

Súd: Okresný súd Čadca  
Spisová značka: 8Cpr/1/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5316204381  
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 11. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Lýdia Stehurová  
ECLI: ECLI:SK:OSCA:2020:5316204381.9

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd v Čadci sudkyňou Mgr. Lýdiou Stehurovou v právnej veci žalobkyne I.. X. Q., L.. XX.X.XXXX, P. J. XXX XX X., A. O. XXX proti žalovanému C. Č., W.: XX XXX XXX, D. D. XXX XX Č., L. D. XX, zastúpenému Advokátskou kanceláriou JUDr. Milan Chovanec, s.r.o., Vojtecha Tvrdého 17, 010 01 Žilina, IČO: 36 436 640, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy takto

### rozhodol:

I. Konanie z a s t a v u j e pre čiastočné späťvzatie žaloby v časti o zaplatenie sumy vo výške 21.177,- €.

II. Žalovaný j e p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni sumu vo výške 23.656,50 € titulom náhrady mzdy spolu:

- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.5.2016 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 21,- € od 16.5.2016 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.6.2016 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 21,- € od 16.6.2016 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.7.2016 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 21,- € od 16.7.2016 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.8.2016 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 21,- € od 16.8.2016 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.9.2016 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 21,- € od 16.9.2016 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.10.2016 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 21,- € od 16.10.2016 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.11.2016 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 21,- € od 16.11.2016 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.12.2016 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 21,- € od 16.12.2016 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.1.2017 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 21,- € od 16.1.2017 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.2.2017 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 46,50 € od 16.2.2017 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.3.2017 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 46,50 € od 16.3.2017 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.4.2017 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 46,50 € od 16.4.2017 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.5.2017 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 46,50 € od 16.5.2017 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.6.2017 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 46,50 € od 16.6.2017 do zaplatenia,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.7.2017 do 15.7.2020,
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 46,50 € od 16.7.2017 do zaplatenia,

- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.8.2017 do 15.7.2020,  
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 46,50 € od 16.8.2017 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.9.2017 do 15.7.2020,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 46,50 € od 16.9.2017 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.176,50 € od 16.10.2017 do 15.7.2020,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 46,50 € od 16.10.2017 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.223,- € od 16.11.2017 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.223,- € od 16.12.2017 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.223,- € od 16.1.2018 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.254,50 € od 16.2.2018 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.254,50 € od 16.3.2018 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.254,50 € od 16.4.2018 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.254,50 € od 16.5.2018 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.254,50 € od 16.6.2018 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.254,50 € od 16.7.2018 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.254,50 € od 16.8.2018 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.254,50 € od 16.9.2018 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.254,50 € od 16.10.2018 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.254,50 € od 16.11.2018 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.254,50 € od 16.12.2018 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.254,50 € od 16.1.2019 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.442,- € od 16.2.2019 do zaplata,   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.442,- € od 16.3.2019 do zaplata a   
- s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.442,- € od 16.4.2019 do zaplata,   
a to v lehote do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

III. Žalobkyni náhradu trov konania n e p r i z n á v a .

#### **o d ô v o d n e n i e :**

1. Žalobkyňa sa žalobou podanou na súde dňa 31.5.2016 domáhala vydania rozhodnutia, ktorým by súd určil, že skončenie jej pracovného pomeru, ktorý bol so žalovaným platne založený pracovnou zmluvou zo dňa 31.12.2010, ukončený listom žalovaného zo dňa 31.3.2016, doručeným žalobkyni dňa 31.1.2016, je neplatný a že tento pracovný pomer medzi stranami sporu naďalej trvá. Zároveň žiadala uložiť žalovanému povinnosť poskytnúť žalobkyni náhradu mzdy od 1.4.2016 až do času, keď jej žalovaný umožní pokračovať v práci alebo ak o skončení pracovného pomeru rozhodne súd. Uplatnila i náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch vo výške 100.000,- €, tento nárok súd vylúčil na samostatné konanie.

2. O neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru súd rozhodol čiastočným rozsudkom č. konania 8Cpr/1/2016-669 zo dňa 31.5.2019, ktorým určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru, dané žalobkyni listom žalovaného zo dňa 31.3.2016, je neplatný a že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá. Na základe odvolania žalovaného Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, rozsudkom č. konania 5Copr/8/2019-768 zo dňa 31.3.2020 čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie v časti výroku týkajúceho sa vyslovenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru potvrdil a v časti týkajúcej sa určenia, že pracovný pomer medzi stranami sporu naďalej trvá, zrušil (bez jeho vrátenia na ďalšie konanie). Rozsudky súdov oboch inštancií nadobudli dňa 25.5.2020 právoplatnosť.

3. Predmetom ďalšieho konania tak zostal už len nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Tento nárok žalobkyňa konkretizovala, bližšie špecifikovala, vo svojom podaní označenom ako „Doplnenie žaloby“, ktoré bolo na súd podané dňa 24.6.2020 na čl. 792 spisu. V tomto podaní okrem iného uviedla, že medzi ňou a žalovaným bola dňa 25.5.2020 písomne uzavretá dohoda o skončení pracovného pomeru, v zmysle ktorej pracovný pomer ku dňu 25.5.2020 skončil. Dôvodom bola jednak skutočnosť, že žalovaný sa v uvedenom súdnom spore opakovane vyjadroval, že žalobkyňu ďalej zamestnávať nechce a jednak, že žalobkyňa sa medzičasom stala advokátkou. Vo vzťahu k samotnému nároku na náhradu mzdy uviedla, že od 1.4.2016, teda od nasledujúceho dňa po neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru, až do 31.8.2019, bola evidovaná na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Čadci v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Dňa 1.9.2019

bola zapísaná do zoznamu advokátov Slovenskej advokátskej komory. Na základe rozhodnutia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Čadca zo dňa 19.9.2019 bola z dôvodu zápisu do zoznamu advokátov Slovenskej advokátskej komory dňom 1.9.2019 z evidencie uchádzačov o zamestnanie vyradená. Nezamestnanou bola teda 3 roky a 5 mesiacov, a to aj napriek tomu, že si sústavne aktívne zamestnanie hľadala. Voči Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Čadca si svoje povinnosti riadne plnila, inak by bola pre nespokojnosť v zmysle § 36 ods. 5 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách v nezamestnanosti z evidencie vyradená. Zapájala sa aj do špecifických aktivít uvedeného úradu, napríklad do poradenského procesu v rámci národného projektu s názvom Podpora individualizovaného poradenstva pre dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, a to v období od 22.10.2018 do 31.1.2019. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného, jeho nepravdivé dôvody a prebiehajúci súdny spor boli spôsobilými vyvolať, a žalobkyňa je presvedčená, že aj vyvolali, o nej negatívny dojem u potenciálnych zamestnávateľov, čo bolo dôvodom, že sa jej po celú dobu zamestnať nepodarilo. Z uvedených dôvodov bola na trhu práce diskvalifikovaná, jej dobré meno a povest' boli poškodené. Nedôvodné, účelové a nezákonné skončenie pracovného pomeru vyvolalo o nej dojem ako o osobe porušujúcej pracovnú disciplínu, vyvolávajúce pochybnosti najmä o jej odbornosti, dôveryhodnosti, spoľahlivosti. Počas celého rozhodného obdobia bola pripravená, ochotná a schopná riadne svoju prácu pre žalovaného vykonávať, nebola dočasne práceneschopná, nepracovala pre iného zamestnávateľa, nepoberala žiadne nemocenské dávky ani ošetrovné, ani materské, ani vyrovnávaciu dávku. V konaní bolo nesporné, že žalovaný jej prácu nepridieľoval, pridieľovať prácu jej dokonca odmietal a náhradu mzdy jej neposkytoval. Sám žalovaný teda spôsobil, že náhrada mzdy sa každým mesiacom postupne zvyšovala a spolu s ňou narastali a narastajú aj úroky z omeškania. Vo vzťahu k žalovaným uvádzanému uplatneniu moderačného práva poukázala na to, že svoju údajnú žiadosť na zníženie náhrady mzdy v zmysle ustanovenia podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nijako nezdôvodnil, nepripojil žiadne dôkazy. Poukázala na to, že súd o znížení výšky náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov môže rozhodnúť len výnimočne na základe žiadosti zamestnávateľa, ktorý musí ale v takomto prípade uniesť bremeno tvrdenia a dôkazné bremeno, ktoré žalovaný však neuniesol.

4. Rozhodné obdobie od 1.4.2016 do 31.3.2019, za ktoré náhradu mzdy žalobkyňa požadovala, rozdelila na 4 samostatné obdobia, a to v nadväznosti na platnú a účinnú právnu úpravu: 1. za obdobie od 1.4.2016 do 31.12.2016 uplatnila náhradu funkčného platu vo výške 1.197,50 € mesačne, celkom za 9 mesiacov 10.777,50 €. Výška funkčného platu bola určená v zmysle ustanovení § 7 ods. 1, 2 a 7 v spojení s § 8 ods. 1 a 2, § 10 ods. 1 a § 28 ods. 1 a 3 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v znení účinnom od 5.3.2016 do 31.8.2016, tiež v nadväznosti na článok II bod 3 kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa uvedeného zákona č. 553/2003 Z.z. pri výkone práce vo verejnom záujme za rok 2016 a tiež v zmysle ustanovenia § 1 a prílohy č. 1 k Nariadeniu Vlády SR č. 432/2015 Z.z., ktorým sa upravujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení účinnom od 1.1.2016 do 31.8.2016. Funkčný plat v tomto období predstavoval súčet tarifného platu vo výške 549,50 €, zvýšenia tarifného platu o 15 % vo výške 82,50 €, osobného príplatku vo výške 497,50 € a príplatku za riadenie vo výške 68,- €. Tarifný plat mala mať už vo výške 549,50 € a jeho zvýšenie o 15 % už vo výške 82,50 €, pretože po 1.4.2016 mala byť zaradená už v platovom stupni 5, a to z dôvodu, že prax mala mať započítanú už v dĺžke na 9 rokov. K uvedenému na pojednávaní v rámci doplnenia skutkového stavu v súlade s § 150 ods. 2 CSP poukázala na posledné oznámenie o výške a zložení funkčného platu zo dňa 31.12.2015 na čl. 41, z ktorého vyplýva započítaná prax k 31.12.2015 8 rokov a 274 dní. Prvý pracovný pomer vznikol žalobkyňi u žalovaného už 1.4.2007. Keďže po 1.4.2016 mala byť žalobkyňa naďalej zaradená v platovej triede 10, jej osobný príplatok mal byť naďalej vo výške 497,50 € a príplatok za riadenie naďalej vo výške 68,- €. Tieto príplatky aj ich výška tiež vyplývajú z vyššieho oznámenia zo dňa 31.12.2015.

2. za obdobie od 1.1.2017 do 31.12.2017 uplatnila náhradu funkčného platu vo výške 1.223,- € mesačne, spolu 14.676,- €. Postupovala v zmysle rovnakých zákonných ustanovení, avšak v znení účinnom od 1.9.2016 do 31.12.2017, opäť v nadväznosti na článok II bod 3 kolektívnej zmluvy na rok 2016 i 2017, i v zmysle ustanovenia § 1 a prílohy č. 1 k Nariadeniu Vlády SR č. 366/2016 Z.z., ktoré ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení účinnom od 1.1.2017 do 31.8.2017. Funkčný plat žalobkyne preto v tomto období predstavoval súčet tarifného platu vo výške 571,50 €, jeho zvýšenia o 15 % vo výške 86,- €, osobného príplatku vo výške 497,50 € a príplatku za riadenie vo výške 68,- €. I uvedené druhé obdobie rozčlenila na tri jednotlivé obdobia: 2.1: od 1.1.2017 do 31.3.2017, 2.2: od 1.4.2017 do 31.8.2017 a 2.3: od 1.9.2017 do 31.12.2017, vzhľadom k zmenám právnej úpravy, podľa ktorej pri vyčíslení náhrady mzdy postupovala.

3. za obdobie od 1.1.2018 do 31.12.2018 uplatnila náhradu funkčného platu vo výške 1.254,50 € mesačne, celkom vo výške 15.054,- €. I toto obdobie rozčlenila na jednotlivé obdobia: 3.1: od 1.1.2018 do 31.3.2018, 3.2: od 1.4.2018 do 30.4.2018 a 3.3: od 1.5.2018 do 31.12.2018, postupujúc v zmysle rovnakých zákonných ustanovení, ako v predošlých dvoch obdobiach, samozrejme, v znení účinnom k jednotlivým čiastočným obdobiám. V priebehu celého roka od 1.1.2018 do 31.12.2018 v zmysle jej doplneného podania jej funkčný plat tvoril tarifný plat vo výške 599,- €, zvýšenie o 15 % vo výške 90,- €, osobný príplatok naďalej vo výške 497,50 € a príplatok za riadenie vo výške 68,- €.

4. za obdobie od 1.1.2019 do 31.3.2019 uplatnila náhradu funkčného platu vo výške 1.442,- € mesačne, celkom 4.326,- €. V tomto období tvoril jej funkčný plat tarifný plat vo výške 762,- €, jeho zvýšenie o 15 % vo výške 114,50 €, osobný príplatok vo výške 497,50 € a príplatok za riadenie vo výške 68,- €. V tomto období náhradu tarifného platu a jeho zvýšenie uplatňovala i s odkazom na ustanovenie § 32f ods. 7 zákona č. 553/2003 Z. z. a prílohu č. 3 k tomuto zákonu, a to v znení účinnom od 1.1.2019. K uvedenému obdobiu tiež uviedla, že platová trieda 10, do ktorej bola po 1.4.2016 zaradená, sa od 1.1.2019 zmenila na platovú triedu 7. Tarifný plat mal byť už vo výške 762,- € a jeho zvýšenie o 15 % už vo výške 114,50 €, keďže po 1.4.2018 mala byť zaradená naďalej v platovom stupni 5 z dôvodu, že prax mala už mať počítanú v dĺžke nad 11 rokov. Osobný príplatok a príplatok za riadenie sa nezmenili.

5. Z uplatnenej náhrady mzdy žalobkyňa požadovala aj úrok z omeškania, odkazujúc na viaceré rozhodnutia najvyšších súdnych autorít, napríklad uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. III.ÚS 460/2017 zo dňa 4.7.2017 (z ktorého vyplýva, že zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania s peňažným plnením voči zamestnancovi, je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 Nariadenia Vlády SR č. 87/1995 Z.z. Ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce nemožno vykladať tak, že by tomuto záveru bránilo. Zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy), uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo 116/2008 zo dňa 17.12.2009 (z ktorého vyplýva, že povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru a s tým súvisiacu splatnosť tejto náhrady nevzniká až súdnym rozhodnutím. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškania s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občiansko-právne vzťahy. Pri omeškani s náhradou mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru preto platí výška úrokov z omeškania určená Nariadením Vlády SR č. 87/1995 Z.z. pre omeškание s plnením peňažného dlhu), či uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo 246/2010 zo dňa 30.4.2012 (z ktorého vyplýva, že že k omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza pri jednotlivých náhradách mzdy spravidla za ten-ktorý mesiac podľa toho, kedy nastala ich splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. V zmysle doplneného podania sa žalobkyňa domáhala uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť jej sumu 44.833,50 € titulom náhrady mzdy spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z jednotlivých súm odo dňa nasledujúceho po ich splatnosti) a pod. Nakoľko žalovaný sa dostal do omeškania s platením funkčného platu, resp. jeho náhrady vždy 16. deň príslušného kalendárneho mesiaca, požadovala úrok z omeškania vždy odo dňa nasledujúceho po splatnosti náhrady mzdy za konkrétny kalendárny mesiac v rozhodnom období.

6. Žalobkyňa na pojednávaní dňa 21.10.2020 (reagujúc na záverečný prednes žalovaného, v ktorom žalovaný produkoval nové tvrdenie, vzhľadom k čomu súd považoval za dôvodné dať priestor žalobkyňi, ako slabšej strane sporu, na vyjadrenie) uviedla, že žalovaný na jej účet v priebehu sporu zaslal sumu 14.854,86 €, k čomu predložila i detail platby na čl. 818 rub spisu, z ktorého vyplýva, že k zaúčtovaniu došlo dňa 15.7.2020. V nadväznosti na tieto skutočnosti následne písomným podaním doručeným súdu dňa 2.11.2020 v spojení s podaním, ktoré označila ako opravu chýb v písaní v podaní zo dňa 30.10.2020 na čl. 824 spisu, vzala žalobu v časti späť a žalobu upravila. Žalobu vzala späť v časti o zaplatenie sumy 21.177,- €, čo predstavuje 18 mesiacov x 1.176,50 € ako súčet sumy vo výške 14.118,- € v hrubom a sumy vo výške 7.059,- € v hrubom, zo sumy pôvodne uplatnenej vo výške 44.833,50 € titulom náhrady funkčného platu, pričom predmetom žaloby naďalej ponechala náhradu funkčného platu vo výške 23.656,50 €. V nadväznosti na toto čiastočné späťvzatie si za prvé obdobie od 1.4.2016 do 31.12.2016 uplatnila sumu vo výške 189,- € (10.777,50 € - 10.588,50 €), a to 21,- € za každý mesiac tohto obdobia (1.197,50 € - 1.176,50 €). V druhom období od 1.1.2017 do 31.12.2017 zotrvala na sume 4.087,50 € (14.676 - 10.588,50), keď za každý jednotlivý mesiac tohto obdobia požadovala 46,50 €

(1.223,- € - 1.176,50 €), a to za mesiace január - september 2017, zatiaľ čo pri mesiacoch október - december 2017 zotrvala na pôvodnom vyčíslení, teda na náhrade funkčného platu vo výške 1.223,- € mesačne. Bez zmeny zostalo tretie a štvrté obdobie. V závere svojho podania zostručnila, že žalobu berie späť vo vzťahu k časti uplatnenej náhrady funkčného platu vo výške 21.177,- €, vo vzťahu ku ktorej žiada konanie zastaviť a za obdobie od 1.4.2016 do 31.3.2019, teda za 36 mesiacov, si naďalej uplatňuje náhrady funkčného platu celkom vo výške 23.656,50 € (189,- € + 4.087,50 € + 15.054,- € + 4.326,- €) s príslušenstvom (naďalej žiadala i úrok z omeškania). Vo vzťahu k trovám konania na pojednávaní dňa 21.10.2020 uviedla, že mienila uplatniť náhradu hotových výdavkov, ktoré jej vznikli v súvislosti s tým, že v čase, keď bola nezamestnaná, nahliadala do spisu, vynakladala náklady na vyhotovenie kópií z neho a podobne. Následne však v nadväznosti na právne posúdenie neúčelnosti takýchto výdavkov v nadväznosti na obsah spisu, z ktorého vyplýva, že prevažnú časť listinných dôkazov produkovala sama žalobkyňa a pokiaľ boli produkované žalovaným, tieto jej boli súdom riadne doručené, pričom pokiaľ aj do spisu nahliadala a vyhotovovala kópie, činila tak svojim mobilným telefónom, náhradu trov konania nežiadala.

7. Na pojednávaní dňa 18.11.2020, na ktorom súd vyhlásil a doručil rozsudok, žalobkyňa doplnila skutkové tvrdenia, a to vo vzťahu k vyjadreniu žalovaného, ktorý uviedol, že zrazu uzavrela dohodu o ukončení pracovného pomeru k 25.5.2020. Uviedla, že napriek tomu, že žalovanému bol rozsudok Krajského súdu Žilina doručený už 5.5.2020, žalovaný žalobkyňu žiadnym spôsobom nekontaktoval, pričom jej bol povinný umožniť uňho naďalej pracovať, preto dlhšie čakať nemohla a pripravila a predložila žalovanému návrh na uzavretie dohody.

8. Žalovaný vo vzťahu k nároku žalobkyne na náhradu mzdy vo svojom podaní doručenom súdu elektronicky dňa 8.7.2020 na čl. 805 spisu uviedol, že so žalobkyňou uplatneným nárokom nesúhlasí, nakoľko sa nezakladá na správnom výpočte. Podľa § 4 zákona č. 553/2003 Z.z. má zamestnanec nárokovú zložku platu len v časti „tarifný plat,“ a to na základe zaradenia do príslušnej platovej triedy a platového stupňa na základe priznanej praxe v odbore v danom období. Príplatok za riadenie a osobný príplatok nie je nárokovou zložkou mzdy a ich priznanie je na zväžení zamestnávateľa. Súčet všetkých položiek tvorí funkčný plat zamestnanca a zamestnávateľ je len povinný písomne zamestnancovi oznámiť výšku a zloženie platu pri pracovnej zmluve, pri každej úprave pracovnej náplne alebo úprave funkčného platu. Hodnotenie zamestnanca, jeho výkonu a úprava zloženia platu (osobný príplatok, príplatok za riadenie a podobne) je na rozhodnutí zamestnávateľa a nie je nárokovou časťou mzdy. Žalobkyňa mala priznaný posledný funkčný plat v zmysle tejto špecifikácie: platová trieda 10, platový stupeň 4, posledný funkčný plat s účinnosťou od 1.3.2016: tarifný plat 531,- €, zvýšenie tarifného platu o 15 % vo výške 80,- €, osobný príplatok 497,50 € a príplatok za riadenie 68,- €, spolu 1.176,50 €. Nárok na náhradu mzdy žalobkyne teda predstavuje: mesačný funkčný plat vo výške 1.176,50 €, odvody 157,65 €, daň z príjmu 93,58 €, mesačná mzda netto 825,27 €. Náhrada mzdy: za obdobie od 1.4.2016 do 31.3.2017 v hrubom  $12 \times 1.176,50 \text{ €} = 14.118,- \text{ €}$ , v čistom 9.903,24 € a za obdobie od 1.4.2016 do 31.3.2017 v hrubom  $24 \times 1.176,50 \text{ €} = 28.236,- \text{ €}$ , v čistom 19.806,48 €, z toho žalovaný uznáva nárok 25 %, teda vo výške 4.951,62 €.

9. Na pojednávaní dňa 21.10.2020 žalovaný na otázky súdu za účelom doplnenia skutkového stavu v súlade s § 150 ods. 2 CSP uviedol, že v prípade druhého výpočtu ide o písársku chybu, má ísť o nasledujúcich 24 mesiacov po prvých 12 mesiacoch, vo vzťahu ku ktorým žalovaný žiadal, aby súd uplatnil moderačné právo a priznal žalobkyňi len 25 % za obdobie ďalších 24 mesiacov. V záverečnom prednese uviedol, že nespornuje nárok žalobkyne na náhradu mzdy, ale len jeho výšku, keď funkčný plat podľa jeho názoru predstavuje 1.176,50 € mesačne, za prvých 12 mesiacov spolu vo výške 14.118 € a za obdobie nasledujúcich 24 mesiacov vo výške 28.236,- €, z ktorých navrhoval priznať žalobkyňi 25 %, teda sumu 4.951,62 €. Nárok na náhradu mzdy žalobkyňi podľa žalovaného preto vznikol vo výške 14.864,84 €, čo jej aj uhradil. Vo vzťahu k tomuto novému tvrdeniu, prednesenému v záverečnom prednese, predložil na výzvu súdu podanie označené ako avízo o platbe. Šlo o listinu, ktorá nebola datovaná, z ktorej vyplývalo, že žalobkyňi malo byť zaslané avízo o platbe za obdobie 12 mesiacov od 1.4.2016 do 31.3.2017 a za obdobie ďalších 24 mesiacov vo výške 25 %, spolu vo výške 14.864,84 €.

10. S čiastočným späťvzatím žaloby a zastavením konania žalovaný v podaní doručenom dňa 6.11.2020 na čl. 829 spisu vyjadril súhlas. Vo vzťahu k zvyšku uplatneného žalobného nároku zotrval na svojom skoršom písomnom podaní. Pôvodné chyby opravil a podanie doplnil, poukazujúc tiež na to, že z jeho podania zo dňa 6.7.2020 vyplýva, že za obdobie od 1.4.2016 do 31.3.2017 nevidí nárok na priznanie

nároku na náhradu mzdy vo výške 100 % ako dôvodný, a preto navrhuje žalobu zamietnuť. Toto podanie po obsahovej stránke žalovaný vníma ako návrh, resp. žiadosť, aby pri určení nároku na náhradu mzdy za obdobie po 1.4.2016 súd využil svoje moderačné právo a nárok žalobkyne znížil. Tiež uviedol, že je síce pravdou, že žalobkyni prácu neprideľoval, ale súdu je z obsahu spisu známe, že sa pokúšal o mimosúdne usporiadanie vzťahov, pričom žalobkyňa v priebehu sporu vyjadrila s mimosúdnym riešením i súhlas, napokon však sama zavinila, že k dohode nedošlo.

11. Vo vzťahu k zostávajúcemu predmetu sporu - nároku žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru - súd nariadil pojednávanie, ktoré vykonal v prítomnosti oboch strán, na ktorom vykonal dokazovanie oboznámením listinných dôkazov a doplnil skutkový stav v súlade s § 150 ods. 2 CSP (viď. vyššie odôvodnenie). Na základe vykonaného dokazovania zistil nasledovný skutkový stav a vyvodil z neho nasledovné právne závery.

12. Z pracovnej zmluvy na čl. 38 spisu vyplýva, že táto bola dňa 31.12.2010 uzavretá medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom. Deň nástupu do práce bol dohodnutý na 3.1.2011. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú so skúšobnou dobou 3 mesiace. Mzdové podmienky mali byť stanovené v osobnom zriaďovacom liste zamestnanca. Plat mal byť splatný pozadu za mesačné obdobie, a to do 15. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Žalobkyňa mala podľa zmluvy vykonávať druh práce „vedúca oddelenia právneho C.É. Ú. Č.“.

13. Uvedený pracovný pomer sa snažil žalovaný ukončiť formou okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré doručil žalobkyni dňa 31.3.2016. Ako vyplýva už z úvodu odôvodnenia tohto rozsudku, rozsudkami súdov oboch inštancií bolo toto skončenie pracovného pomeru právoplatne určené za neplatné.

14. Z oznámenia žalobkyne zo dňa 31.3.2016 čl. 86 spisu, ktoré bolo doručené žalovanému dňa 1.4.2016, vyplýva, že žalobkyňa vyjadrila s okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 31.3.2016 nesúhlas, považovala ho za neplatné a uviedla, že má za to, že jej pracovný pomer naďalej trvá a z tohto dôvodu žalovanému oznámila, že trvá na tom, aby bola naďalej zamestnávaná a aby jej bola pridelovaná práca v zmysle pracovnej zmluvy uzavretej dňa 31.12.2010.

15. Z oznámenia o výške a zložení funkčného platu zamestnanca zo dňa 31.12.2015 na čl. 41 spisu vyplýva, že žalobkyni, ktorej bola u žalovaného ako zamestnávateľa započítaná k 31.12.2015 prax v dobe trvania 8 rokov a 274 dní, pri jej zaradení do platovej triedy 10 a platového stupňa 4, s účinnosťou od 1.1.2016 patrí tarifný plat vo výške 531,- €, jeho zvýšenie o 15 % vo výške 80,- €, osobný príplatok vo výške 497,50 € a príplatok za riadenie vo výške 68,- €, funkčný plat celkom vo výške 1.176,50 €, a to v súlade s § 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z. z.

16. Z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2016 zo dňa 28.10.2015 na čl. 332 spisu, ktorá je v zmysle článku I bod 2 záväzná pre všetkých zamestnávateľov, ktorými sú v zmysle písm. b) i obce, podľa článku II bod 3, základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvyšuje od 1.1.2016 o 4 %. V zmysle článku IV bod 2 kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami, uzatvára sa na rok 2016, nadobúda účinnosť 1.1.2016 a končí 31.12.2016.

17. Z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2017 zo dňa 1.12.2016 na čl. 333 spisu, ktorou je v zmysle článku I bod 2 viazaný aj žalovaný ako obec v postavení zamestnávateľa, v zmysle článku II bod 3 základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvyšuje od 1.1.2017 o 4 %. Uvedená zmluva sa uzatvára na rok 2017, teda nadobúda účinnosť 1.1.2017 a končí dňa 31.12.2017.

18. Z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018 zo dňa 7.12.2017 na čl. 655 spisu, záväznej v zmysle článku I ods. 2 i pre žalovaného, z článku II bod 3 vyplýva, že základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1.1.2018 o 4,8 %. Uvedená kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2018, teda nadobúda účinnosť 1.1.2018 a končí 31.12.2018.

19. Z potvrdenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Čadca zo dňa 2.6.2020 na čl. 800 vyplýva, že žalobkyňa bola vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 1.4.2016 do 31.8.2019.

20. Z potvrdenia sociálnej poisťovne o nemocenských dávkach za obdobie od 1.4.2016 do 30.4.2020, vystaveného dňa 2.6.2020 na čl. 803 spisu, vyplýva, že žalobkyňa nebola v uvedenom období vyplatená žiadna nemocenská dávka, a to ani nemocenské, ani ošetrovné, ani materské, či dávka vyrovnávacia.

21. Z rozhodnutia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Čadca čl. 802 spisu zo dňa 19.9.2019 vyplýva, že žalobkyňa bola vyradená z evidencie uchádzačov o zamestnanie od 1.9.2019, a to z dôvodu, že s účinnosťou od rovnakého dňa bola zapísaná do zoznamu advokátov ako advokátka.

22. Z návrhu dohody o skončení pracovného pomeru na čl. 799 spisu vyplýva, že tento vypracovala a v uvedený deň predložila žalovanému žalobkyňa, v ktorom navrhla žalovanému uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru ku dňu 25.5.2020. Zároveň ho požiadala o úhradu náhrady mzdy vo výplatnom termíne za obdobie od 1.4.2016 do 31.3.2019.

23. Z dohody o skončení pracovného pomeru na čl. 798 spisu, uzavretej medzi stranami sporu, vyplýva, že tieto sa dohodli na skončení pracovného pomeru, ktorý medzi nimi vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.12.2010 a bol uzavretý na dobu neurčitú, ku dňu 25.5.2020. Z článku 3 bod 3.2 vyplýva, že žalobkyňa ako zamestnanec bola od 1.4.2016 do 31.8.2019 nezamestnaná, vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie, bez príjmu. Následne bola dňa 1.9.2019 zapísaná do zoznamu advokátov Slovenskej advokátskej komory. K uzavretiu dohody došlo na návrh žalobkyne ako zamestnanca, a to z dôvodu, že podľa vyjadrení žalovaného v súdnom spore žalobkyňa ďalej zamestnávať nechce, žalobkyňa sa stala medzitým advokátkou a rozhodla sa pracovný pomer dohodou ukončiť. Strany sa tiež dohodli, že povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy, resp. funkčného platu z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 1.4.2016 do 31.3.2019 zostáva naďalej predmetom civilného sporového konania o náhradu mzdy, vedeného na Okresnom súde Čadca pod sp. zn. 8Cpr/1/2016.

24. Z listiny vystavenej žalovaným dňa 9.7.2020 na čl. 818 spisu, označenej ako avízo o platbe mzdy po neplatnom skončení pracovného pomeru, vyplýva, že finančná čiastka k výplatu pre žalobkyňu predstavuje 14.854,86 €. Dátum zaslania platby je uvedený 14.7.2020. Uvedená suma predstavuje náhradu mzdy za obdobie prvých 12 mesiacov vo výške 9.903,24 € a 25 % z náhrady mzdy za obdobie posledných 24 mesiacov vo výške 4.951,62 €.

25. Z detailu platby z účtu žalobkyne na čl. 818 rub spisu vyplýva, že na jej účet bola dňa 15.7.2020 zaúčtovaná suma 14.854,86 €. Pri účele platby a názve je uvedené „C. Č..“

26. Súd na uvedenú vec aplikoval právne normy účinné v rozhodnom období, ktoré žalobkyňa učinila predmetom sporu (ktorých zmenám sa pri vyčíslení nároku žalobkyňa prispôsobila - keď zároveň rozhodné obdobie ešte rozčlenila).

Podľa § 79 ods. 1 a 2 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. (2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradit' 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.

Podľa § 4 ods. 1 písm. a, c, e) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je tarifný plat, príplatok za riadenie a osobný príplatok.

Podľa § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. účinného do 31.12.2018 funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 7 a 8 a príplatkov určených mesačnou

sumou podľa odseku 1 písm. c) až j), l), u) a v). Funkčný plat je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 30 ods. 3, § 32a ods. 1 a § 32b ods. 1 a 2.

Podľa § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. účinného do 31.8.2019 funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 6 až 9, rozdielu podľa § 32f ods. 13 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c) až j), l), u) a v). Funkčný plat je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 30 ods. 3, § 32a ods. 1 a § 32b ods. 1 a 2.

Podľa § 7 ods. 1, 2 a 7 zákona č. 553/2003 Z. z. účinného do 31.8.2016 zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf. To neplatí pre zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g), pedagogického zamestnanca, odborného zamestnanca a zamestnanca iného zamestnávateľa, ak tak ustanoví osobitný predpis. 15) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je uvedená v prílohe č. 3, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov je uvedená v prílohe č. 4 a osobitná stupnica platových taríf zamestnancov, ktorí pôsobia vo verejnej vysokej škole alebo v štátnej vysokej škole ako učitelia (ďalej len "učitelia vysokých škôl"), zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorí vykonávajú výskumno-pedagogickú činnosť alebo výskumnú a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku 16) (ďalej len "výskumní a vývojoví zamestnanci") a zdravotníckych zamestnancov, ktorí nie sú odmeňovaní podľa osobitného predpisu, 17) je uvedená v prílohe č. 5. Tarifný plat pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom sa určí podľa odsekov 9 až 13. (2) Zamestnávateľ určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej sa určuje tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom. Rovnako sa postupuje, ak ide o vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom. To neplatí pre vedúceho zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g), pre vedúceho pedagogického zamestnanca a pre vedúceho odborného zamestnanca. Ak sa tarifný plat podriadeným zamestnancom určuje podľa rôznych stupníc platových taríf, tarifný plat vedúcemu zamestnancovi sa určí podľa tej stupnice platových taríf, ktorá je preňho výhodnejšia okrem stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 7. (7) zamestnancovi vyššieho územného celku a obce, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 o 15%. Okruh týchto zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Podľa § 7 ods. 1, 2 a 7 zákona č. 553/2003 Z. z. účinného do 31.12.2018 zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf. To neplatí pre zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g), pedagogického zamestnanca, odborného zamestnanca a zamestnanca iného zamestnávateľa, ak tak ustanoví osobitný predpis. 15) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je uvedená v prílohe č. 3, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov je uvedená v prílohe č. 4, osobitná stupnica platových taríf zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorí vykonávajú výskumno-pedagogickú činnosť alebo výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku 16) (ďalej len "výskumní a vývojoví zamestnanci") a zdravotníckych zamestnancov, ktorí nie sú odmeňovaní podľa osobitného predpisu, 17) je uvedená v prílohe č. 5 a osobitná stupnica platových taríf zamestnancov, ktorí pôsobia vo verejnej vysokej škole alebo v štátnej vysokej škole ako vysokoškolskí učitelia (ďalej len "učitelia vysokých škôl"), je uvedená v prílohe č. 5a. Tarifný plat pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom sa určí podľa odsekov 9 až 13. (7) Zamestnancovi vyššieho územného celku a obce, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 o 15%. Okruh týchto zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. (2) Zamestnávateľ určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej sa určuje tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom. Rovnako sa postupuje, ak ide o vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom. To neplatí pre vedúceho zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g), pre vedúceho pedagogického zamestnanca a pre vedúceho odborného zamestnanca. Ak sa tarifný plat podriadeným zamestnancom určuje podľa rôznych stupníc platových taríf, tarifný plat vedúcemu zamestnancovi sa určí podľa tej stupnice platových taríf, ktorá je preňho výhodnejšia okrem stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 7. (7) Zamestnancovi vyššieho územného celku a obce,

ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 o 15%. Okruh týchto zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Podľa § 7 ods. 1, 2 a 8 zákona č. 553/2003 Z. z. účinného do 31.8.2019 zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf. To neplatí pre zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g), pedagogického zamestnanca, odborného zamestnanca a zamestnanca iného zamestnávateľa, ak tak ustanoví osobitný predpis. 15) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je uvedená v prílohe č. 3 a osobitná stupnica platových taríf vysokoškolských učiteľov, umeleckých pracovníkov vo verejnej vysokej škole a v štátnej vysokej škole a zamestnancov s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorí vykonávajú výskumno-pedagogickú činnosť alebo výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku 16) (ďalej len "učitelia vysokých škôl a výskumní a vývojoví zamestnanci") je uvedená v prílohe č. 5. Tarifný plat pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom sa určí podľa odsekov 10 až 14. (2) Zamestnávateľ určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej sa určuje tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom. Rovnako sa postupuje, ak ide o vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom. To neplatí pre vedúceho zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g), pre vedúceho pedagogického zamestnanca a pre vedúceho odborného zamestnanca. Ak sa tarifný plat podriadeným zamestnancom určuje podľa rôznych stupníc platových taríf, tarifný plat vedúcemu zamestnancovi sa určí podľa tej stupnice platových taríf, ktorá je preňho výhodnejšia okrem stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 4. (8) Zamestnancovi vyššieho územného celku a obce, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 o 15%. Okruh týchto zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Podľa § 8 ods. 1, 2, 3 zákona č. 553/2003 Z. z. (znenie rovnaké v celom rozhodnom období) vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie. (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6. (3) Príplatok za riadenie podľa odseku 2 určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Podľa § 10 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. (znenie rovnaké v celom rozhodnom období) zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu; to sa nevzťahuje na zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g). Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Podľa § 28 ods. 1 a 3 zákona č. 553/2003 Z. z. účinného do 31.8.2016 nariadenie vlády ustanoví zvýšené stupnice platových taríf a termín ich účinnosti v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa 36) dohodnutú na príslušný kalendárny rok. Ak sa zvýšenie platových taríf nedohodne v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, rozsah ich zvýšenia a termín účinnosti sa ustanoví v zákone o štátnom rozpočte. (3) Zvýšené platové tarify vo zvýšených stupniciach platových taríf sa zaokrúhľujú na 50 eurocentov nahor. Základná stupnica platových taríf uvedená v prílohe č. 3 a osobitné stupnice platových taríf uvedené v prílohách č. 4, 5 a 7 strácajú platnosť ustanovením zvýšených stupníc platových taríf podľa odseku 1.

Podľa § 28 ods. 1 a 3 zákona č. 553/2003 Z. z. účinného do 31.12.2018 nariadenie vlády ustanoví zvýšené stupnice platových taríf a termín ich účinnosti v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa 36) dohodnutú na príslušný kalendárny rok. Ak sa zvýšenie platových taríf nedohodne v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, rozsah ich zvýšenia a termín účinnosti sa ustanoví v zákone o štátnom rozpočte. \*) (3) Zvýšené platové tarify vo zvýšených stupniciach platových taríf sa zaokrúhľujú

na 50 eurocentov nahor. Základná stupnica platových taríf uvedená v prílohe č. 3 a osobitné stupnice platových taríf uvedené v prílohách č. 4, 5, 5a a 7 strácajú platnosť ustanovením zvýšených stupníc platových taríf podľa odseku 1.

Podľa § 28 ods. 1 a 2 zákona č. 553/2003 Z. z. účinného do 31.8.2019 nariadenie vlády ustanoví zvýšené stupnice platových taríf a termín ich účinnosti v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa 36) dohodnutú na príslušný kalendárny rok. Ak sa zvýšenie platových taríf nedohodne v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, rozsah ich zvýšenia a termín účinnosti sa ustanoví v zákone o štátnom rozpočte. (2) Zvýšené platové tarify vo zvýšených stupniciach platových taríf sa zaokrúhľujú na 50 eurocentov nahor. Základná stupnica platových taríf uvedená v prílohe č. 3 a osobitné stupnice platových taríf uvedené v prílohách č. 4 a 5 strácajú platnosť ustanovením zvýšených stupníc platových taríf podľa odseku 1.

Podľa § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. (znenie rovnaké v celom rozhodnom období) ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

Podľa § 32f ods. 7 zákona č. 553/2003 Z. z. účinného od 1.1.2019 zamestnanec zaradený podľa § 5 ods. 1 k 31. decembru 2018 do 10. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 7. platovej triedy.

Podľa § 1 ods. 1 Nariadenia vlády SR č. 432/2015 Z. z. účinného od 1.1.2016 zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2016 patrí tarifný plat v sume platovej tarify podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 1, podľa osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov uvedenej v prílohe č. 2 alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov uvedenej v prílohe č. 3. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi od 1. januára 2016 patrí platová tarifa podľa stupnice uvedenej v prílohe č. 4.

Podľa prílohy č. 1 vyššie uvedeného nariadenia patril zamestnancovi zaradenému v 10. platovej triede a 5. platovom stupni tarifný plat vo výške 549,50 €.

Podľa § 1 ods. 1 Nariadenia vlády SR č. 366/2016 Z. z. účinného od 1.1.2017 zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2017 patrí tarifný plat v sume platovej tarify podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 1, podľa osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov uvedenej v prílohe č. 2 alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov uvedenej v prílohe č. 3.

Podľa prílohy č. 1 vyššie uvedeného nariadenia patril zamestnancovi zaradenému v 10. platovej triede a 5. platovom stupni tarifný plat vo výške 571,50 €.

Podľa § 1 ods. 1 Nariadenia vlády SR č. 359/2017 Z. z. účinného od 1.1.2018 zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2018 patrí tarifný plat v sume platovej tarify podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 1, podľa osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov uvedenej v prílohe č. 2 alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov uvedenej v prílohe č. 3.

Podľa prílohy č. 1 vyššie uvedeného nariadenia patril zamestnancovi zaradenému v 10. platovej triede a 5. platovom stupni tarifný plat vo výške 599 €.

Podľa prílohy č. 3 k uvedenému zákonu č. 533/2003 Z. z. účinnej od 1.1.2019, ktorá upravuje stupnicu platových taríf podľa platových tried a platových stupňov predstavoval od 1.1.2019 tarifný plat v 7. platovej triede a 5. platovom stupni 762 €.

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.

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

Podľa § 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ho nesplní ani v dodatočnej primeranej lehote poskytnutej mu veriteľom, má veriteľ právo od zmluvy odstúpiť; ak ide o deliteľné plnenie, môže sa odstúpenie veriteľa za týchto podmienok týkať aj len jednotlivých plnení. (2) 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.

Podľa § 3 Nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky 2) platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Podľa § 144 Civilného sporového poriadku (ďalej len CSP) žalobca môže vziať žalobu späť.

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

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

27. § 79 Zákonníka práce upravuje následky, ktoré vyvoláva právne relevantná skutočnosť, a to, že skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo súdom vyhlásené za neplatné. Za predpokladu, že zamestnanec svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru, v danom prípade okamžitým skončením, prejaví podaním žaloby o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v zákonnej 2-mesačnej lehote a zároveň oznámi zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a prideľovaní práce, je oprávnený požadovať náhradu mzdy za obdobie odo dňa, keď zamestnávateľovi oznámil, že na ďalšom zamestnávaní trvá, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní v práci pokračovať. Za obdobie, v ktorom zamestnávateľ zamestnancovi prácu neprideľuje a neumožní mu pracovať, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy.

28. Žalobkyňa učinila predmetom tohto sporu určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Zákonník práce nevyžaduje, aby zamestnanec podal spolu so žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru aj žalobu o zaplatenie náhrady mzdy. Keďže vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je hmotnoprávnym predpokladom k vzniku nároku na náhradu mzdy, v praxi sa spolu so žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru spája aj nárok na náhradu mzdy. Dôvodom je spravidla zabezpečenie nepremeškania premlčacej doby nároku zamestnanca na náhradu mzdy, keďže všeobecná premlčacia doba mu začína plynúť, keď sa náhrada mzdy, ktorú požaduje, stane splatnou, teda keď nastane čas jej plnenia. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva právom vymáhateľným, teda stáva sa nárokom. Náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie, pokiaľ nie je dohodnuté inak, a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Žalobkyňa v danom prípade v žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru uplatnila aj nárok na náhradu mzdy. O neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhodoval na základe odvolania žalovaného i Krajský súd v Žiline, ktorý potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, a to právoplatne dňom 25.5.2020. Rozsudkom odvolacieho súdu, Krajského súdu v Žiline, bol súd prvej inštancie v ďalšom konaní o žalobkyňou uplatnenom nároku na náhradu mzdy viazaný (Súd rozhodujúci o nároku na náhradu mzdy je viazaný rozhodnutím súdu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru (rozsudok NS SR 5Cdo 36/2000)). Právoplatné rozhodnutie súdu o určení neplatnosti (ako prvý hmotnoprávny predpoklad) teda založilo právny základ pre uplatnenie nároku žalobkyne ako zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru. Druhým hmotnoprávnym predpokladom pre priznanie nároku na náhradu mzdy zamestnancovi je splnenie jeho oznamovacej povinnosti, keďže právo na náhradu mzdy vzniká najneskôr momentom

oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Pre toto oznámenie Zákonník práce nevyžaduje žiadne konkrétne obsahové náležitosti ani osobitnú (napríklad písomnú) formu (možno ho urobiť aj iným spôsobom, napríklad ústne, vykonaním prác a podobne). Oznámenie môže zamestnanec urobiť najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ zamestnávateľ vyhovie žiadosti zamestnanca, aby ho naďalej zamestnával a prácu mu prideloval, vyzve ho, aby nastúpil do práce. Následne je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy. Takýto postup sa v praxi využíva stále viac, pretože zamestnávatelia sa snažia eliminovať výšku náhrady mzdy, ktorú budú potenciálne povinný zamestnancovi vyplatiť a získať súčasne od zamestnanca reálny pracovný výkon. Samozrejme, prieči sa to samotnej vôli zamestnávateľa prejavenej v zrušovacom prejave vôle pri skončení pracovného pomeru nepokračovať v spolupráci so zamestnancom. Právna teória zastáva, samozrejme logicky, názor, že ak zamestnávateľ prideluje zamestnancovi prácu, neznamená to, že automaticky súhlasí so zamestnancom, že pracovný pomer skončil neplatne.

29. V nadväznosti na vyššie uvedené sa súd zaoberal tým, či boli v danom prípade oba zákonom vymedzené hmotnoprávne predpoklady splnené. Právoplatným čiastočným rozsudkom súdu bolo určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou ako zamestnancom zo strany žalovaného zamestnávateľa učinené formou listu zo dňa 31.3.2016 bolo neplatné. Žalobkyňa v rovnaký deň 31.3.2016 vyhotovila svoje vyjadrenie k nemu, ktoré žalovanému doručila nasledujúci deň 1.4.2016. Oznámenie žalobkyne a jeho doručenie žalovanému nebolo v priebehu celého sporu sporné. Bolo zároveň riadne preukázané. Z oznámenia žalobkyne vyplýva, že vyjadrila s okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 31.3.2016 nesúhlas, považovala ho za neplatné a uviedla, že má za to, že jej pracovný pomer naďalej trvá a z tohto dôvodu žalovanému oznámila, že trvá na tom, aby bola naďalej zamestnávaná a aby jej bola pridelovaná práca v zmysle pracovnej zmluvy uzavretej dňa 31.12.2010.

30. V týchto súvislostiach súd poukazuje na to, že za predpokladu, že zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával a súd vyslovil neplatnosť skončenia pracovného pomeru, platí zákonná domnienka, že pracovný pomer sa neskončil a trvá až do momentu, kým neskončí jedným zo spôsobov podľa § 59 Zákonníka práce alebo trvá až do právoplatného rozhodnutia súdu o tom, že pracovný pomer skončil k určitému dátumu z dôvodu, že zamestnávateľ sa úspešne dovolal toho, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V takomto prípade sa pracovný pomer končí na základe súdneho rozhodnutia. V danom prípade došlo k ukončeniu pracovného pomeru dohodou strán v priebehu sporu, a to v čase po nadobudnutí právoplatnosti čiastočného rozsudku súdu prvej inštancie v spojení s potvrdzujúcim rozsudkom odvolacieho súdu, ktorými bola vyslovená neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, a to v čase rozhodovania o nároku žalobkyne ako zamestnanca na náhradu škody za takéhoto neplatného skončenia pracovného pomeru.

31. Keďže oba zákonné hmotnoprávne predpoklady považoval súd za splnené, preukázané, zaoberal sa ďalej rozsahom uplatneného nároku. Žalobkyňa náhradu mzdy požadovala v zákonom rozsahu 36 mesiacov, a to odo dňa doručenia oznámenia zamestnávateľovi, že na ďalšom zamestnávaní a pridelovaní práce trvá. V rozhodnej dobe 36 mesiacov, ktorú žalobkyňa ohraničila od 1.4.2016 do 31.3.2019 nesporne nedošlo ani k pridelovaniu práce pre žalobkyňu ako zamestnanca, ani k rozhodnutiu o skončení pracovného pomeru. V priebehu sporu síce došlo k dohode strán o ukončení pracovného pomeru, avšak až po uplynutí zákonom vymedzených 36 mesiacov ako maximálneho rozsahu na priznanie nároku zamestnanca. Súd považoval za dôvodné priznať žalobkyňi náhradu mzdy za celé obdobie 36 mesiacov. Pri rozhodovaní vychádzal jednak zo záverov prvého, čiastočného rozsudku, v ktorom sa zaoberal okolnosťami skončenia pracovného pomeru, z listinných dôkazov preukazujúcich miesto výkonu práce a druh práce, ktorú žalobkyňa vykonávala, tiež z oznámenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Čadci o evidencii žalobkyne v evidencii uchádzačov o zamestnanie počas celého tohto obdobia. Uveril tvrdeniam žalobkyne o sťaženom postavení pri hľadaní si zamestnania, práve vzhľadom na to, akú pozíciu u žalovaného zastávala a na okolnosti, za akých s ňou pracovný pomer skončil. Podľa názoru súdu by nebolo dôvodné, ale ani spravodlivé, požadovať od žalobkyne, aby si prácu hľadala mimo miesta svojho bydliska, kde má svoje zázemie, rodinu, vybudované vzťahy a pod., zvlášť, keď žalovaný nekonal voči nej ako svojmu zamestnancovi v súlade so zákonom. Súd uveril i tomu, že podľa žalobkyne sa mohlo javiť v určitom smere konanie žalovaného ako spôsobilé zasiahnuť do dobrej povesti žalobkyne, a preto bolo možné konštatovať i to, že na trhu práce v mieste svojho bydliska mala sťažené postavenie. Nebolo sporné, že počas rozhodného obdobia bola žalobkyňa

bez mzdy, inú prácu pre iného zamestnávateľa nevykonávala, nepoberala žiadne dávky zo strany štátu. Súd sa priklonil na stranu žalobkyne i v tom smere, že keďže žalovaného neprimäl k zmene postoja ani potvrdzujúci rozsudok odvolacieho súdu, v čo počas celého sporu žalobkyňa verila a svoju prácu mala záujem naďalej vykonávať, stala sa iniciatívnou ona, spĺňajúc podmienky pre výkon advokácie, dala sa zapísať do zoznamu advokátov SAK a žalovanému navrhla pracovný pomer definitívne ukončiť. Tvrdenie žalovaného, že žalobkyňa zámerne čas naťahovala, nebolo možné akceptovať, keďže tak činil až pod ťarchou predbežného právneho posúdenia dôvodnosti nároku žalobkyne v celom rozsahu, v rámci čoho súd ustálil i absenciu žiadosti žalovaného na zníženie náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov.

32. Žalovaný tvrdil, že mienil vo svojom vyjadrení k doplneniu žaloby (v podaní žalovaného zo dňa 6.7.2020, doručenom súdu dňa 8.7.2020, na čl. 805 spisu) požiadať o zníženie náhrady mzdy, pričom tak učinil až po predbežnom právnom posúdení nároku na náhradu mzdy ako zostávajúceho predmetu sporu, hoci žalovaný svoje podanie ako žiadosť o zníženie náhrady mzdy nielen, že neoznačil, ale uvedené nebolo možné vyvodiť ani zo samotného obsahu podania. Žalovaný v tomto podaní len stroho uviedol, že za posledných 24 mesiacov rozhodného obdobia „uznáva“ (čo podľa názoru súdu znamená, že nečiní sporným) len 25 %. Vo zvyšku žiadal žalobu zamietnuť, avšak bez akýchkoľvek skutkových tvrdení, či dôkazov. Silnejšia strana sporu, dokonca i právne zastúpená, nemá spoliehať na to, že súd si z jej podania sám vyvodí to, čo podaním skutočne mienila urobiť. Súd podanie žalovaného, a to ani podľa obsahu, nehodnotil ako podanie majúce povahu žiadosti zamestnávateľa o zníženie náhrady mzdy. Toto podanie k takejto žiadosti neobsahovalo žiadne bližšie, konkrétne, rozhodujúce skutkové tvrdenia, prečo by tomu tak (v prípade existencie žiadosti) malo byť. Zo zákonného ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce výslovne vyplýva „na žiadosť zamestnávateľa.“ Takáto žiadosť, teda žiadosť kvalifikovaná v zmysle uvedeného zákonného ustanovenia, súdu doručená v koncentračnej lehote, teda včas (čím možno mať v danom prípade na mysli najneskôr v rámci vyjadrenia k doplneniu žaloby, v ktorom žalobkyňa náhradu mzdy riadne špecifikovala) nebola. Žalovaný tak urobil až po jej uplynutí, po predbežnom právnom posúdení k nároku žalobkyne na náhradu mzdy ako zostávajúcemu predmetu sporu. Napokon, žalovaný sa k uvedenému vyjadril len v rámci doplnenia skutkového stavu v zmysle § 150 ods. 2 CSP, keďže bolo potrebné v jeho podaní na čl. 805, ktorým reagoval na doplnenie žaloby, ozrejmiť jeho výpočet (vo vzťahu ku ktorému súd zistil i určité pochybenia). Súd poukazuje na to, že žalovaný je silnejšou stranou v spore, navyše zastúpenou advokátom. Nakoľko od počiatku vedel, že žalobkyňa spolu so žalobou o neplatnosť skončenia pracovného pomeru uplatňovala i nárok na náhradu mzdy, mohol tak urobiť skôr. Pokiaľ tak žalovaný urobil, urobil tak až po odročení pojednávania zo dňa 21.10.2020, ktorého jediným dôvodom bolo doručenie čiastočného späťvzatia a úprava žalobného návrhu, a to v nadväznosti na čiastočné plnenie žalovaného, o ktorom sa žalovaný zmienil až v záverečnom prednese (viď. zápisnica z pojednávania).

33. Pred tým, než sa súd začal zaoberať samotnou výškou nároku, považoval za potrebné vysporiadať sa najskôr s čiastočným späťvzatím žaloby (o ktorom rozhodol v I. výroku), ktoré zodpovedalo čiastočnému plneniu žalovaného v priebehu sporu, a to po právoplatnom rozhodnutí súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Zákonné podmienky pre zastavenie konania v späťvzatej časti žaloby zodpovedajúcej sume 21 177 € považoval súd za splnené. Keďže k späťvzatiu žaloby v časti došlo až po otvorení pojednávania a vykonaní dokazovania, vyžadoval sa súhlas žalovaného, ktorý bol žalovaným udelený tak písomne, ako i ústne do zápisnice na pojednávaní.

34. Pokiaľ ide o samotnú náhradu mzdy, súd ako prvé ustálil, vychádzajúc zo samotného zákona č. 553/2003 Z.z., najmä § 29 ods. 2 v spojení s § 4 ods. 1 a 4, že zamestnancovi patrí funkčný plat (nie iba plat tarifný). V danom prípade bol súčasťou funkčného platu žalobkyne nesporne nielen plat tarifný (vrátane jeho zákonného navýšenia), ale i príplatok za riadenie a príplatok osobný. Bolo nesporné, že všetky tieto zložky funkčného platu boli žalobkyňi ku dňu neplatného skončenia pracovného pomeru priznané a vyplácané, a to v nadväznosti na posledné oznámenie žalovaného zamestnávateľa o výške a zložení funkčného platu. Sám žalovaný vo svojom vyjadrení k doplneniu žaloby v rámci vyčíslenia náhrady mzdy uviedol, že podľa jeho názoru patrí žalobkyňi náhrada mzdy v takej výške, v akej jej bol priznaný funkčný plat na základe posledného oznámenia zamestnávateľa, a to po celú dobu 36 mesiacov. Sám žalovaný teda uviedol, že funkčný plat žalobkyne predstavoval 1 176,50 € a pozostával z: tarifného platu vo výške 531 €, jeho zvýšenia o 15% vo výške 80 €, osobného príplatku vo výške 497,50 € a príplatku za riadenie 68 €. Po odpočítaní odvodov vo výške 157,65 € a dane z príjmu vo výške 93,58 € mala mzda žalobkyne v čistom predstavovať 825,27 €. Hoci sám žalovaný do funkčného

platu žalobkyne oba príplatky zahrnul, zároveň namietal, že žalobkyňa nemá na ne nárok, pretože ide o tzv. nenárokové zložky mzdy. Bližšie tvrdenia, či dôkazy k u vedenému neprodukoval. Aj keď podľa názoru žalovaného žalobkyňa patrí po neplatnom skončení pracovného pomeru funkčný plat v rovnakej výške, aký dosahovala pred neplatným skončením pracovného pomeru, je potrebné zároveň aspoň na okraj uviesť, že nenamietal, nespochybnil jej výpočet náhrady mzdy za jednotlivé obdobia, teda pokiaľ ide o tarifný plat, vrátane jeho navýšenia (nakoľko príplatky uplatnila žalobkyňa v rovnakej výške za celé obdobie), ten vzhľadom na zaradenie žalobkyne do konkrétnej platobnej triedy i platového stupňa (ktoré rovnako žalovaný sporným neučinil, nespороval vyjadrenie žalobkyne, že pôvodný pracovný pomer u žalovaného vznikol už 1.4.2007, odkazujúc súčasne na posledné oznámenie o výške a zložení funkčného platu na čl. 41 spisu, z ktorého vyplýva k 31.12.2015 započítanie praxe v rozsahu 8 rokov 274 dní) vyplýval priamo z prílohy č. 1 k vyššie uvedeným nariadeniam vlády a z prílohy č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z., účinných v jednotlivých čiastkových obdobiach, vzhľadom na ktoré žalobkyňa rozhodné obdobie rozdelila. Aj keď žalovaný výšku tarifného platu a jeho navýšenia za jednotlivé čiastočné obdobia ako také nenamietal, súd sa ňou aspoň na okraj zaoberal. V tomto smere podľa jeho názoru stačí odkázať na vyššie citované ustanovenia zákona č. 553/2003 Z. z. a Nariadení vlády SR (odsek 26. tohto odôvodnenia). Výška tarifného platu žalobkyne ako zamestnankyne vykonávajúcej prácu vo verejnom záujme vyplýva priamo z nich (vrátane navýšenia o 15%). V tejto časti bola náhrada mzdy žalobkyňou vyčíslená správne. V rámci posudzovania obrany žalovaného súd ustálil, že podstatné bolo to, že žalobkyňa prišla v dôsledku konania žalovaného, ktorý s ňou skončil pracovný pomer neplatne, o príjem predstavujúci celý funkčný plat, ktorý tvoril plat tarifný, vrátane jeho navýšenia, príplatok za riadenie a osobný príplatok. Pokiaľ by k ukončeniu pracovného pomeru nedošlo, žalobkyňa by sa funkčný plat zvyšoval, práve v dôsledku zákonného zvyšovania tarifného platu a v súvislosti s tým i jeho zákonného zvyšovania o 15 %. Vo vzťahu k zvyšovaniu tarifného platu, v nadväznosti na nariadenia vlády a kolektívnu zmluvu, ktoré žalovaný žiadnym spôsobom nespороval, nespochybnil, súd považoval teda žalobu za dôvodnú. Na zvýšenie tarifného platu by žalobkyňa mala v prípade ďalšieho zamestnávania a prideľovania práce nárok. V týchto súvislostiach považuje súd za potrebné poukázať ešte na to, že za nesporné bolo možné považovať i to, že žalobkyňa by v nadväznosti na započítanú dĺžku praxe po okamžitom skončení pracovného pomeru bola zaradená do platovej triedy č. 5 (z posledného oznámenia a zložení jej funkčného platu vyplýva platová trieda č. 4).

35. Súd sa zaoberal ďalej tým, čo žalovaný učinil sporným, a to nárokom žalobkyne na príplatky. Pokiaľ ide o príplatok za riadenie, vychádzajúc zo znenia samotného zákonného ustanovenia § 8 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z., tento zamestnancovi, ktorý vykonáva vedúcu funkciu „patrí“. Možno teda konštatovať, že pokiaľ vedúcu funkciu zastáva, stáva sa tento príplatok automaticky súčasťou jeho funkčného platu (viď. aj § 4 ods. 4 a § 4 ods. 1 písm. c/). Napokon, pre prípad vyvrátenia akýchkoľvek pochybností súd poukazuje na to, že žalobkyňa mala vedúcu funkciu uvedenú priamo v zmluve ako druh práce. Pokiaľ ide o príplatok osobný, ten síce v zmysle zákona môže (teda nemusí) zamestnávateľ zamestnancovi priznať, pokiaľ sa však rozhodol pre priznanie (ako tomu bolo i v danom prípade), súd v tejto časti vychádzal opäť z toho, že rozhodujúce bolo, že ku dňu neplatného skončenia pracovného pomeru bol žalobkyňa priznaný a vyplácaný. Bolo vecou žalovaného ako zamestnávateľa, aby zvolil iný - správny, zákonný postup. Nemusel pracovný pomer ukončiť tzv. okamžite. Pokiaľ bol s prácou žalobkyne nespokojný, mohol jej napríklad odňať práve osobný príplatok. Žalovaný však zvolil iný postup. Jeho správnosťou, no najmä zákonnosťou, sa súd vysporiadal už v prvom, čiastočnom, rozsudku, ktorým určil, že skončenie pracovného pomeru žalovaným je neplatné.

36. Vo vzťahu k výške náhrady mzdy súd teda ustálil, v súlade so špecifikáciou žalobkyne, ktorú vyhodnotil za správnu, že žalobkyňa patrí za obdobie od 1.4.2016 do 31.12.2016 náhrada funkčného platu vo výške 1.197,50 € mesačne, celkom teda 10.777,50 €. Jej funkčný plat v tomto období predstavoval súčet tarifného platu vo výške 549,50 €, zvýšenia tarifného platu o 15 % vo výške 82,50 €, osobného príplatku vo výške 497,50 € a príplatku za riadenie vo výške 68,- €. Za obdobie od 1.1.2017 do 31.12.2017 patrí žalobkyňa náhrada funkčného platu vo výške 1.223,- € mesačne, spolu teda 14.676,- €. Funkčný plat žalobkyne v tomto období predstavoval súčet tarifného platu vo výške 571,50 €, jeho zvýšenia o 15 % vo výške 86,- €, osobného príplatku vo výške 497,50 € a príplatku za riadenie vo výške 68,- €. Za obdobie od 1.1.2018 do 31.12.2018 patrí žalobkyňa náhrada funkčného platu vo výške 1.254,50 € mesačne, celkom vo výške 15.054,- €. Funkčný plat v tomto období tvoril tarifný plat vo výške 599,- €, zvýšenie o 15 % vo výške 90,- €, osobný príplatok vo výške 497,50 € a príplatok za riadenie vo výške 68,- €. A napokon za obdobie od 1.1.2019 do 31.3.2019 prináleží žalobkyňa funkčný plat vo výške 1.442,- € mesačne, celkom 4.326,- €. V tomto období tvoril jej funkčný plat tarifný plat vo výške

762,- €, jeho zvýšenie o 15 % vo výške 114,50 €, osobný príplatok vo výške 497,50 € a príplatok za riadenie vo výške 68,- €. Od súčtu náhrad za jednotlivé obdobia predstavujúceho 44 833,50 € žalobkyňa čiastočné plnenie žalovaného vo výške 21.177,- € (ktorá predstavuje 18 mesiacov x 1.176,50 € ako súčet sumy vo výške 14.118,- € v hrubom a sumy vo výške 7.059,- € v hrubom, zo sumy pôvodne uplatnenej vo výške 44.833,50 €) odpočítala, vysporiadala sa s tým v čiastočnom späťvzátí žaloby, o ktorom súd rozhodol v I. výroku tohto rozsudku. V tomto smere súd odkazuje na odsek 6 tohto odôvodnenia a tiež na to, že žalovaný uvedený výpočet (sumy, v ktorej žalobkyňa vzala žalobu späť) i úpravu žaloby vo vzťahu k zostávajúcej časti nenamietal, s čiastočným späťvzatím žaloby súhlasil. Žalobkyňa podľa názoru súdu správne čiastočné plnenie žalovaného započítala na jednotlivé mesačné mzdy, počnúc prvým mesiacom po neplatnom skončení pracovného pomeru (vychádzajúc z ústneho i písomného vyjadrenia žalovaného, ktorý uznal mesačný funkčný plat vo výške 1.176,50 € v hrubom). Vzhľadom k vyššie uvedenému potom súd žalobkyni priznal titulom náhrady mzdy zostávajúcu sumu vo výške 23 656,60 €, ktorú považoval za dôvodnú, preukázanú.

37. Záverom súd na okraj poukazuje aj na to, že pokiaľ žalovaný namietal to, že práve pre správanie žalovanej muselo byť pojednávanie zo dňa 21.10.2020 odročené, a to v nadväznosti na úhradu realizovanú žalovaným pred týmito pojednávaním na účet žalobkyne, podľa názoru súdu žalobkyňa ako slabšia strana mohla mať oprávnenú pochybnosť o započítaní čiastočného plnenia, keďže žalobou sa domáhala náhrady mzdy v hrubom, zatiaľ čo žalovaný jej plnil náhradu mzdy už po odpočítaní dane a odvodov, teda v čistom. V danom prípade bolo predovšetkým povinnosťou žalovaného skutočnosť týkajúcu sa čiastočného plnenia v priebehu sporu súdu oznámiť, nakoľko žalovaný je tým, ktorý by sa mal účinne brániť voči uplatnenej žalobe, a teda žalobnému nároku. Žalovaný skutočnosť o čiastočnom plnení uviedol až v záverečnom prednese, bez toho, aby dovtedy produkoval akýkoľvek listinný dôkaz. Učinil tak až po záverečnom prednese, a to na výzvu súdu. Podľa názoru súdu nebolo možné pričítať zavinenie odročenia pojednávania výlučne žalobkyni. Ako uviedla sama žalobkyňa, je právom, nie povinnosťou žalobcu vziať žalobu v časti späť. Súd dal žalobkyni ako slabšej strane v spore možnosť vzniesť procesný návrh zodpovedajúci čiastočnému plneniu žalovaného a práve vzhľadom na rozsah uplatneného nároku, jeho jednotlivé čiastočné nároky, vrátane ich príslušenstva, považoval za dôvodné pojednávanie odročiť. Pojednávanie zo dňa 21.10.2020 bolo odročené výlučne a len za účelom doručenia čiastočného späťvzatia žaloby a špecifikácie uplatneného nároku na náhradu mzdy, teda za účelom úpravy žaloby zo strany žalobkyne, čo súd zdôrazňuje opätovne vzhľadom k žalovaným tvrdenej žiadosti o aplikáciu moderačného práva súdu, čo žiadal až po doplnení predbežného právneho posúdenia učeného súdom na pojednávaní dňa 21.10.2020, a opätovne po jeho odročení (už aj písomne), čo súd aj v nadväznosti na to, že žalovaný je v danom prípade silnejšou stranou sporu, nepovažoval zároveň za spravodlivé pripustiť.

38. Záverom nedá súdu nepoukázať aj na to, že žalovaný počas celého konania hádzal vinu na žalobkyňu. Pokiaľ aj, ako tvrdil, žalobkyňa nepristúpila na návrhy žalovaného, nebolo možné automaticky prijať záver o tom, že zavinila nemožnosť mimosúdneho vyriešenia sporu, pokiaľ sa domáhala len svojich zákonných nárokov ako slabšia strana v spore. Ak tvrdil, že nepreukázala, že si nemohla nájsť žiadne zamestnanie, že by malo byť poškodené jej dobré meno, tu súd poukazuje na to, že pre rozhodnutie súdu stačí, ak bolo konanie žalovaného aspoň spôsobilé dobré meno žalobkyne poškodiť. Práve naopak, žalobkyni sa podarilo súd presvedčiť, že vzhľadom na závažnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, jeho obsahu, vzhľadom na pozíciu, ktorú u žalovaného zastávala, i vzhľadom na samotného zamestnávateľa (mesto), i iné okolnosti, súd nadobudol presvedčenie, že konanie žalovaného bolo spôsobilým, minimálne v rovine občianskoprávnej, zasiahnuť do dobrej povesti žalobkyne, čo mohlo mať potom vplyv na možnosť jej uplatnenia na trhu práce (minimálne v mieste jej bydliska a mieste jej zamestnania, teda sídla žalovaného zamestnávateľa).

39. V nadväznosti na vyššie uvedené dôvody a prijaté závery súdu súd považoval usporiadanie vzťahov medzi stranami týmto rozhodnutím nielen za zákonné, ale i za spravodlivé.

40. Keďže sa žalovaný dostal do omeškania s plnením peňažného dlhu v podobe mzdy zamestnanca, v danom prípade náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, žalobkyni vznikol i nárok na úrok z omeškania. Súd pri rozhodovaní o priznaní sankčného úroku prihliadal aj na judikatúru najvyšších súdnych autorít. Úrok priznal z každej jednotlivkej mzdy vo výške funkčného platu odo dňa nasledujúceho po splatnosti tej-ktorej náhrady mzdy až do jej zaplatenia. Pri rozhodovaní vychádzal z nasledovného. Rozsudok súdu priznávajúci náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru má povahu

deklaratórneho rozhodnutia, teda iba potvrdzuje už existujúce hmotné práva a povinnosti. Priznaním náhrady mzdy sa nekonštituuje žiadny nový právny vzťah, ale hmotnoprávnemu vzťahu sa iba procesne dodáva kvalita vykonateľného práva. Povinnosť zamestnávateľa (dlžníka) poskytnúť zamestnancovi (veriteľovi) náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady teda nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z citovaných ustanovením hmotného práva. Úrok z omeškania je vo svojej podstate majetkovou sankciou. Jeho úlohou je odškodniť zamestnanca za to, že nemohol použiť dlhovanú istinu náhrady mzdy. Úžitky, ktoré i na druhej strane mohol začať z meškania poberať zamestnávateľ. Pri rozhodovaní o priznaní úroku z omeškania nie je rozhodujúce, či žalovaný omeškania zavinil, resp. dôvod omeškania. Na vznik nároku na úrok z omeškania stačí, že zákonom stanovená lehota plnenia uplynula (rozhodnutie NS SR 1Cdo 116/2008). K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady funkčného platu 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. K omeškaniu zamestnávateľa s plnením nároku na náhradu mzdy dochádza vtedy, ak nárok včas a riadne nesplní. Náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie, a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Zákonník práce ani iný pracovno-právny predpis neupravuje úrok z omeškania, to však neznamená, že v prípade omeškania s peňažným nárokom vyplývajúcim z pracovnoprávných predpisov oprávnenému vôbec nepatrí. Súd preto v danom prípade náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru postupoval podľa občiansko-právnych predpisov, a to Občianskeho zákonníka, podľa ktorého výška úrokov z omeškania je určená Nariadením vlády č. 87/1995 Z.z. Súd pri rozhodovaní o priznaní sankčného úroku z omeškania prihliadal aj na rozhodnutia, na ktoré poukazovala samotná žalobkyňa, vrátane rozhodnutia Ústavného súdu SR sp. zn. II.ÚS 494/2013 zo dňa 9.10.2013, ako i 460/2017 zo 4.7.2017. V nadväznosti na vyššie uvedené súd žalobkyňu priznal aj uplatnený úrok z omeškania za omeškanie žalovaného so zaplatením náhrady mzdy za každý mesiac vo výške 5 % ročne, a to od 16. dňa v nasledujúcom mesiaci, nakoľko v zmysle pracovnej zmluvy splatnosť funkčného platu bola dohodnutá do 15. dňa v mesiaci.

41. Pri rozhodovaní o trovách konania vo vzťahu k späťvzatej časti žalobného nároku na náhradu mzdy súd aplikoval zákonné ustanovenie § 256 ods. 1 CSP, keď na zastavení konania v späťvzatej časti ustalo procesné zavinenie. Vzhľadom k tomu, že žalovaný plnil žalovanej až v priebehu sporu, zrejme v nadväznosti na svoj neúspech v čiastočnom rozsudku, kedy bolo možné ustáliť, že sa správal v intencióch žalobného návrhu, ktorý súd vyhodnotil ako dôvodný, zavinenie na zastavení konania v späťvzatej časti súd pripísal žalovanému. Vo vzťahu k zvyšnej časti žalobného nároku súd aplikoval zákonné ustanovenie § 255 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 CSP, keď rozhodoval podľa úspechu v spore. V danom prípade vo vzťahu k zostávajúcej časti nároku na náhradu mzdy bola v celom rozsahu úspešnou žalobkyňa, preto jej vzniklo voči neúspešnému žalovanému právo na náhradu trov konania. Žalobkyňa na pojednávaní uviedla, že na svojom pôvodne uplatnenom nároku na náhradu trov konania netrvá a náhradu trov konania si neuplatňuje, v nadväznosti na čo jej súd túto náhradu nepriznal. Uvedené bolo možné ustáliť i z jej posledného procesného podania (čiastočného späťvzatia a úpravy žaloby, v ktorej už náhradu trov nežiadala).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne, na Okresný súd v Čadci.

V odvolaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, spisová značka, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne ( odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha ( odvolací návrh). Odvolanie musí byť podpísané.

Odvolanie podľa § 365 ods. 1 CSP možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
  - b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočnila jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
  - c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

- d) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- e) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- f) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- g) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

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

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

Podľa § 125 ods. 3 CSP podanie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podania urobil.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľný exekučný titul, môže oprávnený podať návrh na nariadenie výkonu rozhodnutia. Súd môže nariadiť výkon rozhodnutia aj bez návrhu. Konanie o výkone neodkladného opatrenia nariadi súd vždy aj bez návrhu.