

Súd: Krajský súd Trenčín  
Spisová značka: 19CoPr/1/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3515211013  
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 12. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Radoslav Svitana, PhD  
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2020:3515211013.5

## DOPLŇACÍ ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Radoslava Svitana, PhD., a sudkýň JUDr. Beáty Čupkovej a JUDr. Viery Škultétyovej v spore žalobkyne: L. V. N., nar. XX.XX.XXXX, bytom L., L. XXX/XX, zastúpenej JUDr. Jozefom Polákom, advokátom v Dolnom Kubíne, Aleja Slobody 1890/50, proti žalovanému: Základná škola Myjava, so sídlom Myjava, Štúrova ul. 18, IČO 31202802, zastúpenému JUDr. Ing. Branislavom Pechom, advokátom v Nitre, Piaristická 2, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa a o nároky s tým súvisiace, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom č. k. 9Cpr/2/2015-565 zo dňa 7. novembra 2019 takto

### rozhodol:

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 10.232,- eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.279,- eur od 16.11.2015 do zaplataenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.279,- eur od 16.12.2015 do zaplataenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.279,- eur od 16.01.2016 do zaplataenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.279,- eur od 16.02.2016 do zaplataenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,00 % ročne zo sumy 1.279,- eur od 16.03.2016 do zaplataenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,00 % ročne zo sumy 1.279,- eur od 16.04.2016 do zaplataenia a s úrokom z omeškania vo výške 5,00 % ročne zo sumy 1.279,- eur od 16.05.2016 do zaplataenia, a to do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Vo zvyšnej časti úrokov z omeškania súd žalobu z a m i e t a .

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

### odôvodnenie:

1. Okresný súd Nové Mesto nad Váhom rozsudkom č. k. 9Cpr/2/2015-565 zo dňa 7.11.2019 (v poradí druhým, po predchádzajúcom zrušení rozsudku odvolacím súdom) zamietol žalobu a priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania vo výške 100 %. Na odvolanie žalobkyne Krajský súd v Trenčíne ako súd odvolací čiastočným rozsudkom č. k. 19CoPr/1/2020-668 z 15. júla 2020 rozsudok súdu prvej inštancie v časti o určenie neplatnosti výpovede zmenil tak, že určuje, že výpoveď žalovaného zo dňa 23.06.2015 daná žalobkyni je neplatná, a v časti o určenie, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá, rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil. Uvedeným čiastočným rozsudkom odvolací súd nerozhodol o peňažných nárokoch žalobkyne z neplatného skončenia pracovného pomeru s tým, že sa nimi bude zaoberať v ďalšom konaní (keďže súd prvej inštancie a ani odvolací súd zatiaľ nevykonával k týmto nárokom dokazovanie) a rozhodne o nich v dopĺňacom rozsudku podľa § 212, § 213 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), ktorým rozhodne aj o trovách konania.

2. Vo vzťahu k výške peňažných nárokov žalobkyňa po vyhlásení čiastočného rozsudku odvolacieho súdu v písomnom vyjadrení, označenom ako „špecifikácia žalobného návrhu“ uviedla, že na pojednávaní pred súdom prvej inštancie dňa 11.10.2019 predkladala súdu dôkazy aj k špecifikácii nároku na náhradu mzdy, avšak súd sa špecifikáciou nároku v časti o náhradu mzdy nezaoberal s odôvodnením, že na to bude čas po tom, ako bude posúdený základ nároku. Poukázala na nález Ústavného súdu SR sp. zn. III. ÚS 271/2011 z 27. septembra 2011, z ktorého vyvodila, že ak si sťažovateľ v rámci žaloby o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatní aj nárok na náhradu mzdy počas konania, nejde o zmenu žaloby, o ktorej by mal okresný súd osobitne rozhodovať; ide o nárok, ktorý je súčasťou celého nároku na náhradu mzdy. Aj podľa uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 116/2008 zo 17. decembra 2009 nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru môže zamestnanec uplatniť nielen súčasne so žalobou o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ale aj neskôr. Žalobkyňa zdôraznila, že si uplatnila nárok na náhradu mzdy spolu s podaním žaloby a v zmysle vyššie uvedeného ho týmto podaním špecifikuje. Uviedla, že z dôvodu skončenia pracovného pomeru žalovaným bola nútená hľadať si ďalšie zamestnanie, čo sa jej podarilo a od apríla 2016 je zamestnaná v K., kde však dosahuje nižší príjem, ako by tomu bolo u žalovaného. Žalobkyňa si z uvedeného dôvodu uplatňuje voči žalovanému nárok na náhradu mzdy za obdobie prvých 12 mesiacov od doručenia oznámenia o neplatnom skončení pracovného pomeru žalovanému v plnej výške 1.279,00 eur a za ďalších 24 mesiacov vo výške, ktorá zodpovedá rozdielu medzi predpokladanou hrubou mzdou, ktorú by u žalovaného dosiahla, a hrubou mzdou, ktorú dosiahla v rovnakom období u nového zamestnávateľa, spolu v sume 24.395,16 eur s úrokom z omeškania vždy odo dňa nasledujúceho po splatnosti jednotlivých mesačných nárokov.

3. Žalovaný v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalobkyne navrhol, aby odvolací súd nárok žalobkyne na náhradu mzdy zamietol z dôvodu, že žalobkyňa nešpecifikovala nárok na náhradu mzdy do vyhlásenia rozsudku vo veci samej, a to nielen na súde prvej inštancie, ale ani na odvolacom súde. K úrokom z omeškania uviedol, že Zákonník práce nemá ustanovenie o úrokoch z omeškania, a teda na ich priznanie neexistuje právny základ. Priznanie úrokov z omeškania neumožňuje ani ustanovenie o subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka, keďže táto subsidiarita Občianskeho zákonníka sa vzťahuje len na prvú časť Zákonníka práce. Pre prípad, ak by odvolací súd napriek tejto argumentácii priznal žalobkyni nárok na náhradu mzdy, žalovaný s poukazom na § 79 ods. 2 Zákonníka práce požiadal súd, aby nepriznal žalobkyni náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov, alebo túto primerane znížil. Napokon žalovaný vzniesol námietku premlčania, pričom uviedol, že nárok žalobkyne na náhradu mzdy uplatnený podaním žalobkyne zo dňa 21.07.2020 je už premlčaný, nakoľko trojročná premlčacia doba začala plynúť od splatnosti každej jednotlivéj náhrady mzdy za príslušný mesiac, za ktorý sa požaduje, teda premlčacia doba uplynula.

4. Žalobkyňa v písomnej reakcii na vyjadrenie žalovaného navrhla, aby odvolací súd v zmysle článku 5 CSP procesný úkon žalovaného - jeho podanie zo dňa 07.12.2020, doručené súdu dňa 14.12.2020 (t. j. dva dni pred termínom pojednávania odvolacieho súdu), odmietol ako zjavné zneužitie práva a na jeho obsah neprihliadal. Zopakovala, že nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru môže zamestnanec uplatniť nielen súčasne so žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ale aj neskôr. Okrem toho čiastočným rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne sp. zn. 19CoPr/1/2020 zo dňa 15.07.2020 bolo právoplatne rozhodnuté len o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, nie o nároku žalobkyne na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Vo vzťahu k tejto časti nároku žalobkyne doposiaľ nebolo zo strany súdu prvej inštancie vyhlásené uznesenie o skočení dokazovania. Ďalej žalobkyňa uviedla, že už v žalobe, ktorá bola súdu prvej inštancie doručená dňa 27.11.2015, sa výslovne domáhala, aby súd uložil žalovanému povinnosť poskytnúť jej náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce v sume jej priemerného zárobku od 01.10.2015 vrátane príslušenstva. Zároveň prvú špecifikáciu žalobného návrhu v časti náhrady mzdy za obdobie od 10/2015 do 05/2016 uskutočnila podaním zo dňa 27.04.2016, ktoré bolo žalovanému doručené na pojednávaní dňa 02.06.2016. K úrokom z omeškania žalobkyňa uviedla, že rozsudok priznávajúci náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru má povahu deklaratórneho rozsudku, t. j. iba potvrdzuje už jestvujúce hmotné práva a povinnosti. Priznaním náhrady mzdy sa nekonštituuje žiadny nový právny stav, ale hmotnoprávnemu vzťahu sa iba (procesne) dáva kvalita vykonateľného práva. Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru - a s tým súvisiacu splatnosť tejto náhrady - teda nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z ustanovení hmotného práva.

Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie a možnosť požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy.

5. Na pojednávaní odvolacieho súdu obe strany zotrvali na svojich písomných vyjadreniach a právnej argumentácii, uvedenej v písomných podaniach. Právny zástupca žalobkyne okrem iného zdôraznil, že o špecifikácii žalobou uplatneného nároku na náhradu mzdy nie je potrebné procesne rozhodovať uznesením o zmene žaloby a nie je povinnosťou žalobcu doručovať súdu každý mesiac novú špecifikáciu uplatneného nároku. Právny zástupca žalovaného naopak argumentoval tým, že žalobca je povinný svoj nárok špecifikovať a túto špecifikáciu nároku nemôže nahrádzať súd.

6. Odvolací súd považuje za potrebné v prvom rade uviesť, že peňažné nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru - ako to vyplýva už z ich označenia - sú peňažnými nárokmi, teda nárokmi vyjadriteľnými v peniazoch. Aj keď výrok o peňažných nárokoch z neplatného skončenia pracovného pomeru (o náhrade mzdy) je nesporne závislý od výroku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru (ktorý predstavuje posúdenie základu vo vzťahu k peňažným nárokom), skutočnosť, že uplatnenie peňažných nárokov nemusí byť súčasťou žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru (môžu byť uplatnené aj neskôr), len podčiarkuje ich samostatný charakter ako nárokov na splnenie určitej (peňažnej) povinnosti podľa § 137 písm. a) CSP na rozdiel od určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru ako právnej skutočnosti podľa § 137 písm. d) CSP (kde právo podať takúto žalobu vyplýva z osobitného predpisu - § 77 Zákonníka práce). V žalobe o splnenie určitej peňažnej povinnosti (t. j. v žalobe o zaplatenie) musí byť táto peňažná povinnosť jednoznačne určená výškou požadovanej peňažnej sumy. Táto peňažná suma, predstavujúca nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, musí byť v čase vydania súdneho rozhodnutia splatná; na rozdiel napr. od výživného nie je možné priznať peňažné nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru ako opakujúcu sa dávku do budúcnosti (porov. uznesenie Najvyššieho súdu SR z 23.05.2019 sp. zn. 3 Cdo 36/2019).

7. Aj keď sa v teórii aj v aplikačnej praxi môže viesť polemika o tom, či presná výška požadovaného peňažného plnenia musí byť v každom prípade určená už v žalobe alebo stačí, ak je určená v priebehu súdneho konania (do vyhlásenia rozhodnutia súdu prvej inštancie), táto polemika sa môže týkať len takých peňažných nárokov, ktoré žalobca nevie presne vyčíslieť v čase podávania žaloby alebo ich môže vyčíslieť len s veľkými ťažkosťami, keď je v zásade pre obe strany výhodnejšie počkať s vyčíslením do vykonania dokazovania (najčastejšie znaleckého dokazovania) súdom. Peňažné nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru však nemajú takýto charakter. Naopak, ide o nároky, ktoré sú v každom okamihu jednoznačne vyčísliteľné a pre ich vyčíslenie nie je potrebné žiadne náročné alebo rozsiahle dokazovanie (postačuje zistenie priemerného mesačného zárobku, prípadne pravdepodobného mesačného zárobku žalobcu). Peňažné nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru preto musia byť už v čase začatia súdneho konania (resp. najneskôr v čase vyhlásenia rozsudku súdu prvej inštancie) žalobcom vyčíslené a akúkoľvek zmenu tohto vyčíslenia v priebehu konania je potrebné považovať za zmenu žaloby.

8. Z obsahu súdneho spisu vyplýva, že žalobkyňa sa žalobou, podanou na súde prvej inštancie dňa 27.11.2015, domáhala okrem vyslovenia neplatnosti výpovede aj peňažných nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru (náhrady mzdy v sume jej priemerného zárobku od 01.10.2015), ktorých výšku však v žalobe nešpecifikovala. Vyčíslenie týchto peňažných nárokov (aj s ich výpočtom a zdôvodnením) obsahovalo podanie žalobkyne zo dňa 27.04.2016, doručené súdu prvej inštancie dňa 02.05.2016 (a žalovanému doručené na pojednávaní dňa 02.06.2016). Toto podanie žalobkyne považoval odvolací súd za doplnenie žaloby v zmysle § 129 CSP v priebehu konania pred súdom prvej inštancie (na začiatku tohto konania), aj keď k nemu došlo bez výzvy súdu. Neskôr sa už žalobkyňa v konaní pred súdom prvej inštancie k výške svojich peňažných nárokov nevyjadrovala, teda v konaní pred súdom prvej inštancie nedošlo k zmene žaloby.

9. V preskúmvanej veci teda žalobkyňa súčasne so žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru uplatnila aj peňažné nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktoré špecifikovala (vyčíslila) neskôr, v priebehu konania pred súdom prvej inštancie (podaním z 27.04.2016). V konaní, kde Ústavný súd SR rozhodoval o ústavnej sťažnosti pod sp. zn. III. ÚS 271/2011 (na ktoré odkazovala žalobkyňa), však sťažovateľ (žalobca) podal len žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a až v priebehu konania o tejto žalobe rozšíril žalobu aj o náhradu mzdy, pričom okresný súd túto zmenu žaloby nepripustil (a toto rozhodnutie okresného súdu označil ústavný súd za arbitrárne). Išlo teda o podstatne odlišný skutkový stav (resp. inú procesnú situáciu), preto citované rozhodnutie ústavného

súdu nemožno aplikovať na tu preskúvanú vec. Vo veci III. ÚS 271/2011 pritom ústavný súd uviedol, že nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru môže síce zamestnanec uplatniť nielen súčasne so žalobou o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, ale aj neskôr, avšak s rizikom prípadného úspešného namietania premlčania takéhoto nároku žalovaným (pričom ústavný súd poukázal na judikát R 8/2003). Ak by peňažné nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru neboli samostatnými nárokmi (a teda procesne samostatnou časťou žaloby) a postačovalo by ich všeobecné uplatnenie (bez vyčíslenia), nemohol by ústavný súd poukazovať na riziko ich premlčania v prípade ich neskoršieho uplatnenia. Aj keby odvolací súd pripustil, že o nároku na náhradu mzdy, uplatnenom až v priebehu konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, sa má rozhodovať ako o súčasť už vedeného konania, teda bez rozhodnutia o zmene žaloby, nič to nemení na tom, že ak tento peňažný nárok bol uplatnený súčasne so žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a bol (v priebehu konania, aj keď nie hneď v žalobe) špecifikovaný (vyčíslený), jeho neskoršie nové vyčíslenie (vo vyššej sume) je potrebné považovať za rozšírenie, teda zmenu žaloby (viď nižšie, bod 11 tohto odôvodnenia).

10. Je pravdou, že súd prvej inštancie v priebehu konania (na pojednávaní dňa 11.10.2019) obmedzil ďalšie dokazovanie vyhlásením, že bude vykonávať dokazovanie len k neplatnosti skončenia pracovného pomeru (a len vo vzťahu k tejto časti uznesením vyhlásil dokazovanie za skončené). Nevykonávanie dôkazov k peňažným nárokom žalobkyne súdom prvej inštancie malo za následok, že celé dokazovanie k výške týchto nárokov vykonal teraz odvolací súd, avšak toto nevykonávanie dôkazov nebránilo žalobkyni, aby ešte v konaní pred súdom prvej inštancie zmenila (rozšírila) žalobu, ak mala záujem žalovať viac než osemnásobok mesačnej mzdy. Zmenu (rozšírenie) svojho žalobného nároku však žalobkyňa vykonala až v odvolacom konaní, a to podaním z 21.07.2020, doručeným odvolaciu súdu dňa 31.07.2020 ktoré žalobkyňa síce označila ako „špecifikácia žalobného návrhu v časti o náhradu mzdy“, avšak odvolací súd podľa obsahu (čl. 11 ods. 1 Základných princípov CSP, § 124 ods. 1 CSP) považoval toto podanie za zmenu žaloby v časti o náhradu mzdy.

11. Pokiaľ právny zástupca žalobkyne v písomnom podaní aj ústne na pojednávaní odvolacieho súdu uvádzal, že nešlo o zmenu žaloby, ale len o špecifikáciu uplatneného nároku na náhradu mzdy, o ktorej nie je potrebné procesne rozhodovať uznesením o zmene žaloby, pričom nie je povinnosťou žalobcu doručovať súdu každý mesiac novú špecifikáciu uplatneného nároku (a prirovnával túto situáciu k nárokom správcov bytových domov, ktoré sa tiež každý mesiac menia), odvolací súd uvádza, že podľa § 140 ods. 1 CSP zmenou žaloby je aj návrh, ktorým sa rozširuje uplatnené právo. V podaní z 21.07.2020 žalobkyňa rozšírila ňou uplatnené nároky na náhradu mzdy v porovnaní s rozsahom, v ktorom tieto nároky uplatňovala dovtedy. Aj správcovia bytových domov sú v žalobách o zaplatenie povinní uviesť výšku nimi požadovaného nároku (sumu) a pokiaľ chcú v priebehu konania uplatniť nárok na ďalšie sumy (napr. vo vzťahu k mesačným platbám vlastníkov bytov, ktoré nie sú len preddavkovými platbami, resp. vo vzťahu k ročným vyúčtovaniam), musia tak urobiť rozšírením žaloby, ktorá je podľa už citovaného § 140 ods. 1 CSP zmenou žaloby.

12. Z vyššie uvedených dôvodov odvolací súd považoval podanie žalobkyne z 21.07.2020, doručené dňa 31.07.2020, za zmenu žaloby, a na pojednávaní dňa 16.12.2020 rozhodol uznesením tak, že zmenu žaloby, navrhovanú žalobkyňou v podaní doručenom odvolaciu súdu dňa 31.07.2020, nepripúšťa, keďže podľa § 371 CSP žalobu nemožno v odvolacom konaní meniť. Odvolací súd preto pokračoval v konaní o pôvodnej žalobe (§ 143 ods. 3 CSP), t. j. o pôvodnom rozsahu náhrady mzdy, ktorý žalobkyňa uplatňovala v konaní pred súdom prvej inštancie, ako vyplýva z bodu 8 tohto odôvodnenia. Vzhľadom na zásadu „raz a dost“ (§ 390 CSP) nebolo možné vec zrušiť a vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie (ani v časti o peňažných nárokoch z neplatného skončenia pracovného pomeru), kde by zmena žaloby bola prípustná.

13. Odvolací súd doplnil dokazovanie vykonané súdom prvej inštancie (resp. vykonal celé dokazovanie k nároku žalobkyne na náhradu mzdy) listinnými dôkazmi predloženými oboma stranami a založenými v súdnom spise, a to: oznámenie žalovaného o výške a zložení funkčného platu žalobkyne z 24.07.2015, mzdový list žalobkyne za rok 2015, výplatné pásky žalobkyne za obdobia od 3/2015 do 9/2015, kolektívna zmluva pre rok 2014, oznámenie zamestnávateľa z 13.08.2015 o iných prekážkach na strane zamestnávateľa a o určení čerpania dovolenky. Žiadne ďalšie návrhy na vykonanie dokazovania strany nemali.

14. Z vykonaného dokazovania zistil odvolací súd tento skutkový stav: Žalobkyňa listom z 30.09.2015, doručeným žalovanému v ten istý deň, oznámila žalovanému, že považuje výpoveď z 23.06.2015 za neplatnú a trvá na svojom ďalšom zamestnaní. Oznámením o výške a zložení funkčného platu z 24.07.2015 žalovaný oznámil žalobkyňi, že jej funkčný plat od 01.07.2015 predstavuje 1.279,00 eur. Z výplatných pásov a mzdového listu žalobkyne vyplýva, že v mesiacoch júl, august a september 2015 (tretí štvrťrok 2015) žalobkyňa odpracovala spolu 16 dní (z dôvodu čerpania dovolenky a prekážok v práci na strane zamestnávateľa - nepridelovania práce žalobkyňi).

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

16. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

17. Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

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

19. Podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

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

21. Podľa § 1 ods. 1 Zákonníka práce tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

22. Podľa § 517 ods. 1 prvej vety Občianskeho zákonníka dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní.

23. 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.

24. Podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, v znení účinnom od 01.01.2015, výška úrokov z omeškania je o päť

percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

25. Ako vyplýva z vyššie uvedeného, v konaní pred súdom prvej inštancie (a tým aj v odvolacom konaní) žalobkyňa uplatňovala peňažné nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru v sume 10.232,- eur (náhrada mzdy za 8 mesiacov od októbra 2015 do mája 2016 po 1.279,- eur). Žalobkyňa listom z 30.09.2015, doručeným žalovanému v ten istý deň, oznámila žalovanému, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 19.06.2015 považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní, preto bol žalovaný v súlade s ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce povinný poskytovať žalobkyni náhradu mzdy od 01.10.2015.

26. Pokiaľ ide o výšku náhrady mzdy, odvolací súd aplikoval ustanovenie § 134 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa mala náhrada mzdy začať vyplácať, teda tretí štvrťrok 2015. Z výplatných pásov a mzdového listu žalobkyne vyplýva, že žalobkyňa v rozhodujúcom období odpracovala menej než 21 dní, preto nie je možné aplikovať ustanovenie § 134 ods. 1 Zákonníka práce (priemerný zárobok) a je potrebné podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce namiesto priemerného zárobku použiť pravdepodobný zárobok zistený zo mzdy, ktorú by zrejme žalobkyňa v rozhodujúcom období dosiahla. Odvolací súd dospel k záveru, že takýmto pravdepodobným zárobkom by bol zamestnávateľom určený funkčný plat vo výške 1.279,- eur mesačne. Preto odvolací súd priznal žalobkyni - v súlade s jej žalobou - nárok na náhradu mzdy vo výške osemnásobku tohto pravdepodobného zárobku, t. j. 10.232,- eur.

27. K námietke premlčania, vznesenej žalovaným, odvolací súd uvádza, že žalobkyňou uplatňované a súdom priznané peňažné nároky boli splatné v jednotlivých mesiacoch nasledujúcich po mesiaci, za ktorý žalobkyni patria. Podľa kolektívnej zmluvy na rok 2014, ktorá podľa tvrdenia žalobkyne (na pojednávaní pred súdom prvej inštancie dňa 22.09.2016, pričom žalovaný toto tvrdenie nespochybnil) bola platná aj v čase podania výpovede, bola mzda (a tým aj náhrada mzdy) splatná do 15. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Z toho vyplýva, že prvá náhrada mzdy (za mesiac október 2015) bola splatná 15.11.2015. Ako už bolo uvedené vyššie, žalobkyňa síce nešpecifikovala svoje nároky na náhradu mzdy priamo v žalobe (aj keď ich v žalobe všeobecnou formuláciou uplatnila), avšak tieto nároky špecifikovala (vyčíslila a vecne zdôvodnila) písomným podaním zo dňa 27.04.2016, doručeným súdu prvej inštancie dňa 02.05.2016. Deň doručenia uvedeného podania súdu prvej inštancie je potrebné považovať za deň riadneho uplatnenia predmetných nárokov na náhradu mzdy na súde. Keďže medzi splatnosťou prvej náhrady mzdy (15.11.2015) a dňom doručenia tohto podania súdu neuplynula všeobecná trojročná premlčacia doba podľa § 101 Občianskeho zákonníka (a logicky neuplynula ani vo vzťahu k ďalším, neskôr splatným nárokom na náhradu mzdy), nároky žalobkyne na náhradu mzdy neboli premlčané (o aplikovateľnosti ustanovení Občianskeho zákonníka o premlčaní aj na pracovnoprávne vzťahy platí to isté, čo je uvedené nižšie v bode 29 tohto odôvodnenia).

28. Návrh žalovaného, aby odvolací súd nepriznal žalobkyni nárok na náhradu mzdy za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov, bol vzhľadom na vyššie uvedené právne posúdenie veci bezpredmetný, keďže priznaný nárok neprevýšil obdobie 12 mesiacov.

29. Odvolací súd sa nestotožnil s argumentáciou žalovaného, že žalobkyni nie je možné priznať nárok na úroky z omeškania (s odôvodnením, že Zákonník práce úroky z omeškania neupravuje a ustanovenia Občianskeho zákonníka o úroku z omeškania nemožno aplikovať). K tomu je potrebné uviesť, že ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce predpokladá subsidiárnu aplikáciu všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka nielen vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce, ako to naznačoval žalovaný, ale na všetky individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce, ak prvá časť Zákonníka práce neustanovuje inak. Za všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka pritom nemožno považovať len tie ustanovenia, ktoré sú súčasťou prvej časti Občianskeho zákonníka, ale aj tie, ktoré sú ako „všeobecné ustanovenia“ označené v ostatných častiach, vrátane ôsmej časti Občianskeho zákonníka, upravujúcej záväzkové právo (t. j. všeobecné ustanovenia v prvej hlave ôsmej časti, kde je obsiahnutá aj úprava omeškania, vrátane úrokov z omeškania). Keďže Zákonník práce v prvej časti (a ani v iných ustanoveniach) úroky z omeškania ani poplatok z omeškania neupravuje (a ani úroky z omeškania výslovne nevylučuje), je podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce potrebné aplikovať ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujúce tento inštitút. Náhrada mzdy má povahu peňažného plnenia, preto neexistuje ani teoretický dôvod, pre ktorý by sa naň nemali vzťahovať úroky

z omeškania. Tento názor vyjadril aj Najvyšší súd SR v uznesení zo 17.12.2009  
1 Cdo 116/2008.

sp. zn.

30. Odvolací súd preto v súlade s § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka priznal žalobkyni aj nárok na úroky z omeškania z každej mesačnej náhrady mzdy vždy počnúc odo dňa nasledujúceho po splatnosti tej-ktorej mesačnej náhrady mzdy (pričom za deň ich splatnosti považoval 15. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca - porov. bod 27 tohto odôvodnenia). Výšku týchto úrokov z omeškania určil súd podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., pričom základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky bola do 15.03.2016 vo výške 0,05 % a od 16.03.2016 vo výške 0,00 %, preto sú úroky z omeškania vo vzťahu k nárokom splatným do 15.03.2016 vo výške 5,05 % (nie 5,5 %, ako žiadala žalobkyňa v podaní z 27.04.2016) a od 16.03.2016 vo výške 5,00 %. Z tých istých dôvodov odvolací súd v prevyšujúcej časti úrokov z omeškania (rozdiel medzi žalobkyňou uplatňovanými úrokmi z omeškania vo výške 5,5 % a zákonnými úrokmi z omeškania vo výške 5,05 % resp. 5,00 %) žalobu zamietol. Súd poznamenáva, že kým istinu (náhradu mzdy) priznal vo výške osemnásobku pravdepodobného zárobku (za osem mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer neplatne skončiť), úroky z omeškania priznal len k siedmim mesačným náhradám mzdy preto, lebo takto si ich uplatnila žalobkyňa vo vyššie uvádzanom podaní z 27.04.2016, doručenom súdu prvej inštancie dňa 02.05.2016 a súd nemohol prekročiť rozsah nároku uplatnený žalobou (resp. jej doplnením).

31. Odvolací súd napokon považuje za potrebné dodať, že to, že žalovaný reagoval na podanie žalobkyne z 21.07.2020 až dva dni pred pojednávaním odvolacieho súdu (14.12.2020), možno považovať za súčasť procesnej taktiky. Keďže vyjadrenie žalovaného zo 14.12.2020 neobsahovalo žiadne nové návrhy na doplnenie dokazovania, jeho dôsledkom nebolo predlžovanie konania, a teda nemožno ho považovať za zjavné zneužitie práva. Preto odvolací súd nemohol akceptovať návrh žalobkyne, aby neprihliadal na obsah podania žalovaného zo 14.12.2020 (na druhej strane však, ako vyplýva z vyššie uvedených skutočností, odvolací súd vecne žiadnemu z návrhov žalovaného, ktoré boli obsahom jeho podania zo 14.12.2020, nemohol vyhovieť).

32. O trovách konania rozhodol odvolací súd podľa ustanovení § 396 ods. 1, ods. 2, § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP. V konaní mala žalobkyňa plný úspech, pokiaľ ide o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou aj pokiaľ ide o jej peňažné nároky (s výnimkou rozdielu medzi uplatňovanými úrokmi z omeškania vo výške 5,5 % a zákonnými úrokmi z omeškania vo výške 5,05 % resp. 5,00 %, čo však je zanedbateľné). V petite o určenie, že pracovný pomer naďalej trvá, bola síce žalobkyňa neúspešná (z procesných dôvodov), avšak tento petit bol závislý od prvého petitu (o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, v ktorom žalobkyňa úspešná bola) a vo vzťahu k tomuto petitu (o určenie, že pracovný pomer naďalej trvá) sa nevykonávalo samostatné dokazovanie, teda v tejto časti nevznikli stranám osobitné trovy. Preto súd priznal žalobkyni proti žalovanému nárok na náhradu trov konania (pred súdom prvej inštancie aj odvolacieho konania) v celom rozsahu. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

33. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu jednomyseľne.

#### **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP), v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancie. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).