

Súd: Okresný súd Nitra
Spisová značka: 19C/171/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4111225693
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 03. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Lucia Kuzmová
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2021:4111225693.39

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra sudkyňou JUDr. Luciou Kuzmovou v spore žalobkyne: Viera Q., nar. XX.XX.XXXX, bytom W. XX, 953 01 Zlaté Moravce, zastúpená Mgr. Janou Hoksovou, advokátkou, IČO: 42 040 639, so sídlom J. Kalinčiaka 13, 951 87 Volkovce, proti žalovanému: Mesto Zlaté Moravce, IČO: 00 308 676, so sídlom Ul. 1. mája 2, 953 01 Zlaté Moravce, o zaplatenie náhrady mzdy, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 746,43 eur mesačne počnúc dňom 1.8.2018 do 31.12.2018, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 905,12 eur a to od 1.1.2019 do 31.12.2019, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

III. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 977,57 eur a to od 1.1.2020 do 31.12.2020, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

IV. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 977,57 eur a to od 1.1.2021 do 28.2.2021, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

V. Vo zvyšnej časti súd žalobu zamieta.

VI. Žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 93 %, o výške ktorej bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením.

VII. Štát má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 96,50 %, o výške ktorej bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením.

VIII. Štát má voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 3,50 %, o výške ktorej bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Nitra čiastočným rozsudkom č. k. 19C/171/2011 - 381 zo dňa 29.9.2014 určil, že výpoveď daná žalobkyni žalovaným dňa 18.3.2011 je neplatná a rozhodol, že o povinnosti žalovaného naďalej zamestnávať žalobkyňu ako aj o náhrade mzdy a trov konania rozhodne súd v konečnom rozhodnutí. Tento rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 19.4.2016 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č.k. 8Co/510/2015-426 zo dňa 4.2.2016, ktorým odvolací súd napadnutý čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil.

2. Rozsudkom č. k. 19C/171/2011-642 zo dňa 13.8.2018 Okresný súd Nitra zaviazal žalovaného na úhradu ušlej mzdy žalobkyni za obdobie od 1.7.2011 do 18.4.2016 a na náhradu mzdy žalobkyni titulom prekážok v práci na strane zamestnávateľa za celý rok 2016, celý rok 2017 a za rok 2018 od 1.1.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci. Žalobkyni súd priznal i nárok na zaplatenie úrokov z omeškania z jednotlivých mesačných splátok náhrady mzdy v sadze vo výške 9,50 % ročne vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia (I., II., III. a IV. výrok). Súd ďalej žalobu v časti zaplatenia zostávajúcich úrokov z omeškania zamietol (V. výrok), určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá (VI. výrok) a žalobkyni priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % (VII. výrok).

3. Voči vyhovujúcej časti rozsudku (výroky I., II., III., IV., VI., VII.) podal žalovaný odvolanie, o ktorom rozhodol Krajský súd v Nitre uznesením č. k. 8Co/55/2019-745 zo dňa 1.10.2020. Odvolací súd napadnutý rozsudok vo výrokoch I., II., III. a VI. potvrdil. Odvolací súd potvrdil rozsudok aj v napadnutom vyhovujúcom vyhovujúcom výroku IV. v časti priznanej náhrady mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa za obdobie od 1.1.2018 do 31.7.2018. Za obdobie od 1.8.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci a v súvisiacom výroku o nároku na náhradu trov konania odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Odvolací súd sa stotožnil s odôvodnením rozsudku súdu prvej inštancie v prevažnej časti, nároky žalobkyne vyhodnotil ako dôvodné, jediným dôvodom zrušenia a vrátenia rozhodnutia bolo, že súd prvej inštancie rozhodol o nárokoch žalobkyne na náhradu mzdy do budúca, teda aj za obdobie, kedy mzda žalobkyne nebola ešte splatná.

4. Rozsudok súdu prvej inštancie v častiach, ktoré odvolací súd potvrdil nadobudol právoplatnosť dňa 11.12.2020 a predmetom tohto konania zostal nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie po 1.8.2018 ako aj náhrada trov konania.

5. Dňa 9.3.2021 žalobkyňa doručila súdu návrh na zmenu žaloby, v ktorom svoje nároky upresnila a zároveň doplnila o ďalšie nároky. Žalobkyňa žiadala, aby súd rozhodol, že žalovaný je povinný zaplatiť jej ušlú mzdu vo výške 746,43 eur mesačne počnúc dňom 1.8.2018 do 31.12.2018, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia. Ďalej požadovala, aby jej žalovaný zaplatil ušlú mzdu vo výške 905,12 eur a to od 1.1.2019 do 31.12.2019, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia. Žalobkyňa ďalej žiadala, aby súd zaviazal žalovaného povinnosťou zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 977,57 eur a to od 1.1.2020 do 31.12.2020, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia. Ďalej mal súd zaviazat' žalovaného povinnosťou zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 977,57 eur a to od 1.1.2021 do 24.3.2021, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia. Žalobkyňa tiež žiadala, aby súd zaviazal žalovaného zaplatiť jej ušlú mzdu vo výške 905,12 eur za rok 2019 ako odmenu vo výške stanovenej v rámci Dodatku č. I ku KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE zo dňa 28.2.2019 a povinnosťou zaplatiť jej ušlú mzdu vo výške 1 477,57 eur za rok 2020 ako odmenu vo výške stanovenej v rámci Dodatku č. I ku KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE zo dňa 28.2.2019. Žalobkyňa tu poukázala na ust. čl. 37 Kolektívnej zmluvy Mesta Zlaté Moravce - Mestský úrad a dodatok k nej, titulom ktorých si voči žalovanému uplatňuje ďalšie nároky. Pokiaľ ide o nárok žalobkyne na náhradu ušlej mzdy za jednotlivé mesiace počnúc dňom 1.8.2018, žalobkyňa uviedla, že dňa 1.1.2019 nadobudol účinnosť zákon č. 318/2018 Z. z., ktorým bol novelizovaný zákon č. 553/2003 Z. z., čím došlo k redukcii počtu platových tried zo súčasných 14 na

11. Platová trieda žalobkyne je upravovaná na 4. platovú triedu. K 1.1.2019 predstavoval tarifný plat žalobkyne 627,50 eur, zvýšenie platovej tarify o 15 % je 94,12 eur a osobný príplatok je 183,50 eur, čo spolu predstavuje sumu 905,12 eur (627,50 eur + 94,12 eur + 183,50 eur = 905,12 eur). K 1.1.2020 je tarifný plat žalobkyne vo výške 690,50 eur, zvýšenie platovej tarify o 15 % je 103,57 eur a osobný príplatok je 183,50 eur, čo spolu činí 977,57 eur (690,50 eur + 103,57 eur + 183,50 eur = 977,57 eur).

6. Po vrátení veci odvolacím súdom na ďalšie konanie súd spor prejednal na pojednávaní dňa 24.3.2021 za účasti právnej zástupkyne žalobkyne, žalobkyne a právnej zástupkyne žalovaného. Na pojednávaní súd uznesením rozhodol o návrhu žalobkyne na zmenu žaloby zo dňa 9.3.2021 tak, že zmenu petitu žaloby pripustil.

7. Právna zástupkyňa žalobkyne na pojednávaní poukázala na písomné vyjadrenie zo dňa 9.3.2021, v ktorom žiadala aby súd rozhodoval o nárokoch žalobkyne od 1.8.2018 do dňa pojednávania, teda 24.3.2021 v prípade, že by súd v tento deň vo veci rozhodol. Vzhľadom k tomu, že v roku 2019 a 2020 došlo k zmene kolektívnej zmluvy riadnym dodatkom, okrem iného vznikol žalobkyňi nárok aj na tzv. trinásty a štrnásty plat v zmysle tohto dodatku. Pokiaľ ide o vyplatenie odmien, dodatkom č. 3 boli odsunuté len za rok 2020, za rok 2019 nie, pričom v kolektívnej zmluve v článku 37 má žalovaný vyšpecifikované, ktoré prekážky sa budú posudzovať z hľadiska neposkytnutia tejto odmeny, avšak rodičovská dovolenka tu uvedená nie je. Právna zástupkyňa žalobkyne poukázala na správanie sa žalovaného, ktorý aj napriek rozhodnutiu krajského súdu neumožnil žalobkyňi pracovať. Výšku mzdy za roky 2018, 2019 a 2020 žalobkyňa vyčíslila v súlade s prílohou č. 3 k zákonu 553/2003 v platnom znení. Žalobkyňa oznámila žalovanému, že je tehotná z dôvodu, že žalovaný sa opätovne pokúšal ukončiť so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou, čo už nebolo možné. Žalobkyňa vzhľadom na prebiehajúci súdny spor a nevysporiadané záväzky žalovaného voči Sociálnej poisťovni nemohla nastúpiť na materskú dovolenku. Od narodenia dieťaťa jej vznikol nárok len na rodičovskú dovolenku, čo nie je prekážka, aby žalovaný vyvinul aktivitu v ponuke možnosti žalobkyňu zamestnať. Právna zástupkyňa žalobkyne ďalej uviedla, že v roku 2011 došlo k zmene zákona v tom zmysle, že mamičky čerpajúce rodičovskú dovolenku môžu súčasne vykonávať aj prácu a tento nárok im nebude odňatý.

8. Žalobkyňa na pojednávaní uviedla, že dňa 30.7.2018 sa jej narodilo dieťa, v súčasnosti je na rodičovskej dovolenke. Zo strany žalovaného nebola vyzvaná, aby nastúpila do práce. Komunikácia medzi ňou a žalovaným neprebíhala až do rozhodnutia krajského súdu. Žalovaný ju po tomto rozhodnutí kontaktoval len ohľadom vyplatenia finančných prostriedkov v zmysle rozhodnutia.

9. Zástupkyňa žalovaného na pojednávaní poukázala na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 21Cdo/3533/2009, z ktorého odôvodnenia vyplýva, že obdobie materskej a rodičovskej dovolenky možno považovať za dôležité osobné prekážky na strane zamestnanca, ktoré predstavujú právne uznanú dočasnú nemožnosť plnenia pracovných povinností a zamestnávateľ nie je povinný prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu. V zmysle kolektívnej zmluvy a v znení dodatku č. 1 boli vyplácané v roku 2019 peňažné plnenia na základe vyjadrenia príslušných vedúcich zamestnancov, preto nesúhlasí s tým, aby boli tieto nároky za rok 2019 žalobkyňi priznané. Tiež nesúhlasí s vyplatením uvedených nárokov žalobkyňi za rok 2020, pretože ku kolektívnej zmluve bol uzavretý aj dodatok č. 3, na základe ktorého sa tieto peňažné plnenia za rok 2020 neposkytovali. Niektorým zamestnancom sa poskytla odmena, ktorá je však v kolektívnej zmluve a jej dodatkoch uvedená ako právo na priznanie odmeny. Žalobkyňu na nástup do práce nevyzývali, pretože voľné pracovné miesto nemajú, to znamená, že nemajú prácu, ktorú by jej mohli ponúknuť.

10. Podľa § 142 ods. 1, 2, 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 zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % 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.

11. Podľa § 129 ods. 1 Zákonníka práce mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

12. Podľa § 132 Zákonníka práce ustanovenia § 129 až 131 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20180501>> sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

13. Podľa § 4 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon č. 553/2003 Z. z.) zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je

- a) tarifný plat,
- b) osobný plat,
- c) príplatok za riadenie,
- d) príplatok za zastupovanie,
- e) osobný príplatok,
- f) platová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- g) príplatok za prácu v krízovej oblasti,
- h) príplatok za zmenu,
- i) príplatok za výkon špecializovanej činnosti,
- j) kreditový príplatok,
- k) výkonnostný príplatok,
- l) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla,
- m) príplatok za praktickú prípravu,
- n) príplatok za prácu v noci,
- o) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
- p) príplatok za prácu vo sviatok,
- q) plat za prácu nadčas,
- r) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
- s) odmena,
- t) príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi,
- u) príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia,
- v) rozdiel podľa § 32f ods. 13 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20200101>>,
- w) príplatok za profesijný rozvoj.

14. Podľa § 20 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
- d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiar alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, alebo
- e) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou,
- f) prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
- g) prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

15. Podľa § 20 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

16. Podľa § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20200101>>, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/>>

ZZ/2003/553/20200101>, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20200101>> priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

17. Podľa § 517 ods. 2 prvej vety Občianskeho zákona dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní.

18. Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

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

20. Podľa § 3 nariadenia č. 87/1995 v znení účinnom do 31.1.2013, výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

21. Z dokazovania vykonaného v tomto konaní vyplýva, že žalovaný dal dňa 18.3.2011 žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobkyňa listom zo 17.6.2011 žalovanému oznámila, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na tom, aby ju žalovaný ďalej zamestnával. S poukazom na vyššie citované predchádzajúce rozhodnutia súdu v tomto konaní nie je sporným, že výpoveď daná žalobkyni dňa 18.3.2011 je neplatná, pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá a žalovaný ako zamestnávateľ žalobkyne je povinný pridelovať žalobkyni prácu. Súd mal preukázané, že žalovaný aj napriek vedomosti o právoplatnom rozhodnutí súdu o určení neplatnosti výpovede a rozhodnutiu, ktorým súd určil, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá, žalobkyni prácu neprideloval.

22. Zástupkyňa žalovaného na pojednávaní dňa 24.3.2021 nepridelovanie práce žalobkyni odôvodnila neexistenciou pracovného miesta, ktoré by žalovaný mohol žalobkyni ponúknuť. K tomuto argumentu žalovaného (neexistencii práce, voľného pracovného miesta) sa súd už vyjadril rozsudku zo dňa 13.8.2018 (body 47. - 49. odôvodnenia) a tu opäť akcentuje, že na žalobkyňu je potrebné nazerať ako na zamestnanca, ktorému je žalovaný ako zamestnávateľ povinný pridelovať prácu. Pokiaľ žalovaný žalobkyni prácu neprideluje, nejde o prekážku v práci na strane žalobkyne, naopak, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa (žalovaného). Argument, že žalovaný nemal pre žalobkyňu voľnú pracovnú pozíciu je preto za tejto situácie úplne irelevantný.

23. Súd mal z vykonaného dokazovania preukázané, že žalobkyni sa dňa 30.7.2018 narodilo dieťa, s ktorým je žalobkyňa i v súčasnosti na rodičovskej dovolenke. Na rodičovskej dovolenke bola žalobkyňa počas celého obdobia, za ktoré si žalobkyňa ďalej uplatňuje nárok na náhradu mzdy (tento nárok si uplatňuje od 1.8.2018 do 24.3.2021). Práve poukazaním na skutočnosť, že žalobkyňa je na rodičovskej dovolenke sa žalovaný bránil ďalej v konaní, do pozornosti súdu dal rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/3533/2009 zo dňa 12.10.2010, v ktorom tento súd judikoval, že „rodičovská dovolenka predstavuje dôležitú osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca. Vlastnou podstatou (nielen tejto) prekážky v práci (porov. § 191 zák. práce k výpočtu osobných prekážok v práci) je, že predstavuje právom dočasnú nemožnosť plnenia základných pracovnoprávnych povinností a vzhľadom k tomu suspenziu pracovného záväzku po dobu, po ktorú prekážka trvá; zamestnanec po túto dobu nie je povinný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, a zamestnávateľ nie je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť mu za vykonanú prácu mzdu, pričom hmotné zabezpečenie zamestnanca po dobu trvania prekážky v práci upravujú predpisy o nemocenskom poistení a zákon o štátnej sociálnej podpore. Po dobu trvania prekážky v práci sa teda jedná o neprítomnosť zamestnanca v práci, ktorú je zamestnávateľ povinný ospravedlniť (porov. § 191 zák. práce).“

24. Podľa názoru súdu toto rozhodnutie nie je na prejednávany prípad aplikovateľné, pretože právna úprava Českej republiky je odlišná od tej platnej na území Slovenskej republiky. V Českej republike

je poberanie rodičovského príspevku upravené v zákone č. 117/1995 Sb. o štátní sociální podpoře. K uvedenému zákonu súd poznamenáva, že aj tento bol od nadobudnutia účinnosti (1.10.1995) opakovane novelizovaný a podmienky pre vyplácanie rodičovského príspevku a súčasného poberania mzdy sa aj tu menili. Podľa právnej úpravy Slovenskej republiky je vyplácanie rodičovského príspevku upravené zákonom č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon č. 571/2009 Z. z.), ktorý nadobudol účinnosť dňa 1.1.2010. Nárok na rodičovský príspevok je upravený v ust. § 3 uvedeného zákona, ktorý v znení účinnom do 31.12.2010 stanovoval, že oprávnená osoba má nárok na rodičovský príspevok, ak: a) sa riadne stará o dieťa, b) má trvalý pobyt alebo prechodný pobyt na území Slovenskej republiky a c) nevykonáva zárobkovú činnosť. Ustanovenie § 3 zákona č. 571/2009 Z. z. bolo s účinnosťou od 1.1.2011 novelizované a nárok na rodičovský príspevok tak vznikol oprávnenej osobe aj bez splnenia podmienky nevykonávania zárobkovej činnosti (predtým bod c/ uvedeného zákonného ustanovenia). Zjednodušene povedané, kým do 31.12.2010 nebolo možné súčasne pracovať a poberať rodičovský príspevok a rodičom, ktorí po narodení dieťaťa vykonávali zárobkovú činnosť, nárok na rodičovský príspevok nevznikol, počnúc dňom 1.1.2011 došlo k zmene právnej úpravy a rodičom bolo umožnené vykonávať zárobkovú činnosť a popritom poberať aj rodičovský príspevok. Je vždy na rozhodnutí rodiča, kedy do práce nastúpi, pričom nie je vylúčené, že tak urobí aj hneď po narodení dieťaťa. Aj v tomto prípade žalobkyni malo byť umožnené prácu vykonávať, pretože ako zamestnanec má právo na prácu, ktorému zodpovedá povinnosť zamestnávateľa jej prácu pridelovať. Podľa názoru súdu mal žalovaný žalobkyňu vyzvať, aby do práce nastúpila a až v prípade, ak by tak žalovaná neurobila (z dôvodu nutnosti zabezpečiť osobnú starostlivosť o maloleté dieťa či z iných dôvodov), vznikli by na jej strane prekážky v práci a žalovaný by jej nemusel poskytovať náhradu mzdy. V danom prípade však žalobkyňa reálne nepracovala nie z dôvodu, že sa starala o dieťa, ale z dôvodu, že jej to zamestnávateľ (žalovaný) neumožnil. V takomto prípade žalobkyni vznikol nárok na náhradu mzdy, základ jej nároku je tak nepochybne daný.

25. Žalobkyňa nárok na náhradu mzdy vyčíslila za rok 2018 sumou vo výške 746,43 eur mesačne, za rok 2019 sumou vo výške 905,12 eur mesačne a za roky 2020 a 2021 sumou vo výške 977,57 eur mesačne vychádzajúc z tarifného platu žalobkyne, jeho zvýšenia a osobného príplatku. Žalovaný uvedené vyčíslenie nesporel, nenamietal nesprávnosť vyčíslenia, preto súd požadované sumy náhrady mzdy za jednotlivé mesiace, kedy žalobkyni nebolo umožnené vykonávať prácu, považoval za nesporné. Pretože o nárokoch žalobkyne na zaplatenie náhrady mzdy žalobkyne za obdobie do 31.7.2018 bolo právoplatne rozhodnuté, predmetom konania zostali ďalšie nároky žalobkyne na náhradu mzdy počnúc dňom 1.8.2018 do 24.3.2021 v znení posledného navrhovaného a súdom aj schváleného petitu žaloby. S poukazom na vyššie uvádzané skutočnosti, kedy súd považoval za preukázané, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá, pričom žalobkyni žalovaný prácu neprideloval ani po 1.8.2018, dospel súd k záveru, že žalobkyňa má nárok na náhradu mzdy i za ďalšie obdobie. Výška požadovaného nároku na náhradu mzdy nebola v konaní sporná, súd žalobkyni tento nárok priznal, a to počnúc dňom 1.8.2018 do 28.2.2021. Súd žalobkyni nepriznal nárok na náhradu mzdy za obdobie od 1.3.2021 do 24.3.2021, pretože tento nárok v čase rozhodnutia súdu prvej inštancie nebol ešte splatný. Tu súd poukazuje na odôvodnenie uznesenia Krajského súdu v Nitre č. k. 8Co/55/2019-745 zo dňa 1.10.2020 (bod 32.), kde odvolací súd zdôraznil, že náhrada mzdy sa môže priznať iba vtedy, ak je splatná v čase vydania súdneho rozhodnutia. Pretože mzda za mesiac marec 2021 (rovnako náhrada mzdy) je splatná až 12. apríla 2021, teda jej splatnosť nastane až v budúcnosti, súd tento nárok žalobkyni priznať nemohol, a preto nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie od 1.3.2021 do 24.3.2021 zamietol.

26. V zmysle Pracovného poriadku MsÚ Zlaté Moravce je mzda splatná mesačne pozadu vždy do 12. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca s tým, že ak pripadne výplatný deň na deň pracovného pokoja alebo voľna, mzda sa vypláca v nasledujúci pracovný deň. Pokiaľ mzda zamestnanca nie je vyplatená v lehote splatnosti, vzniká zamestnancovi nárok dožadovať sa zaplatenia úrokov z omeškania vo výške stanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Žalobkyňa sa dožadovala priznania nároku na úroky z omeškania v zákonnej sadzbe v súlade s ust. § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. v znení účinnom do 31.1.2013, a to počnúc dňom nasledujúcim po splatnosti mzdy za každý kalendárny mesiac, čo súd akceptoval, pretože nezaplatením náhrady mzdy v lehote splatnosti sa žalovaný dostal do omeškania a žalobkyni tak vznikol nárok na úroky z omeškania.

27. Súd v tejto súvislosti poukazuje na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8Cdo/69/2018 zo dňa 24. apríla 2019, v ktorom najvyšší súd poukázal na ustálenú rozhodovaciu prax najvyššieho súdu v otázke, či nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie

s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške stanovenej pre občianskoprávne vzťahy a dospel k záveru, že od publikovania rozhodovania najvyššieho súdu sp. zn. 6Cdo/246/2010 sa rozhodovacia prax najvyššieho súdu ustálila v tom, že k omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza u jednotlivých náhrad mzdy spravidla za ten-ktorý mesiac, podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Riešenie tejto otázky dovolacím súdom zodpovedá aj súčasnému zneniu Zákonníka práce a je plne akceptovateľné aj na súčasnú právnu úpravu (podľa rozhodnutí najvyššieho súdu z 26. januára 2015 sp. zn. 5MCdo/8/2012, z 28. novembra 2018 sp. zn. 1Cdo/51/2017). Uvedené rozhodnutia najvyššieho súdu možno primerane vzťahovať aj na prejednávajúcu vec, i keď predmetom tohto konania ďalej nie je vyplatenie náhrady mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru, ale z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa. Nárok na zaplatenie úrokov z omeškania z jednotlivých splátok náhrady mzdy súd s poukazom na uvedené skutočnosti považoval za dôvodný, a preto žalobe v tejto časti vyhovel.

28. Žalobkyňa sa voči žalovanému ďalej domáhala priznania odmeny za rok 2019 a 2020 s poukazom na Kolektívnu zmluvu Mesta Zlaté Moravce - Mestský úrad zo dňa 28.2.2019 a jej dodatok č. 1 zo dňa 31.5.2019. Žalovaný s vyplatením odmeny žalobkyňi nesúhlasil, poukazoval na dodatok č. 3 ku Kolektívnej zmluve a argumentoval, že na vyplatenie odmeny nie je právny nárok, odmeny boli zamestnancom vyplácané až po vyjadrení vedúcich zamestnancov.

29. Z listinných dôkazov predložených žalobkyňou súd zistil, že dňa 28.2.2019 bola medzi žalovaným ako zamestnávateľom a Základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach a Radou ZOOZ P školstva a vedy na Slovensku Zlaté Moravce ako zástupcami zamestnancov uzavretá Kolektívna zmluva.

30. Podľa čl. II. Dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve zo dňa 31.5.2019 sa zmluvné strany dohodli, že ust. čl. 37. Kolektívnej zmluvy zo dňa 28.02.2019 sa mení a znie nasledovne:

1. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je u zamestnávateľa zamestnaný nepretržite najmenej 24 mesiacov ku dňu 30.04. kalendárneho roka za prácu, pri príležitosti obdobia letných dovolení, peňažné plnenie vo výške najmenej 500 eur, ktoré vyplatí vo výplatnom termíne za mesiac máj príslušného roka. Suma vo výške rozdielu medzi vyplatenou výškou odmeny vo forme 13. platu a priemerného mesačného funkčného platu bude zamestnancovi vyplatená v do konca roka 2019.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je k 31.10. kalendárneho roka u zamestnávateľa zamestnaný nepretržite najmenej 48 mesiacov, a bolo mu v danom roku poskytnuté peňažné podľa predchádzajúcej vety, peňažné plnenie za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov najmenej vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, ktoré je povinný vyplatiť v mesiaci december vo výplatnom termíne za mesiac november príslušného roka. Toto peňažné plnenie poskytne zamestnávateľ prvýkrát v roku 2020.

31. Dňa 1.7.2020 bol ku Kolektívnej zmluve z 28.2.2019 prijatý Dodatok č. 3, ktorým sa čl. 37 Kolektívnej zmluvy opäť zmenil a znie nasledovne:

1. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je u zamestnávateľa zamestnaný nepretržite najmenej 24 mesiacov ku dňu 30.04. kalendárneho roka za prácu, pri príležitosti obdobia letných dovolení,

peňažné plnenie vo výške priemerného mesačného zárobku, ktoré vyplatí vo výplatnom termíne za mesiac máj príslušného roku.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je k 31.10. kalendárneho roku u zamestnávateľa zamestnaný nepretržite najmenej 48 mesiacov, a bolo mu v danom roku poskytnuté peňažné podľa predchádzajúcej vety, najmenej vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov peňažné plnenie, ktoré je povinný vyplatíť v mesiaci december vo výplatnom termíne za mesiac november príslušného roka. Toto peňažné plnenie poskytne zamestnávateľ prvýkrát v roku 2020.

4. Pri poskytnutí peňažného plnenia sa bude, na základe vyjadrenia vedúceho zamestnanca príslušného oddelenia, posudzovať práceneschopnosť zamestnanca (dlhodobá, aj krátkodobá opakovaná), čerpanie neplateného voľna a upozornenia zamestnávateľa na neuspokojivé plnenie pracovných povinností.

32. Z vyššie citovaných ustanovení kolektívnej zmluvy (čl. 37 ods. 2, 3) *expressis verbis* vyplýva, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi peňažné plnenie pokiaľ tento vykonával pre žalovaného ako zamestnávateľa prácu a splnil i ďalšie podmienky definované v predmetnom ustanovení (jeho pracovný pomer trval vymedzenú dobu, k nároku na poskytnutie odmeny pri príležitosti vianočných sviatkov je navyše stanovená i ďalšia podmienka, a to vyplatenie peňažného plnenia k 30.4. daného kalendárneho roka). Z uvedeného ustanovenia je zrejmé, že peňažné plnenie, ktoré žalovaný svojim zamestnancom poskytuje, má byť chápané ako odmena, určité ocenenie za to, že zamestnanec pre žalovaného v danom kalendárnom roku vykonával prácu. Z vykonaného dokazovania mal súd preukázať, že žalobkyňa pre žalovaného v rokoch 2019 a 2020 prácu nevykonávala, preto jej podľa názoru súdu nárok na peňažné plnenie v zmysle ust. čl. 37 kolektívnej dohody nevznikol. Vzhľadom na uvedené súd žalobu v tejto časti zamietol. Podľa názoru súdu na vyplatenie ďalšieho peňažného nároku chápaného ako odmena za prácu nemá žalobkyňa nárok ani za situácie, že prácu nevykonávala z dôvodu prekážok v práci na strane žalovaného.

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

34. V ustanovení § 255 CSP sa premieta zásada úspechu v spore ako esenciálneho kritéria priznania náhrady trov konania. Úspech vo veci súd vždy skúma čo do právneho základu veci a čo do výšky priznaného nároku. Ak nejde o prípad, kedy bolo žalobe celkom vyhovené, musí byť v zmysle citovaného ustanovenia § 255 CSP náhrada trov pomerne rozdelená. To vyžaduje určiť pomer úspechu oboch strán vo veci a od úspechu strany odčítať jej neúspech (t. j. mieru úspechu druhej strany). Vo výške rozdielu má strana právo, aby jej druhá strana nahradila pomernú časť trov, ktoré vynaložila pri účelnom uplatňovaní alebo bránení práva. Výška trov, ktoré v konaní vznikli druhej strane, je tu nerozhodná. Ak je pomer úspechu a neúspechu u oboch strán rovnaký alebo približne rovnaký, súd vysloví, že žiadny z účastníkov nemá na náhradu trov právo.

35. V preskúmvanej veci sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede a určenia, že jej pracovný pomer u žalovaného trvá a žiadala žalovaného zaviazat' na náhradu mzdy spolu s príslušným úrokom z omeškania. Peňažné nároky žalobkyne možno vzhľadom podanú žalobu a s prihliadnutím na posledný žalobkyňou upravený petít vyčíslit' sumou vo výške spolu 90 324,56 eur. Išlo o náhradu mzdy za rok 2011 vo výške 4 084,80 eur za + náhradu mzdy za roky 2012, 2013, 2014, 2015 za každý rok vo výške 8 169,60 eur + náhradu mzdy za rok 2016 vo výške 8 397,24 eur + náhradu mzdy za rok 2017 vo výške 8 494,80 eur + náhradu mzdy za rok 2018 vo výške 8 957,16 eur + náhradu mzdy za rok 2019 vo výške 10 861,44 eur + náhradu mzdy za rok 2020 vo výške 11 730,84 + náhradu mzdy za rok 2021 vo výške 2737,19 eur + sumu vo výške 2 382,69 eur titulom odmien.

36. Žalobkyni bola priznaná náhrada mzdy za obdobie od 1.7.2011 do 28.2.2021, čo spolu predstavuje sumu vo výške 87 159,82 eur, žalobkyni nebol priznaný nárok na náhradu mzdy za obdobie od 1.3.2021 do 24.3.2021 v sume 782,05 eur a nároky uplatňované titulom odmien za roky 2019 a 2020 spolu vo výške 2 382,69 eur. Žalobkyňa tak bola celkovo úspešná v 96,50 % sporu (suma 87 159,82 eur), úspech žalovaného bol v časti, v ktorej súd žalobu zamietol, čo predstavovalo 3,50 % predmetu konania (suma 3 164,74 eur). Žalobkyňa dosiahla v konaní čistý úspech 93 % ako rozdiel 96,50 % a 3,50 %.

37. Pretože v konaní vznikli aj trovy štátu spočívajúce vo vyplatení svedočného, ktoré neboli v celom rozsahu pokryté z preddavkov, súd na úhradu týchto trov zaviazal strany sporu v pomere zodpovedajúcom ich neúspechu v tomto konaní.

38. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozsudku, a to samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom Okresného súdu Nitra na Krajský súd v Nitre. (§362 ods. 1 CSP)

V odvolaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis a spisová značka tohto konania. (§ 127 ods. 1 a ods. 2 CSP) 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). (§ 363 CSP)

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 364 CSP)

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že a) neboli splnené procesné podmienky, b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. (§ 365 ods. 1 CSP)

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej. (§ 365 ods. 2 CSP)

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 365 ods. 3 CSP)

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o exekútoroch a exekučnej činnosti v platnom znení.