2015 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 952,96 eur od 01.04.2015 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.05.2015 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.06.2015 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.07.2015 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.08.2015 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.09.2015 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.10.2015 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.11.2015 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.12.2015 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.01.2016 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.02.2016 do zaplatenia,
5,05 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.03.2016 do zaplatenia,
5,00 % ročne zo sumy 1683,87 eur od 01.04.2016 do zaplatenia,
5,00 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.05.2016 do zaplatenia,

5,00 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.06.2016 do zaplata,
5,00 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.07.2016 do zaplata,
5,00 % ročne zo sumy 222,05 eur od 01.08.2016 do zaplata,
z a s t a v u j e.

II. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi sumu 17.541,84 eur spolu s úrokmi z omeškania vo výške
5,50 % ročne zo sumy 1461,82 eur od 01.09.2013 do zaplata,
5,50 % ročne zo sumy 1461,82 eur od 11.10.2013 do zaplata,
5,50 % ročne zo sumy 1461,82 eur od 11.11.2013 do zaplata,
5,25 % ročne zo sumy 1461,82 eur od 11.12.2013 do zaplata,
5,25 % ročne zo sumy 1461,82 eur od 11.01.2014 do zaplata,
5,25 % ročne zo sumy 1461,82 eur od 11.02.2014 do zaplata,
5,25 % ročne zo sumy 1461,82 eur od 11.03.2014 do zaplata,
5,25 % ročne zo sumy 1461,82 eur od 11.04.2014 do zaplata,
5,25 % ročne zo sumy 1461,82 eur od 11.05.2014 do zaplata,
5,15 % ročne zo sumy 1461,82 eur od 11.06.2014 do zaplata,
a to do troch dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

III. Vo zvyšku súd žalobu z a m i e t a .

IV. Žalobca m á nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou podanou dňa 28.03.2016 sa žalobca domáhal, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť mu náhradu mzdy vo výške 60.619,32 eur s príslušenstvom. Dôvodil tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 07.05.2008 bol so žalovaným v pracovnom pomere, pričom bol zaradení ako vedúci oddelenia technického zabezpečenia budov. Dňa 26.04.2013 prevzal od žalovaného výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Listom zo dňa 28.06.2013, doručenom dňa 28.06.2013 oznámil žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní aj po dni 30.06.2013, kedy mu mal jeho pracovný pomer na základe spornej výpovede skončiť. Žalovaný od 01.07.2013 vykonávanie práce žalobcu neumožnil. Žalobou v konaní vedenom pod sp. zn. 8Cpr/8/2013 sa žalobca domáha určenia neplatnosti výpovede. V tomto konaní nebol uplatnený nárok na náhradu mzdy. S ohľadom na hroziace premlčanie nároku, si žalobca uplatňuje náhradu mzdy podľa § 79 Zákonníka práce. Priemerný mesačný zárobok bol 1683,87 eur. Splatnosť mzdy je daná ustanovením § 129 ods. 1 Zákonníka práce. Žalobca si uplatňoval aj úroky z omeškania.

2. Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe uviedol, že uplatňuje v súlade s § 79 ods. 2 Zákonníka práce žiadosť, aby súd náhradu mzdy nárokovanú žalobcom z neplatného skončenia pracovného pomeru v rozsahu za čas presahujúci 12 mesiacov vôbec nepriznal. Priznanie náhrady mzdy žalobcovi z neplatného skončenia pracovného pomeru nad rozsah 12 mesiacov by bolo vzhľadom na skutkové okolnosti prípadu voči žalovanému nespravodlivé a neprimerané, ako aj v rozpore s dobrými mravmi. Dôvodil tým, že neplatnosť výpovede totiž nebola súdmi konštatovaná na základe toho, že by v skutočnosti neexistoval dôvod pre skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou danou Žalovaným podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Táto bola konštatovaná na základe absencie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede spočívajúcej v riadnom prerokovaní výpovede s odborovým orgánom podľa § 74 Zákonníka práce. Teda napriek tomu, že existoval výpovedný dôvod, žalovaný si splnil voči žalobcovi ponukovú povinnosť a žalovaný prerokoval výpoveď s odborovým orgánom, príslušné súdy dospeli k záveru, že prerokovanie výpovede s odborovým orgánom nebolo uskutočnené v súlade s § 74 Zákonníka práce, a preto nemohlo dôjsť k platnému skončeniu pracovného pomeru žalobcu. Žalovaný nemal možnosť žalobcovi po doručení jeho oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnávaní pridelovať prácu na tejto pozícii. Žalobca bol z hľadiska pracovnej sily pre žalovaného nadbytočný, pričom žalovaný v danom čase skončil pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti s viacerými zamestnancami. V tejto súvislosti treba zároveň zdôrazniť, že žalovaný ponúkol žalobcovi pred doručení výpovede inú vhodnú prácu, na ktorej by ho vedel ďalej zamestnávať, avšak žalobca túto ponuku odmietol. Žalovaný ďalej poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 26.3.2019, sp. z. 4 Cdo/12/2018. Ďalej žalovaný namietal uplatnenú výšku náhrady mzdy. Žalobcom uplatnený nárok vo výške istiny

60.619,32 eur zodpovedá 36 mesiacom priemerného mesačného zárobku, ktorý žalobca vyčíslil vo výške 1.683,87 eur. Žalovaný namieta výšku žalobcom uplatnenej náhrady mzdy, nakoľko priemerný mesačný zárobok žalobcu v rozhodujúcom období, ktorý je potrebné aplikovať na celý druhý kalendárny štvrtrok 2013, predstavuje sumu vo výške 1.461,82 eur. V dôsledku podanej výpovede žalovaný v prvom výplatnom termíne nasledujúcom po tom, ako mal skončiť pracovný pomer, vyplatil žalobcovi odstupné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku. Žalobca si vyplatené odstupné ponechal, pričom zároveň trval na ďalšom zamestnávaní. Žalovaný si týmto ako prostriedok procesnej obrany uplatňuje voči žalobcovi svoju pohľadávku vo výške 5.847,30 eur spočívajúcu v odstupnom, ktoré žalovaný vyplatil žalobcovi vo výplatnom termíne za mesiac jún 2013 na základe podanej výpovede, a to na započítanie voči nároku žalobcu uplatneného predmetnou žalobou. Žalovaný na základe svojej argumentácie navrhuje, aby súd vydal rozsudok, ktorým v súlade so žiadosťou žalovaného neprizná žalobcovi náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru vo výške presahujúcej 12 mesiacov, teda žalobu v tejto časti žalobného návrhu žalobcu zamietne a prizná žalovanému voči žalobcovi náhradu trov konania v rozsahu podľa pomeru jeho úspechu vo veci.

3. Žalobca v písomnej replike k vyjadreniu žalovaného uviedol, že akceptuje výšku priemerného mesačného zárobku v sume 1461,82 eur. Naďalej považuje priznanie náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru v zmysle žaloby v predmetnej veci za dôvodné prinajmenej vo vzťahu k obdobiu 01.01.2015 do 15.02.2015 a 01.03.2016 do 30.06.2016, v ktorých bol po neplatnom skončení pracovného pomeru u žalovaného vedený ako nezamestnaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Žalobcov pracovný pomer u zamestnávateľa W. & U., s.r.o. trvajúci od 01.08.2013 skončil dňom 31.12.2014 výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Opäť sa mu podarilo zamestnať sa od 16.02.2015 v spoločnosti K. service, a.s., tentokrát ale išlo o obchodnoprávny vzťah, keď mu vzniklo podnikateľské oprávnenie dňom XX.XX.XXXX. Obchodnoprávnu zmluvu uvedená spoločnosť vypovedala s účinnosťou ku dňu 29.02.2016. Ku dňu 01.03.2016 mu zároveň zaniklo živnostenské oprávnenie a bol evidovaný na úrade práce ako uchádzač o zamestnanie od 01.03.2016 do 01.09.2016. Žalobca mal za to, že po skončení pracovného pomeru u žalovaného neplatnou výpoveďou zo dňa 25.04.2013 vyvinul zodpovedajúce úsilie o zabezpečenie si príjmu zárobkovou činnosťou, túto vo výrazne prevažujúcom čase v období od 01.07.2013 do 30.06.2016 aj vykonával, sociálno - reparačnému účelu náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa §79 ZP ods. 1 a 2 ZP teda musí zodpovedať priznanie náhrady mzdy v zmysle cit. ust. aj vo vzťahu k obdobiu od 01.07.2014 do 30.06.2016 prinajmenej za obdobia 01.01.2015 - 15.02.2015 a 01.03.2016 - 30.06.2016 v celkovej sume 8 040,01,- EUR (5,5 násobok priemerného mesačného zárobku 1 461,82 eur). K procesnej obrane žalovaného započítaním pohľadávky vrátenia odstupného vyplateného vo väzbe na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 24.04.2013 uviedol, že táto procesná obrana neobstojí. Vo vzťahu k vyplatenému odstupnému predovšetkým uviedol, že toto bolo vo väzbe na výpoveď zo strany žalovaného zo dňa 24.04.2013 prijaté v danej právnej situácii bez vedomosti príjemcu o nesprávnosti výplaty tejto sumy, alebo bez predpokladu tejto nesprávnosti, v každom prípade potom vo vzťahu k uplatňovaniu nároku na vrátenie vyplateného odstupného uplatnil námietku premičania, či už podľa § 222 ods. 6 ZP, či podľa § 102 ods. 2 Obč. zák. keď „započítavané“ odstupné mu bolo vyplatené v júli r. 2013. V danej súvislosti poukázal aj na ust. § 581 ods. 2 Obč. zák., podľa ktorého nie je možné jednostranné započítanie pohľadávky, ktorá je premičaná. S ohľadom na obsah tohto vyjadrenia a v záujme čo najrýchlejšieho ukončenia sporu v predmetnej veci, berie žalobu v predmetnej veci zo dňa 28.06.2016 v časti istiny 52 625,52 EUR (36 x 1 461,82 EUR) späť s tým, že predmetom konania naďalej zostáva náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru v sume istiny 25 581,85 eur zodpovedajúcej náhrade mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru pokrývajúcej obdobia 01.07.2013 - 30.06.2013, 01.01.2015 - 15.02.2015 a 01.03.2016 - 30.06.2016 (17,5 x 1 461,82 eur). Navrhoval, aby súd rozhodol takto: Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 25 581,85 EUR s úrokmi z omeškania

1. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,50 % p.a. od 01.09.2013 do zaplattenia,
2. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,50 % p.a. od 01.10.2013 do zaplattenia,
3. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,50 % p.a. od 01.11.2013 do zaplattenia,
4. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,25 % p.a. od 01.12.2013 do zaplattenia,
5. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,25 % p.a. od 01.01.2014 do zaplattenia,
6. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,25 % p.a. od 01.02.2014 do zaplattenia
7. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,25 % p.a. od 01.03.2014 do zaplattenia
8. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,25 % p.a. od 01.04.2014 do zaplattenia
9. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,25 % p.a. od 01.05.2014 do zaplattenia

10. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,25 % p.a. od 01.06.2014 do zaplataenia
11. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,15 % p.a. od 01.07.2014 do zaplataenia
12. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,15 % p.a. od 01.08.2014 do zaplataenia,
13. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,05 % p.a. od 01.03.2015 do zaplataenia
14. - zo sumy 730,91 EUR v sadzbe 5,00 % p.a. od 01.04.2015 do zaplataenia,
15. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,00 % p.a. od 01.05.2016 do zaplataenia,
16. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,00 % p.a. od 01.06.2016 do zaplataenia
17. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,00 % p.a. od 01.07.2016 do zaplataenia,
18. - zo sumy 1461,82 EUR v sadzbe 5,00 % p.a. od 01.08.2016 do zaplataenia.

4. Žalovaný v písomnej duplike uviedol, že čiastočné späťvzatie žaloby v celosti akceptuje. Žalovaný sa však nestotožňuje s vyjadrením žalobcu o dôvodnosti priznania náhrady mzdy za obdobie 17,5 mesiaca. Z dôkazov predložených žalobcom nepochybne vyplýva, že žalobcovi bezprostredne po uplynutí výpovednej doby dňa 1.8.2013 začal pracovný pomer u iného zamestnávateľa, ktorý trval až do 31.12.2014. Zo skutočností preukázaných žalobcom vyplýva, že v rámci druhého pracovného pomeru si nijako nezaistil, aby mohol kedykoľvek nastúpiť k žalovanému (pracovný pomer u iného zamestnávateľa skončil z dôvodu zrušenia prevádzky), teda žalobca by v období od 1.8.2013 do 31.12.2014 zjavne nebol schopný vykonávať prácu pre žalovaného. Žalobca žiada o priznanie náhrady mzdy za obdobie, počas ktorého bol vedený ako nezamestnaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie na ÚPSVaR, t. j. v obdobiach od 1.1.2015 do 15.2.2015 a od 1.3.2016 do 30.6.2016. Vzhľadom na dĺžku vedenia žalobcu v evidencii uchádzačov o zamestnanie sa žalovaný domnieval, že žalobca nevyvíjal dostatočnú snahu o nájdanie si zamestnania, keďže je potrebné zohľadniť aj fakt, že žalobca má trvalý pobyt v Bratislave, kde je pracovných ponúk dostatočné množstvo. Za časové obdobie, počas ktorého bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie žalobca musel byť schopný si v Bratislave nájsť inú vhodnú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii. Žalovaný zdôraznil, že v súlade s ustálenou rozhodovacou činnosťou súdov sa možnosť zníženia, resp. nepriznania ďalšej náhrady mzdy spája aj so situáciou, keď sa zamestnanec nezapojil bez vážnych dôvodov do práce u iného zamestnávateľa a súd by mal zvažovať, či zamestnanec mal možnosť obstarat' si pre seba vhodnú prácu alebo či si sám svojim zavineným správaním spôsobil, že nemal príjem. Z uvedeného vyplýva, že žalovaný nie je povinný poskytovať žalobcovi náhradu mzdy za obdobie, počas ktorého žalobca nemal záujem pracovať alebo nebol schopný pracovať. Navyše, žalobcovi bolo po domnelom skončení pracovného pomeru vyplatené odstupné až vo výške 5.847,30 EUR, ktoré mal žalobca možnosť spotrebovať v období, kedy mu žalovaný neprideloval prácu, a teda čiastočne uspokojiť svoje potreby. Žalovaný tak zotrval na svojej argumentácii a svojom návrhu vo veci.

5. Súd na prejednanie sporu nariadil pojednávanie na deň 12.05.2025. Na pojednávanie sa dostavil žalobca a poverený právny zástupca žalovaného. Na otázku súdu k späťvzatiu žaloby žalobca ozrejmil, že sa domáha svojho návrhu v zmysle posledného petitu a vo zvyšku berie žalobu späť. Súd vykonal dokazovanie a zistil nasledovné:

6. Z predloženej pracovnej zmluvy zo dňa 07. mája 2008 vyplýva, že žalobca a žalovaný uzatvorili pracovný pomer a žalobca bol prijatý na pozíciu vedúci oddelenia technického zabezpečenia budov na dobu určitú do 15.05.2009 s dohodnutým dňom nástupu do práce 16.05.2008 a skúšobnou dobou tri mesiace. Súčasťou pracovnej zmluvy boli aj vzájomné práva a povinnosti strán sporu. Výplatný termín je 10-teho príslušného kalendárneho mesiaca.

7. Z výpovede z pracovného pomeru zo dňa 17.04.2013 vyplýva, že žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu organizačnej zmeny zamestnávateľa, na základe ktorej došlo k zániku pracovného miesta žalobcu. Výpoveď bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov dňa 15.04.2013. Výpovedná doba bola v trvaní dvoch mesiacov so začiatkom plynutia prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po dni doručenia výpovede. Žalobca výpoveď z pracovného pomeru prevzal a podpísal dňa 26.04.2013.

8. Oznámením o trvaní na ďalšom pracovnom pomere zo dňa 28.06.2013 žalobca oznámil žalovanému, že dňa 26.04.2013 mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru so žalovaným z dôvodu organizačnej zmeny zamestnávateľa s dňom skončenia pracovného pomeru ku dňu 30.06.2013. V oznámení žalobca tiež uviedol, že výpoveď nepovažuje za právne korektnú a mieni sa domáhať určenia

jej neplatnosti súdom postupom podľa § 77 a nasl. ZP. Žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní aj po uplynutí výpovednej doby, t. j. v období od 01.07.2013.

9. K žalobe žalobca pripojil výplatné lístky za obdobie január 2013, február 2013 a marec 2013. Žalovaný pripojil mzdové listy žalobcu na č. I. 104-105.

10. Okresný súd Bratislava I v konaní vedenom pod sp. zn. č. B1-8Cpr/8/2013 vo veci o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhodol rozsudkom zo dňa 27.9.2016 tak, že určil výpoveď žalovaného danú žalobcovi listom zo dňa 17.04.2013, doručenú žalobcovi dňa 26.04.2013 za neplatnú. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalovaný. Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Bratislave rozsudkom č. k. 8CoPr/1/2023-327 zo dňa 30. mája 2023 vyššie uvedený rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil. Rozsudok súdu prvej inštancie nadobudol právoplatnosť dňa 17.08.2023. Z uvedených rozsudkov vyplýva, že výpoveď žalobcu nebola kvalifikovane prerokovaná s odborovou organizáciou zriadenou u žalovaného podľa §74 Zákonníka práce, a to s dôvodu, že k žiadosti zamestnávateľa odborovej organizácií o prerokovanie skončenia pracovného pomeru zo dňa 15.04.2013 nebol predložený konkrétny návrh výpovede týkajúci sa samotného žalobcu, ktorý by obsahoval náležitosti výpovede určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce, ale iba menný zoznam všetkých zamestnancov, s ktorými chcel žalovaný skončiť pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti. Uznesením Najvyššieho súdu sp. zn. 3CdoPr/4/2023 zo dňa 24. apríla 2024 bolo dovolanie žalovaného odmietnuté.

11. Z potvrdenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava zo dňa 05.04.2022 vyplýva, že žalobca bol v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 01.02.2019 do 06.02.2019 vrátane, od 15.09.2016 do 30.11.2016 vrátane, od 01.03.2016 do 01.09.2016 vrátane, od 01.01.2015 do 15.02.2015 vrátane, od 01.07.2013 do 31.07.2013 vrátane a od 01.01.2007 do 08.05.2008 vrátane. Z potvrdenia zo dňa 03.10.2016 vyplýva, že žalobca bol nezamestnaný v období od 01.03.2016 do 01.09.2016 vrátane.

12. Z pracovného posudku žalobcu zo dňa 23.12.2014 vyplýva, že žalobca pri plnení pracovných povinností plne uplatňoval svoje schopnosti a osobnostné predpoklady. K pracovným povinnostiam pristupoval zodpovedne a starostlivo. Osobitne bola zdôraznená jeho spoľahlivosť a kvalita vykonávanej práce. Pracovný pomer so zamestnávateľom W. & U., s.r.o. bol skončený z dôvodu zrušenia prevádzky k 31.12.2015.

13. Z výpovede zmluvy o poskytovaní služieb zo dňa 29.01.2016 vyplýva, že spoločnosť Rossy service a.s. v zmysle bodu č. 6 ods. 2 Zmluvy o poskytovaní služieb zo dňa 16.02.2015 vypovedá túto zmluvu a zmluvné strany sa dohodli na ukončení pracovného vzťahu k 29.02.2016.

14. Z potvrdenia Daňového úradu Bratislava zo dňa 04.03.2025 vyplýva, že žalobca dňa 27.03.2014 podal daňové priznanie k dani z príjmov fyzickej osoby typ A a za zdaňovacie obdobie dosiahol úhrn príjmov 24.250,89 eur, základ dane 21.464,88 eur. Dňa 31.03.2015 podal žalobca daňové priznanie typ A a za zdaňovacie obdobie 2014 dosiahol úhrn príjmov 24.651,70 eur, základ dane 21.348,25 eur. Dňa 28.06.2016 podal daňové priznanie typ B a za zdaňovacie obdobie roka 2015 dosiahol úhrn príjmov 0,0 eur a úhrn príjmov zo živnosti 13.350,- eur, výdavky zo živnosti 8524,66 eur. Dňa 24.03.2017 podal žalobca daňové priznanie typ B a dosiahol úhrn príjmov 1018,18 eur a zo živnosti 4700,- eur, výdavky živnosti 1463,82 eur.

15. Z výpisu z účtu žalobcu O. vyplýva, že žalobcovi bol Sociálnou poisťovňou za obdobie 01.02.2015 do 28.02.2015 vyplatená dávka v sume 791 eur, za obdobie 01.03.2015 do 31.03.2015 v sume 382,80 eur, za obdobie od 01.04.2016 do 30.04.2016 v sume 791 eur, za obdobie od 01.05.2016 do 31.05.2016 v sume 765,50 eur, za obdobie od 01.06.2016 do 30.06.2016 v sume 791 eur a za obdobie od 01.07.2016 do 31.07.2016 v sume 382,80 eur.

16. Okresný súd Bratislava I v tomto konaní uznesením č. k. 18Cpr/5/2016-26 zo dňa 05.06.2018 prerušil konanie na čas do právoplatného skončenia súdneho konania vedeného na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 8Cpr/8/2013. Mestský súd Bratislava IV uznesením č. k. B1-18Cpr/5/2016-90 rozhodol o pokračovaní v konaní, ktoré bolo prerušené vyššie uvedeným uznesením.

17. Podľa článku 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení účinnom v čase výpovede (ďalej len „Zákonník práce“), Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikať len so súhlasom fyzickej

osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

18. Podľa § 78 ods. 1 Zákonníka práce, ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

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

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

21. Podľa § 132 Zákonníka práce, ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

22. Podľa § 222 ods. 6 Zákonníka práce, vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od ich výplaty.

23. Podľa § 581 ods. 2 Občianskeho zákonníka, započítať nemožno premlčané pohľadávky, pohľadávky, ktorých sa nemožno domáhať na súde, ako aj pohľadávky z vkladov. Proti splatnej pohľadávke nemožno započítať pohľadávku, ktorá ešte nie je splatná.

24. Podľa § 144 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“), žalobca môže vziať žalobu späť.

25. Podľa § 145 ods. 1, 2 CSP, ak je žaloba vzatá späť celkom, súd konanie zastaví. Ak je žaloba vzatá späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví. O čiastočnom späťvzataní žaloby rozhodne súd v rozhodnutí vo veci samej.

26. Podľa § 146 ods. 1 CSP, súd konanie nezastaví, ak žalovaný so späťvzatím žaloby z vážnych dôvodov nesúhlasí. Na nesúhlas žalovaného so späťvzatím žaloby sa neprihliada, ak dôjde k späťvzatiu žaloby skôr, než sa začalo predbežné prejednanie sporu podľa § 168 alebo pojednávanie.

27. Žalobca v podanej replike vzal žalobu čiastočne späť. Žalovaný v podanej duplike vyjadril súhlas s čiastočným späťvzatím žaloby. Ako je uvedené vyššie, žalobca na pojednávaní dňa 12.05.2025 uviedol, že sa domáha nároku v zmysle posledného petitu žaloby a vo zvyšku berie žalobu späť. Súd rešpektujúc dispozičné oprávnenie žalobcu, podľa § 145 ods. 2 CSP konanie v späťvzatej časti zastavil (výrok I.). Súd dopĺňa, že v tomto postupoval súd tak, že porovnal posledný petit žaloby s tým, ako bol nárok uplatnený žalobcom v podanej žalobe a odčítal jednotlivé sumy podľa týchto návrhov. Z tohto dôvodu súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výroku I. vzhľadom na istinu, ako aj uplatnené príslušenstvo žalobcom a prejav žalobcu -čiastočné späťvzatie žaloby.

28. Ďalej súd poukazuje na to, že náhrada mzdy, ktorá zamestnancovi prináleží podľa ust. § 79 ods. 1 ZP je dôsledkom toho, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru prestal zamestnancovi pridelať prácu podľa pracovnej zmluvy, hoci zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával.

29. Pokiaľ ide o náhradu mzdy, ustanovenie § 79 Zákonníka práce zakotvuje zákonnú povinnosť zamestnávateľa, ktorý so zamestnancom skončil pracovný pomer neplatne, poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku a to 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), najviac za čas 36 mesiacov. V predmetnej veci Okresný súd Bratislava I v konaní vedenom pod sp. zn. č. B1-8Cpr/8/2013 vo veci o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhodol rozsudkom zo dňa 27.9.2016 tak, že určil výpoveď žalovaného danú žalobcovi listom zo dňa 17.04.2013, doručenú žalobcovi dňa 26.04.2013 je neplatná. Rozsudok súdu nadobudol právoplatnosť dňa 17.08.2023. Žalobca oznámil žalovanému dňa 28.06.2013, že trvá na ďalšom zamestnávaní aj po 30.06.2013, ktorá skutočnosť navyše nebola medzi stranami sporná. Zároveň sa v priebehu konania stala nesporná aj výška priemerného zárobku žalobcu v sume 1461,82 eur, z ktorej súd vychádzal.

30. V zmysle ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce pri neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Náhrada mzdy je dôsledok toho, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru prestal pridelať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy napriek tomu, že zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Zamestnancovi po dobu, po ktorú mu zamestnávateľ nepridela prácu podľa pracovnej zmluvy, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Žiadosť zamestnávateľa o zníženie, poprípade nepriznanie náhrady mzdy podľa ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce predstavuje obranu proti žalobe, ktorou sa zamestnanec domáha zaplatenia náhrady mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

31. V predmetnom konaní žalovaný žiadal, aby súd náhradu mzdy žalobcovi za čas presahujúci 12 mesiacov nepriznal.

32. Súd v otázke náhrady mzdy poukazuje na rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 7Co/122/2020 zo dňa 04.08.2021, ktorý vo vzťahu k ustanoveniu § 79 ods. 2 Zákonníka práce poukázal na účel tohto ustanovenia, podľa ktorého výkladu „Náhrada mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom (por. R 90/1970). Kým však táto náhrada mzdy má za čas 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, satisfakčný a sankčný charakter, uplynutím tohto obdobia táto satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje a zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia.“

33. Ďalej krajský súd v uvedenom rozhodnutí poukázal na súdnu prax pri posudzovaní okolností významných pre prípadné zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy na čas presahujúci 12 mesiacov, z ktorých skutočností aj súd v tejto veci vychádzal, a teda, že je potrebné zohľadniť, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný inde, pokiaľ áno, za akých podmienok a zárobkových možností takúto prácu konal, či vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii, zdravotnému stavu a schopnostiam, či pracoval nadčas alebo s mimoriadnym vypätím, či dosahoval iný príjem ako príjem z pracovnoprávneho vzťahu, prípadne z akého dôvodu nebol úspešný pri hľadaní zodpovedajúceho zamestnania alebo pre aké okolnosti sa do práce vôbec nezapojil; krátenie alebo nepriznanie prichádza do úvahy v prípade, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem alebo naopak, ak niekde zarábal toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.

34. Náhrada mzdy za obdobie 12 mesiacov má teda prevažne satisfakčný a sankčný charakter a žalobcovi nepochybne vzhľadom na neplatnosť skončenia pracovného pomeru (o ktorej bolo rozhodnutí

v inom konaní ako je uvedené vyššie) patrí náhrada mzdy za toto obdobie, t. j. od doby, odkedy oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, t. j. od 28.06.2013. Pokiaľ ide o otázku splatnosti náhrady mzdy, súd má za to, že táto je splatná podľa § 132 Zákonníka práce a ustanovenia § 129 až § 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok, z čoho možno dovodiť, že náhrada mzdy je splatná rovnako ako mzda za mesačné obdobie pozadu, a to vo výplatnom termíne dohodnutom so zamestnávateľom, resp. posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Z predloženej pracovnej zmluvy vyplývalo, že výplatný termín je 10-teho príslušného kalendárneho mesiaca. S ohľadom na to, súd konštatuje, že obdobie 12 mesiacov v predmetnej veci, kedy zamestnávateľ bol povinný umožniť žalobcovi ďalej pracovať, inak mu poskytnúť náhradu mzdy je obdobím od 10.07.2013 do 10.06.2014. Za toto obdobie vznikol žalobcovi nárok na náhradu mzdy celkom v sume 17.541,84 eur (12 x 1461,82 eur). Vo vzťahu k žalovaným uplatnenej procesnej obrane na započítanie vo výške 5847,30 (štvornásobok priemernej mzdy) ako odstupné súd uvádza, že žalobca k tomuto dôvodne vzniesol námietku premlčania - vyplatená suma v mesiaci jún 2013 a procesná obrana prezentovaná až v rámci vyjadrenia k žalobe v mesiaci september 2024. Takáto procesná obrana preto neobstoí podľa § 581 ods. 2 OZ v spojení s § 222 ods. 6 Zákonníka práce.

35. Pokiaľ ide o náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, žalobca si uplatňoval nárok na náhradu mzdy za ďalších 5,5 mesiacov, a to za obdobie od 01.01.2015-15.02.2015 a od 01.03.2016 do 30.06.2016 v celkovej sume 8040,01 eur (5,5x 1461,82 eur). Išlo o obdobie, kedy bol žalobca nezamestnaný a bol evidovaný na úrade práce ako uchádzač o zamestnanie, čo žalobca preukázal potvrdeniami Úradu práce. Súd ustálil, že obdobie presahujúce 12 mesiacov predstavuje obdobie od 10.07.2014 do 10.06.2016 (do uplynutia celkom 36 mesiacov). Pokiaľ súd rozhoduje o znížení, či nepriznaní náhrady mzdy na návrh zamestnávateľa- žalovaného podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, súd je oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada mzdy, t. j. od 10.07.2014, pričom ako už bolo uvedené, poskytnutie takejto náhrady mzdy nie je možné vnímať len ako ekvivalent zárobku, ktorý žalobca dosahoval u žalovaného, keď tu do popredia vystupuje sociálna funkcia predmetného ustanovenia. Súd konštatuje, že samotná skutočnosť, že žalobca bol v určitom období nezamestnaný a evidovaný ako uchádzač o zamestnanie ešte neznamená, že je aj vždy dôvodné a v súlade s dobrými mravmi uložiť zamestnávateľovi nahradiť mu mzdu za takéto obdobie. Súd je povinný prihliadať na všetky okolnosti na strane žalobcu za uvedený čas, ktoré sú rozhodne pre posúdenie dôvodnosti návrhu žalobcu na zníženie, alebo nepriznanie ďalšej náhrady mzdy. Postup, kedy by súd izolovane posudzoval len obdobie od 01.01.2015 do 15.02.2015 a od 01.03.2016 do 30.06.2016, t. j. kedy bol žalobca nezamestnaný, bez zohľadnenia žalobcových sociálnych, zárobkových pomerov a možností za zamestnať za celé obdobie, by nebol správny.

36. Súd preto posudzoval celé obdobie presahujúce 12 mesiacov takýmto spôsobom. Predovšetkým je potrebné konštatovať, že žalobca bol od 01.08.2013 do 31.12.2014 zamestnaný v spoločnosti W. & U., s.r.o. Náplňou jeho práce bolo zabezpečenie prevádzky a údržby a spravovania portfólia administratívnych a logistických objektov. Podľa potvrdenia daňového úradu za rok 2014 bol úhrn príjmov žalobcu 24.651,70 eur (základ dane 21 348,52 eur). Žalobca preto mal konštantný príjem za obdobie od 10.07.2014 a podľa názoru súdu sa vzhľadom na výšku príjmu žalobcu a pracovnú náplň, sociálna situácia žalobcu podstatne nezmenila. Naopak žalobca si prakticky hneď potom, čo mal byť pracovný pomer so žalovaným skončený našiel adekvátne zamestnanie. Skutočnosť, že so žalobcom bol skončený tento nový pracovný pomer dňom 31.12.2014 z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce a žalobca bol od 01.01.2015 do 15.02.2015 vedený ako uchádzač o zamestnanie na úrade práce na tomto podľa názoru súdu nič nezmenilo, keďže navyše žalobcovi bola vyplatená dávka v nezamestnanosti v sumách 791 eur a v sume 382,80 eur. Následne žalobca podnikal ako živnostník, pričom medzi žalobcom a spoločnosťou K. service a. s. bola uzatvorená zmluva o poskytovaní služieb dňa 16.02.2015 a zmluvné strany sa dohodli na ukončení pracovného vzťahu ku dňu 29.02.2016. Z potvrdenia daňového úradu vyplýval za rok 2015 úhrn príjmov zo živnosti vo výške 13350,- eur (výdavky zo živnosti 8524,66 eur) a za rok 2016 úhrn príjmov zo živnosti 4700,- eur (výdavky zo živnosti 1463,82 eur). Žalobca bol evidovaný ako uchádzač o zamestnanie od 01.03.2016 do 01.09.2016. Zároveň žalobcovi aj v tomto pre súd relevantnom období (t. j. od 01.03.2016 do uplynutia 36 mesiacov - 10.06.2016) bola vyplatená dávka v nezamestnanosti, a to v sume 791,- eur, 765 eur, 791,- eur. Žalobca preto aj v tomto období mal príjem, ktorým si zabezpečoval svoje potreby (výška dávky v nezamestnanosti predstavuje zhruba polovicu dosahovanej hrubej mzdy - pozn. súdu). Okrem toho

žalobca podnikal ako živnostník, pričom v tomto smere, žalobcovi nič nebránilo ďalej takto podnikat' aj potom, ako bola s ním ukončená vyššie uvedená zmluva o poskytovaní služieb. Žalobca netvrdil a ani nepreukazoval, že by mal zhoršený zdravotný stav, resp. že by živnosť, či predchádzajúce zamestnanie musel vykonávať zo zvýšeným úsilím v snahe zabezpečiť si príjem na úhradu svojich základných potrieb. Z obdobia prevádzkovania živnosti a následne, keď bol žalobca nezamestnaný, nebolo preto taktiež preukázané, že by sa žalobcovi sociálna situácia podstatne zmenila. Žalobca v tomto ani netvrdil, ako sa v jeho sociálnej situácii uvedené obdobia nezamestnanosti prejavili. Súd zároveň poukazuje na to, že podstatná časť obdobia nezamestnanosti žalobcu spadá do konca obdobia 36 mesiacov, kedy už podľa názoru súdu, žalobca musel byť dostatočne etablovaný na vzniknutú situáciu skončenia pracovného pomeru u žalovaného a kedy už prakticky nemožno uvažovať o sankčnej, či satisfakčnej funkcii náhrade mzdy, ale len o funkcii sociálnej. Súd zároveň s ohľadom na prípadnú povinnosť žalovaného vyplatiť žalobcovi náhradu mzdy aj za čas presahujúci 12 mesiacov prihliadol na dôvody, pre ktoré žalovaný so žalobcom neplatne skončil pracovný pomer, a to z dôvodu, že výpoveď žalobcu nebola kvalifikovane prerokovaná s odborovou organizáciou zriadenou u žalovaného podľa §74 Zákonníka práce, a teda nešlo zo strany žalovaného o hrubé konanie v rozpore s dobrými mravmi.

37. Zároveň súd prihliadol aj na skutočnosť, že žalobcovi bola žalovaným vyplatená suma 5847,30 (štvornásobok priemernej mzdy) ako odstupné, hoci, ako je uvedené vyššie, započítanie tohto nároku nebolo možné podľa § 581 ods. 2 OZ v spojení s § 222 ods. 6 Zákonníka práce, ktorej vyplatenie žalobcovi nebolo sporné, pričom aj toto prispelo k vylepšeniu sociálnej situácie žalobcu na ktorú skutočnosť bolo dôvodné prihliadnuť, keď týmto bola de facto už vyplatená taká suma, ktorú žalobca navyše za čas presahujúci 12 mesiacov (za 5,5 mesiaca) požadoval. Podľa názoru súdu, žalovaný taktiež dôvodne poukazyval na to, že žalobcovi nič nebránilo sa v danej oblasti od 01.03.2016 zamestnať, a to prípadne aj na inej pozícii. Žalobca napokon aj v uvedenom období dosahoval príjem z vyplatených dávok v nezamestnanosti, pričom žalobca netvrdil a ani nepreukázal, že bol týmto znížením jeho sociálny štandard. Pokiaľ by teda súd za daného stavu priznal žalobcovi aj náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, išlo by podľa názoru súdu o neprimeranú výhodu žalobcu v rozpore s dobrými mravmi práve na úkor žalovaného, ktorý síce neplatne skončil pracovný pomer, no žalobcovi sa sociálna situácia takmer nezmenila, keď tento mal a v danom období dosahoval príjem porovnateľný s tým, aký mal aj u žalovaného v pracovnom pomere.

38. Vzhľadom na uvedené súd dospel k záveru, že je dôvodná žiadosť žalovaného podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce a súd žalobcovi náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov nepriznal. (výrok II).

39. Pokiaľ ide o uplatnené úroky z omeškania, tu súd, ako už uviedol vyššie opätovne konštatuje, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie, a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Omeškanie zamestnávateľa s plnením tohto nároku nastáva márnym uplynutím termínu splatnosti náhrady mzdy., t. j. v predmetnej veci od 10 dňa v mesiaci (V pracovnej zmluve dohodnutá splatnosť mzdy za mesačné obdobie pozadu, a to najneskôr do 10 dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca). Súd je v tomto viazaný žalobcom uplatneným nárokom, ktorý si uplatňoval úroky z omeškania len zo sumy 1461,82 eur, a to počnúc dňom 01.09.2013, za každý ďalší mesiac (od toho žalobca žiadal 12 mesiacov). Súd konštatuje, že žalovaný sa prvýkrát dostal do omeškania ale už od 10. 07.2013 s vyššie uvedenou sumou (od ktorej v skutočnosti plynula doba 12 mesiacov), no žalobca si túto uplatnil až dňom 01.09.2013. Aj od 01.09.2013 bol žalovaný už v omeškani so sumou 1461,82 eur (splatnou v mesiaci 08/2013), preto súd takto uplatnený nárok žalobcu v tomto mesiaci priznal, ako je uvedené aj ďalej. Následne ale ďalšie omeškanie žalovaného nastalo s uvedenou sumou 1461,82 eur za ďalší mesiac od 10.10.2013, a to až do 10.06.2014 (uplynutie 12 mesiacov) a následne do zaplatenia. Tieto si ale žalobca uplatňoval od 01.10.2013, no v omeškani bol žalovaný až od 11 dňa v mesiaci. Súd preto žalobcovi priznal úroky z omeškania z uvedenej sumy 1461,82 eur (ako si žalobca uplatnil), a to od 01.09.2013 a následne od omeškania žalovaného z vyplatením ďalšej sumy od 11 dňa v mesiaci, a to až po koniec obdobia 12 mesiacov tak, ako je uvedené vo výroku II. tohto rozhodnutia, pričom vo zvyšku súd žalobcom uplatnený nárok zamietol (výrok III).

40. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

41. Podľa § 256 ods. 1 CSP, ak strana procesne zavinila zastavenie konania, súd prizná náhradu trov konania protiv strane.

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

43. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1, § 256 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 CSP. Určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je základným nárokom zamestnanca, ktorý môže uplatniť na súde, od ktorého sa potom odvodzujú aj jeho prípadné ďalšie (peňažné) nároky s tým súvisiace. Žalobcovi vznikol v tomto prípade zákonný nárok na náhradu mzdy, keď v inom konaní bolo rozhodnuté, že skončenie pracovného pomeru žalobcu so žalovaným je neplatné. Samotné rozhodnutie o výške nároku na náhradu mzdy je závislé od priemernej mzdy, ktorú zamestnanec dosahuje a ktorá sa vypočíta podľa Zákonníka práce. V predmetnej veci sa výška priemernej mzdy stala nespornou v priebehu konania, pričom následne vzhľadom na žiadosť o zníženie, či nepriznanie náhrady presahujúcej 12 mesiacov, závisí od úvahy súdu, ktorý posúdi v tejto časti dôvodnosť uplatňovaného nároku na náhradu mzdy čo do jeho výšky na základe konkrétnych skutkových zistení, týkajúcich sa danej veci. Podľa názoru súdu, vzhľadom na to, že bol dôvodný nárok žalobcu na náhradu mzdy, pričom už samotné posúdenie jej výšky záviselo od úvahy súdu, bez ohľadu na to, koľko si žalobca pôvodne žalobou uplatňoval, žalobca bol v predmetnej veci úspešný. Súd preto rozhodol tak, že žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % o výške ktorých bude rozhodnuté súdnym úradníkom po právoplatnosti tohto rozhodnutia.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie na Mestský súd Bratislava IV v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia. Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

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). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

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 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 uvedenú vadu, 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. Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak a) sa týkajú procesných podmienok, b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu, c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný nespĺní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.