

Súd: Okresný súd Topoľčany
Spisová značka: 5Cpr/2/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4619201033
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 06. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Dagmar Snopeková
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2021:4619201033.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudkyňou Mgr. Dagmar Snopekovou v právnej veci žalobkyne: P. P., B.. XX.XX.XXXX, X. X. XXXX/XX, XXX XX Z. T., občianka SR, právne zastúpená Mgr. Janou Hoksovou, advokátkou so sídlom J. Kalinčiaka 13, 951 87 Volkovce, proti žalovanému: Mesto Zlaté Moravce, IČO: 00 308 676, so sídlom 1. mája 2, 953 01 Zlaté Moravce, o zaplatenie náhrady za nevyčerpanú dovolenku a náhrady škody za stravné, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni náhradu za nevyčerpanú dovolenku od 19.04.2016 do 31.07.2018 v sume 2.560,44 eur spolu s 5% -ným úrokom z omeškania ročne od 17.04.2018 do zaplatenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Vo zvyšku žalobu z a m i e t a.

III. Žalobkyni priznáva nárok na náhradu trov konania v rozsahu 34 %. O výške náhrady trov konania bude rozhodnuté samostatným uznesením.

odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa podanou žalobou proti žalovanému domáhala zaplatenia náhrady za nevyčerpanej dovolenky a náhrady škody za stravné, a to náhradu za nevyčerpanú dovolenku od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 2.560,44 eur spolu s 5% -ným úrokom z omeškania od 12.1.2017 do zaplatenia a náhrady škody za nevyplatené stravné od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 1.266 eur spolu s 5 % - ným ročným úrokom z omeškania od 19.4.2016 do zaplatenia. Žalobkyňa zdôvodnila žalobu tým, že žalobkyňa uzatvorila so žalovaným pracovný pomer na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 20.01.2003 v znení platných dodatkov s dohodnutým druhom práce vo funkcii referentka oddelenia. Rozsudkom OS Nitra, č.k. XXC XXX/XXXX v spojení s Rozsudkom KS Nitra č.k. XCo/XXX/XXXX bolo právoplatne od 19.4.2016 rozhodnuté, že výpoveď žalobkyne zo dňa 18.3.2011 je neplatná a teda vznikla zákonná povinnosť žalovaného od uvedeného dátumu žalobkyni pridelovať prácu v zmysle platne uzatvorenej pracovnej zmluvy a jej platne uzatvorených dodatkov. Tým, že žalovaný neprideloval žalobkyni žiadnu prácu, bolo jeho zákonnou povinnosťou poskytovať náhradu mzdy, o ktorých nárokoch sa rozhoduje v konaní č.k. XXC XXX/XXXX, pričom z vyššie uvedených dôvodov, žalobkyni patrí náhrada mzdy v takej výške, akú by bola v tom čase dosahovala. Náhrada mzdy z titulu prekážky na strane zamestnávateľa je klasifikovaná ako „výkon práce“, na základe čoho žalobkyni vzniká aj nárok na dovolenku a rovnako ako aj všetky zákonné nároky vrátane stravného a to od právoplatnosti rozhodnutia KS, t.j. od 19.4.2016. Žalobkyňa mala záujem uzatvoriť so žalovaným dohodu o vyplatení daných nárokov, a to opakovane, čo však tento rázne odmieta, pričom táto nemá inú možnosť, ako uplatniť tieto nároky opätovne cestou súdu. Tvrdenia žalovaného, že daný nárok nemožno vyplatiť z dôvodu, že žalobkyňa reálne nepracovala, nie je zákonným tvrdením a nemá žiadnu oporu v žiadnych zákonných ustanoveniach, preto dané tvrdenia nemožno považovať za správne, keďže nepracovala z

dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa (teda na strane Mesta - žalovaného bola prekážka), logicky si nemohla ani daný nárok na dovolenku vyčerpať z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa.

Nevyčerpaná dovolenka do 30.4.2018 spolu vo výške 2 009,33 €, a to za rok

- 2016 / nárok na dovolenku spolu v počte 21 dní a to vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 707,90 € (nárok od 19.4.2016 od právoplatnosti rozhodnutia KS) - celkový nárok za rok 2016 675,72 €

- 2017 / nárok na dovolenku spolu v počte 30 dní a to vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 729,18 € - celkový nárok za rok 2017 994,33 €

- 2018 / nárok na dovolenku spolu v počte 10 dní a to vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 746,43 € - nárok do 30.4.2018 vo výške 339,28 €

Rovnako si žalobkyňa uplatňuje nárok na náhradu škody z dôvodu porušovania zákonných povinností žalovaného podľa § 420 OZ , a to za stravné za obdobie rokov 2016 - 2018 v celkovej výške 1327,02 Eur . Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu Mesta Zlaté Moravce číslo SM XXX/XXXX Článok 1 Príspevok na stravovanie Zo SF bude poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,20 eur od prvého dňa nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo nasledovne: a) Zamestnanci mestského úradu, mestskej polície, ZOS, DOS, CVČ, Terénnej sociálnej práce, Chránenej dielne a ostatní zamestnanci v rámci projektov zamestnaní na pracovnú zmluvu. Zamestnanci uvedených stredísk majú stravovanie poskytované formou stravovacích poukážok. Hodnota poukážky na stravu je 4,50 eur, z ktorej príspevok zo sociálneho fondu 0,20 eur. Počas služobných ciest, pokiaľ si zamestnanec účtuje stravné, nemá nárok na stravný lístok. Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok aj v prípade čerpania dovolenky, PN, OČR, služobného a pracovného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141 a § 137 ZP. b) Zamestnanci predškolských zariadení so školskou jedálňou Zamestnanci materských škôl a školských jedální pri materských školách majú zabezpečené stravovanie v školských jedálňach. V prípade predloženia lekárskeho potvrdenia zamestnancom o zdravotnom stave vyžadujúcom špeciálnu diétu, zamestnanec obdrží stravné poukážky ako zamestnanci skupiny A v zmysle čl.3. Zamestnávateľ uhradí zo svojich nákladov 55 % z výšky stravnnej jednotky na jedno hlavné jedlo. Príspevok zo sociálneho fondu je 0,20 eur. V prípade uzatvorenia prevádzky (prázdniny) zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí sú v zamestnaní na pracovisku stravné poukážky. Predmet dodatku - Zmluvné strany sa dohodli na zmene ustanovenia Článku 1 Príspevok na stravovanie v nasledovnom znení: Zo SF bude poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,20 eur od prvého dňa nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo nasledovne: a) Zamestnanci mestského úradu, mestskej polície, ZOS, DOS, CVČ Zamestnanci uvedených stredísk majú stravovanie poskytované formou stravovacích poukážok. Hodnota poukážky na stravu je 4,50 Eur z ktorej: Príspevok zo sociálneho fondu tvorí 0,20 Eur. Počas služobných ciest, pokiaľ si zamestnanec účtuje stravné, nemá nárok na stravný lístok. Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok aj v prípade čerpania dovolenky, PN, OČR, služobného a pracovného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141 a § 137 ZP. Nie je tam spomenutý § 142 - prekážky na strane zamestnávateľa

Kolektívna zmluva - Článok 1 Príspevok na stravovanie Zo SF bude poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,20 eur od prvého dňa nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo nasledovne: a) Zamestnanci mestského úradu, mestskej polície, ZOS, DOS, CVČ Zamestnanci uvedených stredísk majú stravovanie poskytované formou stravovacích poukážok. Hodnota poukážky na stravu je 4,00 €, z ktorej: - príspevok zo soc. fondu: 0,20 € Počas služobných ciest, pokiaľ si zamestnanec účtuje stravné, nemá nárok na stravný lístok. Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok aj v prípade čerpania dovolenky, PN, OČR, služobného a pracovného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141 a § 137 ZP. b) Zamestnanci predškolských zariadení so školskou jedálňou. Zamestnanci materských škôl a školských jedální pri materských školách majú zabezpečené stravovanie v školských jedálňach. V prípade predloženia lekárskeho potvrdenia zamestnancom o inom zdravotnom stave vyžadujúcom špeciálnu diétu, zamestnanec obdrží stravné poukážky ako zamestnanci skupiny A v zmysle čl.3. Zamestnávateľ uhradí zo svojich nákladov 55 % z výšky stravnnej jednotky na jedno hlavné jedlo, príspevok zo sociálneho fondu 0,20 €. V prípade uzatvorenia prevádzky (prázdniny) zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí sú v zamestnaní na pracovisku, stravné poukážky.

V súvislosti s uplatnením daného práva žalobkyne na vyplatenie daných nárokov zo strany žalovaného dáva do pozornosti Rozsudok KS Prešov č.k. XCoPr X/XXXX, kde sa v rámci svojej rozhodovacej

právomoci, tak súd prvej inštancie v Prešove, ako aj samotný odvolací súd v Prešove zaoberali danou problematikou na vyplatenie nárokov za nevyčerpanú dovolenku a stravného a oba súdy tieto nároky v obdobnom prípade uznali. Žalobkyňa citovala § 152 ods.1, 2, 3, § 1 ods. 4 ZP, § 420 ods.1 OZ.

2. Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe uviedol, že Pracovnou zmluvou zo dňa 20.01.2003 bol žalobca prijatý do pracovného pomeru na pozíciu „referent pre kultúru a šport“. Uvedená pracovná pozícia zanikla na základe Rozhodnutia Žalovaného formou organizačnej zmeny. Táto zmena nebola nikdy žalobcom ani žalovaným nikdy rozporovaná, či už v konaní pod č. XXC/XXX/XXXX / XCo/XXX/XXXX, ktoré prebieha na Krajskom súde v Nitre alebo pod č. XXCpr/XX/XXXX, ktoré prebieha na Okresnom súde v Topoľčanoch. Z uvedeného vyplýva, že pracovná pozícia „referent pre kultúru a šport“ právoplatne zanikla, teda sa v organizačnej štruktúre žalovaného od 14.03.2011 ku dnešnému dňu nenachádza a teda žalovaný ako zamestnávateľ nemá možnosť žalobcu ako zamestnanca naďalej zamestnávať a prideliť mu prácu podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný s poukazom na zaniknuté pracovné miesto, ktoré žalovaný opakovane uvádza, že zaniklo v roku 2011, vydal dňa 11.09.2017 Rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou bolo vytvorených 6 pracovných pozícií z tohto 1 pracovná pozícia pre žalobcu na časovo neohraničené obdobie s názvom „referent registratúrneho strediska“. Uvedené rozhodnutie ako aj schému organizačnej štruktúry žalovaný predložil v rámci konania č. 11Cpr/34/2018. Uvedenú novovytvorenú pozíciu žalovaný v snahe prideliť žalobcovi prácu, ponúkol žalobcovi a to listom č. XX/XXXXX/XXXX zo dňa 12.9.2017, ktorý žalobca prevzal dňa 18.9.2017. Pri ponuke inej vhodnej pracovného miesta „referent registratúrneho strediska“ žalovaný vychádzal zo zákonných ustanovení vzťahujúcich sa na ponuku práce, ktorá spĺňa predovšetkým priestorové a vecné kritérium. Priestorové kritérium, hovorí o tom, že žalovaný je pri ponuke inej vhodnej práce zohľadniť miesto výkonu práce, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve. Túto povinnosť žalovaný splnil. Teda ponúkol žalobcovi pozíciu na Mestskom úrade. Vecné kritérium - nie je žalovaný na strane zamestnávateľa pri výbere vhodného druhu práce limitovaný obsahom pracovnej zmluvy. Návodom pre posúdenie vhodnosti je ustanovenie § 55 ods. 5 Zákonníka práce, ktorý požaduje, aby práca zodpovedala zdravotnej spôsobilosti, schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca. Aj túto podmienku práce žalovaný taktiež dodržal.

Žalovaný vzhľadom na to, že vytvoril pracovnú pozíciu „referent registratúrneho strediska“ s určitou obsahovou náplňou, uvádza, že zaradenie zamestnanca do príslušnej platovej triedy musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy podľa § 5 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zároveň v súlade s katalógom pracovných činností podľa nariadenia vlády č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme. I napriek tomu, že by bol žalobca zaradený do inej platovej triedy, žalovaný ponúkol žalobcovi plat, ktorý sám žalobca požadoval, a to vo výške 729,50 eur. Rozdiel medzi platovými triedami žalovaný dorovnal veľkorysým osobným ohodnotením. Avšak, i napriek veľkorysosti žalovaného, žalobca túto ponuku neprijal, čím vyjadril svoj nesúhlas, a to listom zo dňa 27.9.2017, zaslanej e- mailom dňa 28.9.2017, pre údajne „možnú zmenu pracovných podmienok“ spočívajúcich vo výške funkčného platu. Tento nesúhlas bol odôvodnený najmä pre ponúknutý „osobný príplatok“. Žalovaný opakovane uvádza, že osobný príplatok bol upravený a podstatne navýšený na základe požiadaviek vyslovených na osobnom stretnutí dňa 25.9.2017, kde bola zo strany žalobcu vyslovená požiadavka na plat vo výške 729,18 Eur .

Odhliadnuc od vyššie uvedeného, žalovaný uvádza, že Zákonník práce ani žiadny iný právny predpis neukladá žalovanému pri ponuke inej vhodnej práce pred podaním výpovede, povinnosť túto najprv vytvoriť a stanoviť plat podľa požiadaviek samotného zamestnanca. Nakoľko práve snahou a iniciatívou žalovaného bolo a je vytvárať vhodné pracovné podmienky pre zamestnancov, vytvoril vo svojej organizačnej štruktúre pre žalobcu pracovné miesto „referent registratúrneho strediska,“ s veľkorysým platom, ktoré ale žalobca odmietol.

Nakoľko zo strany žalobcu došlo k neprijatiu ponuky inej vhodnej práce, teda odmietol novovytvorenú pracovnú pozíciu s názvom „referent registratúrneho strediska“, stal sa s poukazom na právoplatne zaniknuté pracovné miesto s názvom „referent pre kultúru a šport“, nadbytočný. Z uvedeného teda vyplýva, že žalobcovi bola daná výpoveď z nadbytočnosti, ktorú žalobca prevzal 30.10.2017, teda došlo k faktickému oboznámeniu sa s výpovedným dôvodom. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. V tomto prípade žalovaný nemá možnosť zamestnávať Žalobcu, keďže pracovné miesto právoplatne zaniklo. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ naďalej

nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Je potrebné uviesť, že je preukázané, že žalovaný tieto práce nepotrebuje, nakoľko ich na mestskom úrade nevykonáva od roku 2011 žiadny iný zamestnanec a to ani len s častí. Poukázal na judikáty R 94/1968, R 27/1995 .Všetky vyššie uvedené skutočnosti, najmä tvrdenia žalovaného, sú v listinnej podobe predložené v rámci spisu č. k. XXC/XXX/XXXX H. XXCpr/XX/XXXX.

Žalovaný nesúhlasí a namieta celý žalobcom uplatnený nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku a náhradu škody za stravné lístky.

- k priznaniu nároku za nevyčerpanú dovolenku

Žalovaný dáva do pozornosti ust. § 101 a nasl. Zákonníka práce, ktorý znie: „Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával prácu uňho aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok.“ z ktorého jednoznačne vyplýva jediná zákonná podmienka a to nepretržitý výkon práce v trvaní min. 60 dní, a ktorá zo strany Žalobcu splnená nebola. Nemožno považovať v tomto prípade za prekážku na strane zamestnávateľa, tak ako to

Žalobca vo svojej žalobe uvádza, a z ktorého tvrdenia si odvodzuje nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku, skutočnosť, že pracovná pozícia žalobcu právoplatne zanikla v roku 2011, novovytvorené pracovné miesto, ktoré žalovaný práve za účelom výkonu práce vytvoril, žalobca odmietol, na základe čoho nemožno spravodlivo považovať pridelovanie práce podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný má za to, že keďže nedisponuje žiadnym iným voľným pracovným miestom, je pracovná zmluva v časti názvu pracovného miesta a náplne práce neplatná. A keďže žalobca nie je ochotný vykonávať akúkoľvek inú pracovnú pozíciu „referenta“ ako on sám v každom vyjadrení uvádzal a požadoval/hoci mu reálne bolo ponúknuté/, nie je možné, a ani nelogické, aby si na základe toho uplatňoval nárok na náhradu nevyčerpanej dovolenky na obdobie od 19.4.2016 do 30.04.2019, t. j. do mesiaca, v ktorom bolo žalovanému písomne oznámené, že je žalobkyňa tehotná. Zároveň žalovaný rozporuje výšku mzdy, ktorú žalobca uviedol, pretože je potrebné určiť, či suma, z ktorej žalobca náhradu za nevyčerpanú dovolenku, je suma mzdy, ktorú by žalobca u žalovaného dosahoval, nakoľko suma zodpovedajúca príplatku ku mzde nie je nárokovateľná časť mzdy.

Žalovaný zároveň uvádza, že nárok uplatnený žalobcom na základe žaloby zo dňa 02.09.2019 nie je možné priznať v požadovanom rozsahu, a to vzhľadom na námietku premlčania, ktorú žalovaný v rámci tohto vyjadrenia vznáša podľa § 101 OZ, podľa ktorého je premlčacia doba trojročná a plynie odo dňa, kedy sa právo mohlo vykonať po prvý raz.

Priznaním nároku na náhradu nevyčerpanej dovolenky by popri priznaní nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, neplnilo funkciu satisfakčnú, t. j. ako sankcia voči zamestnávateľovi, neplnilo sociálnu funkciu. V zmysle Uznesenia ÚS SR II. ÚS 494/2013-9 „Účelom a zmyslom inštitútu náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru je v súlade s jeho satisfakčnou, sankčnou i sociálnou funkciou určiť s pomocou v zákone ustanovených kritérií sumu, ktorá ako celok má uvedené funkcie naplňovať. Hoci je pravda, že náhradu mzdy, úrok z omeškania /v tomto prípade ak nevyčerpaná dovolenka/ je možné vnímať do istej miery oddelene, pretože úrok z omeškania je majetkovou sankciou za omeškanie zamestnávateľa, v konečnom dôsledku oba predstavujú pre zamestnanca, s ktorým bol neplatne pracovný pomer skončený, peňažné zadosťučinenie vo svojom celku. Úlohou všeobecných súdov pri určení výšky plnenia zamestnávateľa zamestnancovi v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru je zohľadniť všetky okolnosti prípadu a na základe ich preukázania určiť sumu, ktorej zaplatenie uloží zamestnávateľovi. V konečnom dôsledku ide o to, či celková priznaná suma zamestnancovi z hľadiska ústavných princípov zodpovedá funkciám inštitútu náhrady mzdy a požiadavke spravodlivosti.“ Z uvedeného vyplýva, že v prípade, ak by boli priznané všetky nároky žalobcovi, neboli by naplnené len tieto funkcie, ale žalobca by navyše na úkor žalovaného nadobudol zisk vo svojej majetkovej sfére, čím by došlo k narušeniu požiadavky spravodlivosti a súčasne aj k rozporu s dobrými mravmi, a tým k porušeniu čl. 2 Zákonníka práce a to v zákaze zneužívania práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov.

- k priznaniu nároku na náhradu škody za stravné za obdobie od 2016 do 2018: Podľa § 152 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce správnej výžive priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci prac. zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Podľa ust. § 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. Podľa § 420 ods. 1 Občianskeho zákonníka, každý zodpovedá za škodu, ktorú spôsobil porušením právnej povinnosti. Podľa § 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka, právo na náhradu škody sa premlčí za dva roky odo dňa, keď sa poškodený dozvie o škode a o tom, kto za ňu zodpovedá. Podľa názoru žalovaného je okamih, kedy sa poškodený dozvie o škode, určený splatnosťou jednotlivých miezd za uplatnené obdobie. Z uvedeného vyplýva, že žalovaný vznáša námietku premlčania, s poukazom na dátum podanej žaloby a žalobou uplatnený nárok.

Vzhľadom na žalobcom uplatnený nárok na náhradu škody konaním žalovaného, je potrebné posúdiť, či sú splnené podmienky vzniku nároku na škodu. Podľa názoru žalovaného nie je daná príčinná súvislosť medzi vznikom škody a konaním žalovaného, a to ani z neobanlivosti. Práve žalovaný počas súdneho konania 19C/171/2011 sám inicioval stretnutie so žalobcom, prednášal návrhy a snažil sa situáciu vyriešiť. Vzhľadom na jeho obmedzené možnosti, vytvoril vo svojej organizačnej štruktúre prac. miesto, ktoré ponúkol žalobcovi, a ktoré žalobca odmietol. Toto pracovné miesto odmietol v mesiaci november 2017, teda žalovaný urobil všetko preto, aby prácu „akéhokoľvek referenta“ žalobcovi prideloval. Z uvedeného vyplýva, že nielenže okamihom odmietnutia možnosti výkonu práce zo strany žalobcu došlo k zániku nároku na náhradu za stravné lístky ale nie je naplnená hmotnoprávna podmienka pre vznik nároku na náhrady škody - t. j. porušenie povinnosti zo strany žalovaného spočívajúce v pridelovaní práce, nakoľko túto možnosť žalobcovi dal.

- k úrokom z omeškania: Žalovaný nesúhlasí s priznaním nároku týkajúceho sa úrokov z omeškania, nakoľko aj tie podliehajú premlčaniu podľa občianskeho zákonníka, a zároveň by suma v prípade priznania všetkých uplatnených nárokov vrátane náhrady mzdy predstavovala značný majetkový prospech žalobcu, čím by nebola naplnená sociálna funkcia, ktorá z hľadiska zákazov zneužívania práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť zachovaná.

Na základe vyššie uvedených skutočností, najmä s poukazom na to, že žalobca zjavne nemá záujem vykonávať prácu pre žalovaného, že žalobca vedie celkovo tri súdne konania proti žalovanému, že uplatnený nárok príp. jeho časť podlieha inštitútu premlčania, a že by priznanou celkovou sumou náhrady mzdy žalobca dosiahol značný majetkový prospech, na základe ktorého by tento neplnil funkciu sociálnu a narušil by zásadu spravodlivosti.

Na základe vyššie uvedeného žalovaný navrhuje, žalobu v celom rozsahu zamietnuť.

3. Žalobkyňa v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného uviedla, že v prvom rade k žalovaným vznesenej námietke premlčaniu nároku žalobkyne jednak vo vzťahu k uplatnenému nároku na nevyplatenú dovolenku, ako aj náhrade škody za stravné, v tejto súvislosti dáva do pozornosti súdu, že v žiadnom prípade nemôže ísť o premlčaný nárok, nakoľko podľa príslušných ustanovení zákonníka práce, zamestnancovi vzniká splatnosť nároku na jeho nevyčerpanú dovolenku za daný kalendárny rok až v nasledujúcom roku, t.j. za rok 2016 do konca roku 2017, za rok 2017 v roku 2018 a tak ďalej. Ďalej to znamená, že nárok na uloženie povinnosti nie je premlčaný, nakoľko bol uplatnený v 3- ročnej zákonnej premlčacej lehote, čo si žalovaný je veľmi dobre vedomý a i naďalej robí účelové a obštrukčné kroky k tomu, aby daný nárok nevyplatil.

Rovnako sa nemožno stotožniť ani s premlčaním nároku na náhradu škody za stravné, nakoľko žalobkyňa riadne a včas jednak uplatnila daný nárok a tento aj odôvodnila aj s poukazom na Rozsudok KS Prešov č.k. XCoPr X/XXXX, kde sa v rámci svojej rozhodovacej právomoci, tak súd prvej inštancie v Prešove, ako aj samotný odvolací súd v Prešove zaoberali danou problematikou na vyplatenie nárokov za nevyčerpanú dovolenku a stravného a oba súdy tieto nároky v obdobnom prípade uznali. Pričom konanie žalovaného tým, že účelovo, obštrukčne až diskriminačne dobrovoľne ani jeden nárok žalobkyne riadne a včas nevyplatí, hoci sa ich vyplatenia dovoľavala dobrovoľne, možno hodnotiť, ako úmyselné a ničím adekvátne nezdôvodnené konanie, nakoľko si musí byť veľmi dobre vedomý svojich postupov a že tieto nie sú v súlade s so striktnými ustanoveniami Zákonníka práce, ktorý hrubým spôsobom voči žalobkyne porušuje a ani v tomto prípade nejde o prvý prípad, kedy by bolo možné jeho konanie ospravedlniť akousi neobanlivosťou. V danej súvislosti dáva súdu to pozornosti aj tú skutočnosť, že v jej prípade ide už o 3. nárok uplatnený formou žalobného návrhu, nakoľko žalovaný úmyselne a účelovo voči žalobkyne koná diskriminačne, hoci v minulosti v obdobných prípadoch tieto nároky riadne ostatným oprávneným osobám - zamestnancom vyplatil. Jednalo sa napríklad o bývalého

zamestnanca p. Ing. Ladislava Horvátha, ktorý voči žalovanému viedol rovnaký spor o neplatnosť výpovede a vyplatenie nárokov z neplatného skončenia PP, pričom v tomto prípade, tak ako v prípade žalobkyni v konaní XXC/XXX/XXXX, súd právoplatne rozhodol čiastočným rozhodnutím, že výpoveď daná tak žalobkyni, ako aj p. Ing. V. je neplatná. Po právoplatnosti daného rozhodnutia o neplnom skončení PP, žalovaný s p. Ing. V. uzatvoril dohodu o skončení PP, pričom mu následne boli riadne a včas vyplatené všetky jeho zákonné nároky, t.j. náhrada mzdy od právoplatnosti do skončenia, odstupné, odchodné a rovnako aj nárok za nevyčerpanú dovolenku. Rovnako ešte 18.6.2019 žalobkyňa žiadala súd vytýčiť termín pojednávania a aby súd od žalovaného vyžiadal presné vyčíslenie výšky stravného na Mestskom úrade v Zlatých Moravciach aj v súlade s kolektívnou zmluvou za jednotlivé roky 2016, 2017, 2018. Táto skutočnosť nebola vo vyjadrení žalovaného uvedená, tak opätovne žiada, aby vyčíslili výšku stravného za tieto roky, aby sa vedeli na konaní pripraviť a taktiež správne vyčíslíť škodu za stravné. Rovnako sa nestotožňuje žalobkyňa s názorom PZ žalovaného, kde uviedla, že sa „nedá presne určiť moja dovolenka lebo sa nevie z akej mzdy“ -žalobkyňa mala u žalovaného vydaný platný Platový dekrét z roku 2011, ktorý sa následne valorizoval v súlade s platnými predpismi a prerátal na aktuálny rok 2016, 2017, 2018 a z toho počet dní dovolenky, ako to vyrátalo mesto Ing. V., z takej mzdy, akú by bol v danom čase zarábal, lebo mu už išla náhrada mzdy ako prekážka na strane zamestnávateľa, takže vedia presne vyčíslíť, akú mzdu by žalobkyňa v rozhodnom období dosahovala, o čom sa rozhodovalo aj v iných konaniach a toto žalovaný nikdy nespochybňoval a o akú výšku nevyplatenej dovolenky sa jedná, t.j. JUDr. D., ako zástupca žalovaného píše opäť nepravdy a účelovo zavádza súd.

Tiež pochybenie a diskriminačné konanie žalovaného a jeho zástupkyne p. JUDr. D. je možné preukázať aj z toho, kedy sa táto vyjadrila, že žalobkyni „nemožno náhradu za dovolenku vyplatiť lebo „neodpracovala“ 60 dní u zamestnávateľa v kalendárnom roku“, ako je potom možné, že daný nárok p. Ing. V. vyplátili, hoci ani on neodpracoval tieto dni. Ako mohla žalobkyňa reálne odpracovať? Nemohla, keďže je prekážka na strane zamestnávateľa a nemôže sa doteraz vrátiť do práce, tých 60 dní je len pre tých zamestnancov, ktorí nepracovali celý rok u zamestnávateľa, čo sa žalobkyne netýka vid ZP.

V tejto súvislosti je nutné dať do pozornosti aj tú skutočnosť, aby žalovaný vysvetlil nielen žalobkyni, ale aj predovšetkým samotnému súdu, prečo v jednom prípade nemá problém z vyplatením daných nárokov dobrovoľne a mimosúdne a v prípade žalobkyne už nie, pričom sa jedná o úplne rovnaké nároky aj v prípade p. Ing. I. V. aj v prípade žalobkyne, nakoľko v oboch prípadoch bolo právoplatne rozhodnuté, že pôvodná výpoveď z 3/2011 je neplatná. K otázke neprijatia pracovnej ponuky zaujal svoje stanovisko aj súd 1. inštancie v konaní XXC XXX/XXXX, a to konkrétne v odôvodnení vyhlásené rozsudku na str. 48 a 49 a rovnako aj v konaní vedenom na tunajšom súde o neplatnosť 2. výpovede medzi žalobkyňou a žalovaným v konaní XXCpr /., preto pre túto žalobu sú úplne irelevantné.

4. Žalovaný v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalobkyne okrem toho, čo už uviedol v prvom písomnom vyjadrení uviedol, že žalobca vedie proti žalovanému tri súdne konania, ktorými si uplatňuje náhradu nemalých mzdových nárokov, ktoré konania nie sú ku dnešnému dňu právoplatne ukončené, preto sa žalovaný, tak ako to na prvom pojednávaní uviedol, stotožňuje s Uznesením Okresného súdu v Topoľčanoch č. k. XCpr/X/XXXX-148 o prerušení konania, a to vzhľadom na nasledujúce skutočnosti: č. k. XXC/XXX/XXXX - v danom súdnom konaní síce bolo určené, že výpoveď z roku 2011 je neplatná, avšak o trvaní alebo netrvaní pracovného pomeru bude rozhodnuté v rámci určenia/ neurčenia náhrady mzdy, ktoré konanie prebieha a ku dnešnému dňu nie je právoplatné. V rámci uvedeného súdneho konania si Žalobca nárokuje náhradu mzdy za obdobie : - od 1.7.2011 do 18.4.2016 vo výške 608,80 Eur mesačne + úroky,- od 19.4.2016 do 31.12.2016 vo výške 707,90 Eur mesačne + úroky ,- od 01.01.2017 do 31.12.2017 vo výške 729,18 Eur mesačne + úroky,- od 1.1.2018 vo výške 746,43 Eur mesačne + úroky č. k. XXCpr/XX/XXXX - v danom súdnom konaní bolo rozhodnuté o neplatnosti výpovede z roku 2017, avšak ku dnešnému dňu nie je tento výrok právoplatný, a v ktorom si žalobca nárokuje náhradu mzdy za obdobie: - od 1.2.2018 vo výške 729,18 Eur mesačne + úroky.

V uvedených konaniach je nárok na náhradu mzdy nielenže uplatnený duplicitne, ale dokonca aj v rozdielnych výškach, a to najmä v období roku 2018. Žalovaný má za to, že výška náhrady mzdy, a z toho vyplývajúci aj nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku, ktorá sa v rámci konania č. XCpr/X/XXXX uplatňuje, by mala byť ustálená. Dôkazné bremeno týkajúce sa určenia výšky náhrady mzdy alebo dovolenky je však v tomto prípade na žalobcovi, ktorý si túto náhradu uplatňuje. Žalovaný túto výšku ako aj samotný nárok na základe uvedeného rozporuje. Vzhľadom na skutočnosť, že predmetom tohto konania je určenie nároku na náhradu za nevyčerpanú dovolenku za obdobie od 19.4.2016 do 31.12.2016, od 1.1.2017 do 31.12.2017 a od 1.1.2018 do 29.07.2018, je žalovaný tohto názoru, že nakoľko bola v mesiaci október 2017 žalobkyni daná výpoveď z pracovného pomeru, ktorú neplatnosť

výpovede žalobkyňa dňa 12.03.2018 napadla žalobou na Okresnom súde v Nitre č. k. XXC/XX/XXXX, neskôr Topolčany XXCpr/XX/XXXX, z čoho vyplýva, že o danej platnosti alebo neplatnosti doposiaľ nie je právoplatne rozhodnuté, nemožno o takomto nároku v uplatnenom rozsahu vôbec rozhodovať. V tomto prípade žalovaný poukazuje na rozhodnutie NS SR pod sp. zn. 3Cdo/6/2008, z ktorého vyplýva, že „zamestnancovi nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku neprináleží za obdobie, kým nie je právoplatne rozhodnuté o neplatnosti skončenia pracovného pomeru.“

Zároveň je potrebné zdôrazniť, že výpočet náhrady za nevyčerpanú dovolenku nie je určený v správnej výške, čo sa týka roku 2018, nakoľko s poukazom na vyššie uvedené nároky uplatňované v dvoch predchádzajúcich konaniach, vychádzajú z rôznych súm, uplatňuje sa v prechádzajúcich konaniach aj náhrada mzdy, a to duplicitne za rok 2018, uplatňovaný nárok čo do výšky ako aj právneho dôvodu nemožno priznať s poukazom na dátum podania predmetnej žaloby, t. j. 2.9.2019, na základe čoho žalovaný vznáša námietku premlčania pre uplatnený nárok - rok 2016 a 2017, obdobie nároku nie je určené správne, nakoľko je žalovaná t.č. na rodičovskej dovolenke, z čoho vyplýva, že, ak 6 týždňov pred plánovaným termínom pôrodu sa nastupuje na materskú dovolenku, ktorú hradí Sociálna poisťovňa, žalobca v rokoch 2016-2017 pracoval v zahraničí v Rakúsku, žalovaný poukazuje na Rozsudok KS 3Cdo/6/2008, ktorý uvádza, že „nároky pracovníka, s ktorým organizácia neplatne zrušila pracovný pomer, sú upravené v § 61 Zákonníka práce, nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku medzi nimi nie je.“ Žalovaný tiež vyjadruje názor, že pre zistenie splnenia nároku na dovolenku za kalendárny rok je rozhodujúce, kedy pracovný pomer vznikol, či trval po celý kalendárny rok a či zamestnanec v tomto roku odpracoval aspoň 60 dní. Do času požadovaného výkonu práce 60 dní sa započítavajú skutočne odpracované dni, (bez ohľadu na to, či ide o prekážky v práci na strane zamestnávateľa), pokiaľ v tom ktorom dni odpracoval prevažnú časť pracovného dňa. Podmienka odpracovania 60 dní v kalendárnom roku musí byť splnená v každom kalendárnom roku, a to bez zreteľa na to, či pracovný pomer trval aj v predchádzajúcich kalendárnych rokoch. Žalovaný dáva do pozornosti Rozsudok Súdneho dvora Európskej Únie C-12/17, z ktorého odôvodnenia vyplýva, že: každý pracovník má právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov a toto právo je zásadou sociálneho práva Únie, ktorá má osobitnú dôležitosť. Súdny dvor poznamenáva, že jeho účel, ktorým je umožniť pracovníkovi oddýchnuť si, je založený na predpoklade, že pracovník počas referenčného obdobia skutočne pracoval.

Žalovaný tiež dáva do pozornosti Rozsudok Súdneho dvora Európskej Únie C-214/16, z ktorého vyplýva, že „Dovolenku, na ktorú má pracovník právo, možno rozdeliť na niekoľko častí, ale: a) môže sa čerpať len v roku, za ktorý na ňu vzniklo právo a b) nemôže byť nahradená finančnou náhradou s výnimkou skončenia pracovného pomeru.“

Zároveň je potrebné uviesť, že stravné je formou stravného kupónu zamestnancovi poskytované mesačne, v závislosti od dĺžky pracovného času, ktorý zamestnanec strávil na pracovisku, tzn. že nárok na jeho poskytnutie je premlčaný plynutím jednotlivých mesiacov, pri ktorom nárok na stravné vznikol, ak vôbec vynikol. V poslednom rade je potrebné uviesť, že zamestnávateľ je zodpovedný za škodu výlučne v tom prípade, ak zamestnancovi vznikla škoda pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s výkonom práce, ktorý v tomto prípade na strane žalovaného absentuje. Na záver Žalovaný uvádza, že nie je možné súčasne priznať nárok na náhradu mzdy, nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku a zároveň aj nárok na náhradu škody za stravné, nakoľko by v prípade priznania všetkých uplatnených nárokov vznikol žalobcovi značný majetkový prospech v súvislosti s porušením sociálnej funkcie a zásady zákazu zneužívania práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov.

Na základe vyššie uvedeného Žalovaný navrhuje, aby súd žalobu v celom rozsahu zamietol, nakoľko žalobkyňou uplatnený nárok, čo do rozsahu a výšky a dôvodu nie je možný ani dovolený.

5. Dňa 29.01.2020 na pojednávaní súd pripustil zmenu petitu žaloby podľa podania žalobkyne zo dňa 28.01.2020 tak, že: Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu za nevyčerpanú dovolenku od 19.04.2016 do 31.07.2018 vo výške 2 560,44 eur spolu s 5% -ným úrokom z omeškania od 12.1.2017 do zaplatenia a náhrady škody za nevyplatené stravné od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 1.266 eur spolu s 5 % - ným ročným úrokom z omeškania od 19.4.2016 do zaplatenia.

6. Právna zástupkyňa žalobkyne na pojednávaní uviedla, že v plnom rozsahu sa pridrižiava písomného podania, žalobkyňa trvá na podanej žalobe, poukazuje na to, že v prípade žalobkyne sa jedná už o tretí

pracovnoprávny spor v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, keď žalovaný ani v jednom prípade nebol ochotný dohodnúť sa na vypláť nárokov, ktoré žalobkyni prislúchajú týmto titulom. V zmysle podanej žaloby žalobkyňa poukazuje, že predmetné nároky na vyplatenie dovolenky a stravného od 19.04.2016 do 29.07.2018 vznikli v zmysle § 142 ZP, kedy žalovaný ako zamestnávateľ nerešpektoval rozhodnutie súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru a neposkytol žalobkyni prácu, čím vznikli prekážky na strane zamestnávateľa a v zmysle § 144 písm. a/ ZP prekážky na strane zamestnávateľa sa považujú za výkon práce a teda prislúchajú uvedené nároky týmto titulom. Vyjadrenie žalovaného v časti, čo sa týka nároku na dovolenku, že žalobkyňa vraj neodpracovala v rozhodnom období 60 dní, nie sú správne a v súlade so zákonom, keďže žalobkyňa nemohla odpracovať, keďže vznikali uvedené prekážky na strane zamestnávateľa. Dáva do pozornosti súdu, že v rovnakom prípade ako je spor žalobkyne, sa jednalo aj o prípad Ing. I. V., ktorého v tomto konaní navrhli vypočuť ako svedka a žiadali, aby žalovaný predložil jeho výplatnú pásku pri skončení pracovného pomeru v júli 2017, kedy žalovaný po tom, ako s p. V. bol neplatne skončený pracovný pomer právoplatným rozhodnutím súdu, žalovaný sa s p. V. dohodol na skončení pracovného pomeru a zároveň mu vyplatil aj nárok na dovolenku od neplatného skončenia PP až do spisania platnej dohody. Jej otázka je, ako je možné z takej inštitúcie ako je Mesto Zlaté Moravce, aby konalo v jednom prípade účelovo a diskriminačne, keď popiera nároky jedného zamestnanca a v obdobnom prípade tieto nároky dobrovoľne vyplatí. Poukazuje a odvoláva sa okrem zákonných ustanovení ZP aj na rozhodnutie KS v Prešove sp.zn. XCoPr/X/XXXX, kde sa v rámci svojej rozhodovacej právomoci tak súd prvej inštancie v Prešove ako aj odvolací súd zaoberali obdobnou problematikou na vyplatenie nárokov za nevyčerpanú dovolenku a stravného a v oboch prípadoch tento nárok ako zákonný uznali. K vyjadreniam žalovaného k otázke akéhosi vytvorenia pracovného miesta pre žalobkyňu, považuje v tomto konaní absolútne za irelevantné, nakoľko uvedenou otázkou sa zaoberali predchádzajúce súdy, jednak v konaní XXC/XXX/XXXX na OS Nitra ako aj tunajší súd v konaní sp.zn.XXCpr/XX/XXXX. V tomto prípade k tejto žalobe by sa súd nemal zaoberať rozsahom daného vyjadrenia a na túto skutočnosť by sa nemalo ani prihliadať, aby zbytočne nespôsobovali nejaké prieťahy konania, skúmaním danej otázky. Čo sa týka vznesenej námietky premlčania, v zmysle § 102 OZ nárok sa premlčí resp. premlčacia doba začína plynúť až vtedy, keď bolo povinnosťou žalobkyne si tento nárok uplatniť u žalovaného a prvý krát nárok na nevyčerpanú dovolenku mala právo si uplatniť v januári 2017. Čo sa týka náhrady škody za stravné, rovnako zotrváva na tom, že aj v tomto prípade platí trojročná premlčacia lehota, nakoľko žalovaný v prípade žalobkyne a ňou uplatnených nárokov koná úmyselne, diskriminačne a účelovo. Tiež dáva do pozornosti, že žalobkyňa mala záujem sa dohodnúť tak ako p. V., na skončení PP dohodou, bolo to myslí v októbri 2017, kedy žiadala, aby jej žalovaný vyplatil náhradu mzdy, náhradu za dovolenku od 19.04.2016 t.j. kedy bolo právoplatne rozhodnuté o neplatnom skončení PP až do podpísania prípadnej dohody, čo žalovaný odmietal. V konaní XXC/XXX/XXXX sa súd zaoberal aj po právoplatnom rozhodnutí v otázkach náhrady mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa.

7. Zástupkyňa žalovaného na pojednávaní uviedla, že nesúhlasí s tvrdením, že žalovaný postupuje diskriminačne a účelovo, pretože rozdiel medzi sporom s p. V., s ktorým bol dohodou skončený pracovný pomer mu síce boli vyplatené isté nároky, avšak p. V. nemal záujem o ponuku práce referenta, čo bolo dôvodom uzatvorenia takejto dohody, avšak na rozdiel od toho, so žalobkyňou sa uskutočnilo niekoľko stretnutí, sú z toho samozrejme aj zápisy s tým, že nakoľko ona sama požadovala akúkoľvek prácu referenta a táto jej bola skutočne aj ponúknutá, hoci z jej strany odmietnutá, tak sa vyplatením nárokov v rozsahu ako požaduje nezaoberali. Čo sa týka ponuky pracovného miesta, písali vo vyjadrení z 5.10.2019 taktiež z 21.11.2019, ale s tým, že by v rámci tohto konania chceli poukázať na to, že podľa názoru žalovaného žalobkyni neprináleží súčasne nárok na náhradu mzdy, ktorý je uplatňovaný v dvoch predchádzajúcich konaniach a súčasne aj nárok na náhradu za nevyplatenú dovolenku, pretože v tých dvoch predchádzajúcich konaniach a teraz naráža na výšku uplatneného nároku v tejto žalobe, sú uvedené rozdielne sumy, a to najmä za rok 2018, kedy v konaní XXC/XXX/XXXX sa uplatňuje nárok za náhradu mzdy od 01.01.2018 mesačne vo výške 746,43 eur, v konaní XXCpr/XX/XXXX sa uplatňuje tiež za rok 2018 náhrada vo výške 729,18 eur, teda pri určovaní nároku na náhradu za nevyčerpanú dovolenku nie je zrejماً suma a výška priemerného zárobku, z ktorej by sa táto suma mala počítať. V druhom rade poukazuje na rozhodnutie KS Košice sp.zn. XCdo/X/XXXX, ktorý uviedli aj vo vyjadrení z 21.11.2019 a ktorý hovorí o tom, že nároky pracovníka s ktorým organizácia neplatne zrušila pracovný pomer sú upravené v § 61 ZP, avšak nároky na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku medzi nimi nie je. Teda z uvedeného vyplýva a žalovaný týmto pádom aj žiada, aby tento nárok uplatnený a priznaný nebol. Čo sa týka náhrady škody za stravné, tu poukazuje hlavne na premlčanie, pretože stravné sa uplatňuje a vypláca zamestnancovi mesačne vo forme stravných lístkov a teda zamestnávateľ podľa

počtu odpracovaných dní prispieva zamestnancovi v r. 2016 to bolo 2,40 eura, v r. 2017 2,68 eura a od r. 2018 2,68 eura. Podľa názoru žalovaného je tento nárok premlčaný z dôvodu plynutia 2 ročnej premlčacej lehoty s poukazom na ustanovenie § 106 OZ. 2 ročná premlčacia doba začala plynúť od 19.04.2016 do 01.09.2017 a to s poukazom na dátum podania žaloby, ktorý bol 02.09.2019. Zároveň tiež poukazuje na skutočnosť, že škodu možno uplatniť len v tom prípade, ak sú splnené podmienky pre vyodenie zodpovednosti za škodu a to v tom prípade, ak zamestnancovi vznikla táto škoda pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s výkonom práce, ktorý však v tomto prípade absentuje. Chce uviesť v závere, že navrhuje, nakoľko predchádzajúce súdne konania neboli k dnešnému dňu právoplatne skončené a v konaní XXC/XXX/XXXX sa bude rozhodovať aj o tom, či pracovný pomer trvá alebo netrvá, aby toto konanie bolo prerušené, alternatívne žiadam, aby nárok v takomto rozsahu bol zamietnutý.

8. Súd vykonal dokazovanie vypočítaním žalobkyne, oboznámením s listinnými dôkazmi predloženými stranami sporu, rozsudkom Okresného súdu Nitra, sp.zn. XXC XXX/XXXX -381 zo dňa 29.09.2014, sp.zn. XXC XXX/XXXX -642 zo dňa 13.08.2018, rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp.zn. XCo/XXX/XXXX -426, sp.zn.. XCo/XX/XXXX-745 zo dňa 01.10.2020 ako aj s ostatným obsahom spisu a zistil tento skutkový stav:

9. Z Pracovnej zmluvy zo dňa 20.01.2003 vyplýva, že žalobkyňa so žalovaným uzatvorila pracovný pomer v znení platných dodatkov s dohodnutým druhom práce vo funkcii referentka oddelenia.

10. Čiastočným rozsudkom Okresného súdu Nitra, sp.zn. XXC XXX/XXXX -381 zo dňa 29.09.2014 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp.zn. XCo/XXX/XXXX -426, právoplatné dňa 19.4.2016 bolo určené, že výpoveď daná žalobkyňou žalovaným zo dňa 18.3.2011 je neplatná.

11. Rozsudkom Okresného súdu Nitra, sp.zn. XXC XXX/XXXX -642 zo dňa 13.08.2018 bolo rozhodnuté tak, že:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňu ušlú mzdu vo výške 680,80eur mesačne počnúc dňom 1.7.2011 do 18.04.2016 spolu s úrokom z omeškania 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, vždy 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyňu nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňu za rok 2016 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 707,90eur mesačne počnúc dňom 19.04.2016 do 31.12.2016 spolu s úrokom z omeškania 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, vždy 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyňu nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

III. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňu za rok 2017 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 729,18 eur mesačne počnúc dňom 1.1.2017 do 31.12.2017, spolu s úrokom z omeškania 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, vždy 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyňu nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku

IV. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňu za rok 2018 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 746,43 eur mesačne počnúc dňom 1.1.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyňu pokračovať v práci, spolu s úrokom z omeškania 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, vždy 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyňu nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

12. Rozsudkom Okresného súdu Topoľčany, sp.zn. XXCpr/XX/XXXX zo dňa 24.05.2019 bolo určené, že: I. Výpoveď daná žalobkyňou žalovaným zo dňa 12.10.2017, doručovaná na jej adresu 30.10.2017, podľa ktorej pracovný pomer sa skončil 31.01.2018, je neplatná. II. Súd určuje, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá.

V. Súd žalobu v časti zaplatenia zostávajúcich úrokov z omeškania zamietá.

VI. Súd určuje, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným ďalej trvá.

VII. Žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

13. Rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp.zn. XCo/XX/XXXX-745 zo dňa 01.10.2020 odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie sp.zn. XXC/XXX/XXXX- 642 zo dňa 13.08.2018 v napadnutých vyhovujúcich výrokoch I., II., III., VI. potvrdil, v napadnutom vyhovujúcom výroku IV. v časti priznanej náhrady mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa za obdobie od 01.01.2018 do 31.07.2018 potvrdil a za obdobie od 01.08.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci a v súvisiacom výroku o nároku na náhradu trov konania (VII.) zrušil a vec v týchto častiach vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

14. Z kolektívnej zmluvy článok 20 vyplýva, že všetkým zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 2 týždne nad výmeru uvedenú v §103 ods.1až7 Zákonníka práce, platnosť od 02.07.2015 . Žalobkyňa si uplatnila na čl. 124 spisu):

Nevyčerpaná dovolenka žalobkyne za rok

- 2016 / nárok na dovolenku spolu v počte 24 dní a to vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 707,90 € (nárok od 19.4.2016 od právoplatnosti rozhodnutia) - celkový nárok za rok 2016-772,25 eur

- 2017 / nárok na dovolenku spolu v počte 35 dní a to vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 729,18 € , nárok za rok 2017/1.109,62eur

- 2018 / nárok na dovolenku spolu v počte 20 dní a to vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 746,43 € - (nárok do 31.07.2018), nárok za rok 2018 /678,57eur, spolu 2.560,44eur

15. Zo Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu Mesta Zlaté Moravce, číslo SM XXX/XXXX Článok 1- Príspevok na stravovanie vyplýva, že zo SF bude poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,20 eur od prvého dňa nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo nasledovne: a) Zamestnanci mestského úradu, mestskej polície, ZOS, DOS, CVČ, Terénnej sociálnej práce, Chránenej dielne a ostatní zamestnanci v rámci projektov zamestnaní na pracovnú zmluvu. Zamestnanci uvedených stredísk majú stravovanie poskytované formou stravovacích poukážok. Hodnota poukážky na stravu je 4,50 eur, z ktorej príspevok zo sociálneho fondu 0,20 eur. Počas služobných ciest, pokiaľ si zamestnanec účtuje stravné, nemá nárok na stravný lístok. Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok aj v prípade čerpania dovolenky, PN, OČR, služobného a pracovného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141 a § 137 ZP. b) Zamestnanci predškolských zariadení so školskou jedálňou Zamestnanci materských škôl a školských jedální pri materských školách majú zabezpečené stravovanie v školských jedálňach. V prípade predloženia lekárskeho potvrdenia zamestnancom o zdravotnom stave vyžadujúcom špeciálnu diétu, zamestnanec obdrží stravné poukážky ako zamestnanci skupiny A v zmysle čl.3. Zamestnávateľ uhradí zo svojich nákladov 55 % z výšky stravnnej jednotky na jedno hlavné jedlo. Príspevok zo sociálneho fondu je 0,20 eur. V prípade uzatvorenia prevádzky (prázdniny) zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí sú v zamestnaní na pracovisku stravné poukážky. Predmet dodatku - Zmluvné strany sa dohodli na zmene ustanovenia Článku 1 Príspevok na stravovanie v nasledovnom znení: Zo SF bude poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,20 eur od prvého dňa nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo nasledovne: a) Zamestnanci mestského úradu, mestskej polície, ZOS, DOS, CVČ Zamestnanci uvedených stredísk majú stravovanie poskytované formou stravovacích poukážok. Hodnota poukážky na stravu je 4,50 Eur z ktorej: Príspevok zo sociálneho fondu tvorí 0,20 Eur. Počas služobných ciest, pokiaľ si zamestnanec účtuje stravné, nemá nárok na stravný lístok. Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok aj v prípade čerpania dovolenky, PN, OČR, služobného a pracovného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141 a § 137 ZP.

16. Z Kolektívnej zmluvy - Článok 1 -Príspevok na stravovanie vyplýva, že SF bude poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,20 eur od prvého dňa nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo nasledovne: a) Zamestnanci mestského úradu, mestskej polície, ZOS, DOS, CVČ Zamestnanci uvedených stredísk majú stravovanie poskytované formou stravovacích poukážok. Hodnota poukážky na stravu je 4,00 €, z ktorej: - príspevok zo soc. fondu: 0,20 € Počas služobných ciest, pokiaľ si zamestnanec účtuje stravné, nemá nárok na stravný lístok. Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok aj v prípade čerpania dovolenky, PN, OČR, služobného a pracovného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141a § 137 ZP. b)

Zamestnanci predškolských zariadení so školskou jedálňou. Zamestnanci materských škôl a školských jedální pri materských školách majú zabezpečené stravovanie v školských jedálňach. V prípade predloženia lekárskeho potvrdenia zamestnancom o inom zdravotnom stave vyžadujúcom špeciálnu diétu, zamestnanec obdrží stravné poukážky ako zamestnanci skupiny A v zmysle čl.3. Zamestnávateľ uhradí zo svojich nákladov 55 % z výšky stravnej jednotky na jedno hlavné jedlo, príspevok zo sociálneho fondu 0,20 €. V prípade uzatvorenia prevádzky (prázdniny) zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí sú v zamestnaní na pracovisku, stravné poukážky.

17. Zo Žiadosti o preplatenie nevyčerpanej dovolenky zo dňa 16.04.2018 vyplýva, že žalobkyňa žiadala žalovaného o preplatenie nevyčerpanej dovolenky za roky 2016,2017 od 19.04.2016 , t.j. od právoplatnosti rozsudku KS č.k. XCo/XXX/XXXX z dôvodu náhrady mzdy z titulu prekážky na strane zamestnávateľa.

18. Z odpovede žalovaného na žiadosť o preplatenie nevyčerpanej dovolenky zo dňa 18.04.2018 vyplýva, že žalovanému bola doručená žiadosť žalobkyně dňa 16.04.2018 a žalovaný navrhol žalobkyni náhradu mzdy od 01.02.2018 , dohodu o ukončení pracovného pomeru, odstupné vo výške 4- násobku priemerného mesačného zárobku.

19. Podľa § 142 ods.1,3 Zákonníka práce, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

20. Podľa § 144a ods.1 písm. a) Zákonníka práce , ako výkon práce sa posudzuje aj doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak.

21. Podľa § 420 ods. 1 Občianskeho zákonníka , každý zodpovedá za škodu, ktorú spôsobil porušením právnej povinnosti.

22. Podľa § 152 ods. 1 Zákonníka práce , zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

23. Na základe prevedeného dokazovania , zisteného skutkového stavu ako i jeho právnej kvalifikácie, dospel súd k záveru, že žaloba žalobkyně je čiastočne dôvodná.

24. Žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala od žalovaného zaplata náhrady za nevyčerpanú dovolenky a náhrady škody za stravné, a to náhrady za nevyčerpanú dovolenku od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 2.560,44eur spolu s 5% -ným úrokom z omeškania ročne od 12.1.2017 do zaplata a náhrady škody za nevyplatené stravné od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 1.266 eur spolu s 5 % - ným ročným úrokom z omeškania od 19.4.2016 do zaplata, keď v odôvodnení žaloby uviedla , že rozsudkom Okresného súdu Nitra, č.k. 19C 171/2011 v spojení s Rozsudkom Krajského súdu v Nitre č.k. XCo/XXX/XXXX bolo právoplatne od 19.4.2016 rozhodnuté, že výpoveď žalobkyně zo dňa 18.3.2011 je neplatná a teda vznikla zákonná povinnosť žalovaného od uvedeného dátumu žalobkyni prideľovať prácu v zmysle platne uzatvorenej pracovnej zmluvy a jej platne uzatvorených dodatkov. Tým, že žalovaný neprideľoval žalobkyni žiadnu prácu, bolo jeho povinnosťou poskytovať náhradu mzdy, o ktorých nárokoch rozhoduje v konaní Okresný súd Nitra pod sp.zn. XXC XXX/XXXX, pričom z vyššie uvedených dôvodov, žalobkyni patrí náhrada mzdy v takej výške, akú by bola v tom čase dosahovala. Náhrada mzdy z titulu prekážky na strane zamestnávateľa je klasifikovaná ako „výkon práce“, na základe čoho žalobkyni vzniká aj nárok na dovolenku a rovnako ako aj všetky zákonné nároky vrátane stravného a to od právoplatnosti rozhodnutia Krajského súdu v Nitre t.j. od 19.4.2016.

25. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobkyňa so žalovaným uzatvorila dňa 20.01.2003 pracovný pomer v znení platných dodatkov s dohodnutým druhom práce vo funkcii referentka oddelenia. Čiastočným rozsudkom Okresného súdu Nitra, sp.zn. XXC XXX/XXXX - 381 zo dňa 29.09.2014 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp.zn. XCo/XXX/XXXX - 426, právoplatné dňa 19.4.2016, bolo určené, že výpoveď daná žalobkyňou žalovaným zo dňa 18.3.2011 je neplatná.

26. Rozsudkom Okresného súdu Nitra, sp.zn. XXC XXX/XXXX - 642 zo dňa 13.08.2018 bolo rozhodnuté tak, že: I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi ušlú mzdu vo výške 680,80eur mesačne počnúc dňom 1.7.2011 do 18.04.2016 spolu s úrokom z omeškania 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, vždy 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyňi nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi za rok 2016 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 707,90eur mesačne počnúc dňom 19.04.2016 do 31.12.2016 spolu s úrokom z omeškania 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, vždy 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyňi nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

III. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi za rok 2017 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 729,18 eur mesačne počnúc dňom 1.1.2017 do 31.12.2017, spolu s úrokom z omeškania 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, vždy 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyňi nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku

IV. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi za rok 2018 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 746,43 eur mesačne počnúc dňom 1.1.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyňi pokračovať v práci, spolu s úrokom z omeškania 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, vždy 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyňi nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

27. Rozsudkom Okresného súdu Topoľčany, sp. zn. XXCpr/XX/XXXX zo dňa 24.05.2019 bolo určené, že: I. Výpoveď daná žalobkyňou žalovaným zo dňa 12.10.2017, doručovaná na jej adresu 30.10.2017, podľa ktorej pracovný pomer sa skončil 31.01.2018, je neplatná. II. Súd určuje, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá. V. Súd žalobu v časti zaplatenia zostávajúcich úrokov z omeškania zamietá. VI. Súd určuje, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným ďalej trvá. VII. Žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. Rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp.zn. XCo/XX/XXXX-745 zo dňa 01.10.2020 odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie sp. zn. XXC/XXX/XXXX- 642 zo dňa 13.08.2018 v napadnutých vyhovujúcich výrokoch I.II., III. VI. potvrdil, v napadnutom vyhovujúcom výroku IV. v časti priznanej náhrady mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa za obdobie od 01.01.2018 do 31.07.2018 potvrdil a za obdobie od 01.08.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyňi pokračovať v práci a v súvisiacom výroku o nároku na náhradu trov konania (VII.) zrušil a vec v týchto častiach vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

28. Pokiaľ si žalobkyňa v danej veci uplatnila nárok na zaplatenie náhrady za nevyčerpanú dovolenku za žalované obdobie od 19.4.2016 - 31.07.2018 spolu v sume 2.560,44eur spolu s 5% -ným úrokom z omeškania ročne od 12.1.2017 do zaplatenia z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa, k tejto časti žalobného návrhu súd uvádza nasledovné:

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa z objektívnych dôvodov znemožňujú zamestnávateľovi pridelovať prácu tak, že nemôže plniť voči zamestnancovi jednu zo svojich hlavných povinností, ktorou je pridelovať zamestnancovi prácu v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy. V prípade, že takáto skutočnosť nastane, Zákonník práce v §142 zamestnávateľovi ukladá povinnosť poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy. Z judikatúry slovenských súdov vyplýva, že vznik práva na dovolenku je viazaný na "reálny" výkon práce zamestnanca, nie na skutočnosť, že pracovný pomer zamestnanca trvá [2 Cdo 267/2013, 3 Cdo 6/2008].

29. Z Rozsudku Súdneho dvora EÚ o nevyčerpanej dovolenke však vyplýva, že ak súd rozhodne o neplatnom skončení pracovného pomeru, zamestnanec má nárok na náhradu mzdy a zamestnávateľ má povinnosť ju vyplatiť a vysporiadať sa aj s odvodovými povinnosťami. Súdny dvor Európskej únie vo svojom Rozhodnutí zo dňa 25. júna 2020 rozhodol aj o ďalšom nároku zamestnanca v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, a to nároku na náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku. V zmysle tohto rozhodnutia sa vzťahuje povinnosť členského štátu EÚ zabezpečiť platenú dovolenku pre každého zamestnanca vyplývajúcu z Článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, t.j. aj pre zamestnancov, s ktorými bol neplatne skončený pracovný pomer a to v období odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania, t.j. za čas kedy zamestnanec skutočne nepracoval.

30. V zmysle aktuálneho rozhodnutia v spojených veciach QH v Varchoven kasacionen sad na Republika Balgarija, C-762/18 a CV v Iccrea Banca SpA, C-37/19 súdny dvor EÚ rozhodol aj o ďalšom nároku zamestnanca v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, a to nároku na náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku. Zamestnávateľ je povinný nielen zabezpečiť platenú dovolenku v stanovenej výmere každému zamestnancovi, ale bráni sa tiež členským štátom a ich vnútroštátnej judikatúre neposkytnúť platenú dovolenku zamestnancovi, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer a v dôsledku rozhodnutia súdu opätovne nastúpil do zamestnania, a to v období odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia (a to z dôvodu, že zamestnanec skutočne nepracoval). Európska legislatíva bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej by takýto zamestnanci nemali nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku v období odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania. Výrok rozsudku bol nasledovný:

Článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania z dôvodu, že tento pracovník počas tohto obdobia pre zamestnávateľa skutočne nepracoval.

Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej v prípade skončenia pracovného pomeru, ku ktorému došlo po tom, ako dostal dotknutý pracovník protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom, v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, tento pracovník nemá nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania

31. Vzhľadom na povinnosť členských štátov Európskej únie vykladať vnútroštátne právo v súlade s legislatívou Európskej únie a so závermi Súdneho dvora Európskej únie, súd sa s nárokom žalobkyne na náhradu za nevyčerpanú dovolenku vysporiadal tak, že jej tento nárok v zmysle hore uvedeného priznal a zaviazal žalovaného na zaplatenie náhrady za nevyčerpanú dovolenku žalobkyni spolu v sume 2.560,44eur v období od 19.4.2016 (t.j. od právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Nitra, č.k. XXC XXX/XXXX v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č.k. XCo/XXX/XXXX, ktorými bolo právoplatne od 19.4.2016 rozhodnuté, že výpoveď žalobkyne zo dňa 18.3.2011 je neplatná) do 31.07.2018 (t.j. do dňa, kedy bolo rozsudkami Okresného súdu Nitra, sp.zn. XXC XXX/XXXX -642 zo dňa 13.08.2018 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp.zn. XCo/XX/XXXX-745 zo dňa 01.10.2020, právoplatne rozhodnuté o časti priznanej náhrady mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa za obdobie od 01.01.2018 do 31.07.2018), keď nevyčerpaná dovolenka žalobkyne za rok 2016 - nárok na dovolenku spolu v počte 24 dní vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 707,90 eur (nárok od 19.4.2016 od právoplatnosti rozhodnutí) - 707,90 eur: 22 dní = 32,17 eur x 24 dní = 772,25 eur = nárok za nevyčerpanú dovolenku za rok 2016-, za rok 2017- nárok na dovolenku spolu v počte 35 dní vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období žalobkyňa dosahovala t.j. 729,18 eur -729,18eur :22dní x 35 dní = 1.160eur = nárok za nevyčerpanú dovolenku za rok 2017, žalobkyňa si uplatnila sumu 1.109,62eur a za rok 2018 - nárok na dovolenku spolu v počte 20 dní vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 746,43 eur- (nárok do 31.07.2018), 746,43eur: 22dní x 20 dní = 678,57 eur = nárok za nevyčerpanú dovolenku za rok 2018, t.j. rok 2016/ 772,25eur, rok 2017/1.109,62eur, rok 2018/678,57eur, spolu 2.560,44eur.

32. Pokiaľ žiadala žalobkyňa úrok z omeškania vo výške 5,00% ročne z celej dlžnej sumy 2.560,44 eur za nevyčerpanú dovolenku za roky 2016, 2017 a 2018 od 12.01.2017 do zaplatenia, súd uvádza, že žalovaný sa dostal do omeškania s plnením dlhu nasledujúci deň po doručení výzvy od žalobkyne, ktorou žalobkyňa žiadala preplatenie nevyčerpanej dovolenky, t.j. odo dňa 17.04.2018, keď výzva bola žalovanému doručená dňa 16.04.2018, preto súd v zmysle §517 ods.2 Občianskeho zákonníka zaviazal žalovaného na zaplatenie úroku z omeškania 5,00% ročne zo sumy 2.560,44 eur od 17.04.2018 do zaplatenia a vo zvyšku úroku z omeškania od 12.01.2017 do 16.04.2018 žalobu ako nedôvodnú zamietol.

33. Žalobkyňa si uplatnila aj nárok na zaplatenie náhrady škody za nevyplatené stravné od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 1.266 eur spolu s 5 % - ným ročným úrokom z omeškania od 19.4.2016 do zaplatenia. V tejto časti súd považoval žalobu žalobkyne za nedôvodnú.

34. Pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa (alebo aj na strane zamestnanca) nárok na zabezpečenie stravy (stravných lístkov) nevzniká. Tento nárok závisí od odpracovaných hodín. Ak zamestnanec odpracuje viac ako 4 hodiny, nárok na zabezpečenie stravy zo zákona má. Ak zamestnanec nemôže vykonávať svoju prácu z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa a to aj v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, patrí mu náhrada mzdy v plnej výške (§142 ZP) a tiež aj na náhrada za nevyčerpanú platenú dovolenku, avšak nárok na náhradu škody z dôvodu neposkytnutia stravného zamestnávateľom pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa nevzniká. Na základe hore uvedeného preto súd žalobu žalobkyne v časti, ktorou sa domáhala zaplatenia náhrady škody za nevyplatené stravné od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 1.266 eur spolu s 5 % - ným ročným úrokom z omeškania od 19.4.2016 do zaplatenia ako nedôvodnú zamietol.

35. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd podľa § 255 ods.2CSP, keď žalobkyňa mala vo veci úspech 67 % a žalovaný 33% , preto súd priznal žalobkyňi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 34 % (67%-33%). O výške náhrady trov konania rozhodne vyšší súdny úradník po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v dvoch vyhotoveniach, cestou Okresného súdu Topoľčany na Krajský súd v Nitre.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, a akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a príloh tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis s prílohami, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

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 uzneseniu súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

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

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvej inštancie možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok konania,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ nemohol bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (Exekučný poriadok).