

Súd: Okresný súd Košice II
Spisová značka: 41Cpr/18/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7220204557
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 10. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Beáta Oreničová
ECLI: ECLI:SK:OSKE2:2020:7220204557.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice II sudcom JUDr. Beátou Oreničovou v spore žalobcu: G.. D. Š., A.. XX.X.XXXX, W. W. XXXX/XX, XXX XX O., N.: U..P. O., Y., X. X. P. X, XXX XX O.G., F. Ž.: G. X. X. X..H..E., X. X. XXX XX Q.Á. G. XXX, G.: XX XXX XXX, N.: JUDr. Marcelom Dolobáčom PhD, advokátom, so sídlom Žižkova 39, 040 01 Košice, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v sume 55.258,47 eur, takto

rozhodol:

I. P r i p ú š ť a zmenu žaloby v zmysle elektronického podania žalobcu doručeného súdu dňa 4.5.2020.

II. Konanie o náhradu mzdy za deň od 28.3.2017 do 29.3.2017 s prislúchajúcim úrokom z omeškania a konanie o náhradu mzdy za deň 28.2.2020 s prislúchajúcim úrokom z omeškania, z a s t a v u j e .

III. Žalovaný je p o v i n n ý z a p l a t i ť žalobcovi titulom náhrady mzdy sumu 29.864,25 eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy :

1.561 eur od 9.5.2017 do zaplataenia,
1.561 eur od 9.6.2017 do zaplataenia,
1.561 eur od 9.7.2017 do zaplataenia,
1.561 eur od 9.8.2017 do zaplataenia,
1.561 eur od 9.9.2017 do zaplataenia,
1.561 eur od 9.10.2017 do zaplataenia,
1.561 eur od 9.11.2017 do zaplataenia,
1.561 eur od 9.12.2017 do zaplataenia,
1.561 eur od 9.1.2018 do zaplataenia,
1.561 eur od 9.2.2018 do zaplataenia,
1.561 eur od 9.3.2018 do zaplataenia,
1.561 eur od 9.4.2018 do zaplataenia,
9.357,24 eur od 1.1.2019 do zaplataenia,
1.775,04 eur od 1.1.2020 do zaplataenia,
v lehote troch dní od právoplatnosti rozsudku.

IV. V prevyšujúcej časti žalobu z a m i e t a .

V. Žiadna zo strán n e m á na náhradu trov konania právo.

VI. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť na účet Okresného súdu Košice II. súdny poplatok vo výške 1.791,50 eur v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca žalobou zo dňa 25.4.2017 vedenou na súde pod sp.zn. 41Cpr/19/2017 žiadal určiť, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi dňa 28.3.2017, je neplatné. Zároveň žiadal, aby súd žalovaného zaviazal k náhrade mzdy vo výške 1.561 eur za každý mesiac počnúc 28.3.2017 až do času, keď žalovaný umožní žalobcovi pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Taktiež žiadal priznať zákonné úroky z omeškania počítané odo dňa nasledujúceho po splatnosti náhrady mzdy do zaplatenia, ako aj náhradu trov konania.

2. Podanie žaloby zdôvodnil tým, že dňa 1.4.2008 uzatvoril so žalovaným pracovnú zmluvu, na základe ktorej u žalovaného vykonával prácu ako: vedúci S.. Pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú. Dohodnutú pracovnú činnosť v zmysle pracovnej zmluvy vykonával do 1.8.2014 v mieste bývalého sídla žalovaného: Kechnec 278, od uvedeného dátumu v aktuálnom sídle žalovaného: Veľká Ida 767. Dodatkom k pracovnej zmluve č. 1/2016 zo dňa 29.3.2016 bola dohodnutá hrubá mesačná mzda vo výške 1.561 eur. Dňa 1.3.2017 mu zamestnávateľ odobral bez akéhokoľvek relevantného vysvetlenia a bez akéhokoľvek písomného záznamu či potvrdenia zverenú pracovnú pomôcku a služobnú prístupovú kartu a riaditeľ spoločnosti žalovaného ho osobne vyviedol z priestorov pracoviska, čím mu bol zamestnávateľom znemožnený prístup na pracovisko a plnenie pracovných úloh. Listom zo dňa 3.3.2017 zamestnávateľ požiadal, aby mu naďalej prideloval prácu v zmysle existujúcej pracovnej zmluvy. Dňa 9.3.2017 mu zamestnávateľ oznámil, že jeho pracovný pomer trvá, ale pre iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa mu momentálne nie je možné pridelovať prácu. Dňa 28.3.2017 (v utorok) o 17.00 hod. sa v určený čas dostavil k zamestnávateľovi, kde mu zamestnávateľ doručil okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom malo byť údajné závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce jednak v údajnom vulgárnom a arogantnom správaní voči inej zamestnankyni a jednak v nenastúpení do práce dňa 24.3.2017 o 16.00 hod.

3. Listom označeným ako „Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnaní zamestnanca“ zo dňa 30.3.2017 žalobca žalovanému oznámil, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával a prideloval mu prácu podľa pracovnej zmluvy zo dňa 1.4.2008 v znení dodatkov.

4. Žalovaný sa k podanej žalobe vyjadril v podaní doručenom súdu dňa 26.6.2017, v ktorom žiadal žalobu zamietnuť. Uviedol, že odobratiu pracovných prostriedkov predchádzal konflikt žalobcu s vedúcou personálneho oddelenia P. Q. dňa 28. februára 2017, ktorý bol napokon dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalovaný ako zamestnávateľ považuje za absolútne neprijateľné a neakceptovateľné, aby žalobca hrubo urážal a vyhrážal sa inej zamestnankyni počas pracovného času, navyše v súvislosti s plnením jej pracovných povinností a tým u nej vyvolával pocit strachu a obáv. Uviedol, že žalobca bol v novembri 2016 upozornený na svoje arogantné správanie voči zamestnankyni D. C., ktorá v tom čase zastávala pozíciu asistentky riaditeľa. Ďalší konflikt mal žalobca opätovne s vedúcou personálneho oddelenia dňa 28. februára 2017, keď sa na vzájomnom stretnutí preberala dochádzka zamestnancov.

5. V predmetnej veci Okresný súd Košice II. vo veci najsamprv rozhodol rozsudkom sp. zn. 41Cpr/19/2017-348 zo dňa 12.9.2018, v ktorom určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi dňa 28.3.2017, je neplatné. Zároveň nárok žalobcu na náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie. Krajský súd v Košiciach rozsudkom sp. zn. 9CoPr/3/2019-529 zo dňa 29.1.2020 potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa. Obidva rozsudky nadobudli právoplatnosť v druhom výroku (ohľadom vylúčenia nároku na náhradu mzdy na samostatné konanie) dňa 25.10.2018 a v prvom výroku (určenie neplatnosti skončenie pracovného pomeru) dňa 28.2.2020.

6. V podaní doručenom súdu dňa 4.5.2020 žalobca špecifikoval uplatnený nárok. Za rozhodujúce obdobie považoval štvrtý štvrťrok roku 2016, teda mesiace október, november a december 2016. Uviedol, že v rozhodujúcom období, teda v štvrtom štvrťroku roku 2016 odpracoval celkovo 517 hodín (podľa výplatných pásov v mesiaci október 2016 odpracoval celkovo 168 hodín, v mesiaci november 176 hodín a v mesiaci december 173 hodín). Uviedol, že pri vymedzení rozhodujúceho obdobia je potrebné určiť priemerný hodinový zárobok zo mzdy zúčtovanej žalobcovi na výplatu v rozhodujúcom období po odrátaní plnení poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, ktoré sa v zmysle § 118 ods. 2 ZP nepovažujú za mzdu. Mzdou, z ktorej sa určuje priemerný zárobok v zmysle § 134 ods. 1 ZP, sa rozumie mzda pred zrazením preddavku na daň a povinných odvodov podľa § 131 ods. 1 ZP (tzv. hrubá mzda). V mesiaci október 2016 žalobca dosiahol hrubú mzdu vo výške 1.561

eur, v mesiaci november 2016 dosiahol hrubú mzdu vo výške 1.562 eur a v mesiaci december dosiahol hrubú mzdu vo výške 1.566,11 eur. Celková výška hrubej mzdy za obdobie október až december roku 2016 po odpočítaní plnení, ktoré sa nepovažujú za mzdu, tak predstavuje sumu 4.689,11 eur, ktorú keď vydělíme počtom celkovo odpracovaných hodín v štvrtom štvrtroku roku 2016, teda číslom 517, dostaneme výšku priemerného hodinového zárobku zaokrúhleného na štyri desatinné miesta = 4.689,11 eur / 517 hodín = 9,0696 eur. Priemerný hodinový zárobok žalobcu tak v rozhodujúcom období predstavoval sumu 9,0696 eur. Po zistení priemerného hodinového zárobku v rozhodujúcom období, je potrebné vykonať prepočet na priemerný mesačný zárobok podľa počtu priemerných pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden kalendárny mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca, pričom pri dohodnutom týždennom pracovnom čase v rozsahu 40 hodín, je priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac 173,928 hodín. Spôsob výpočtu: priemerný počet dní v roku je 365,25 dňa, priemerný počet dní v mesiaci ($365,25 / 12 = 30,4375$ dňa, priemerný počet týždňov v mesiaci ($30,4375 / 7 = 4,3482$ týždňa, priemerný počet pracovných dní v mesiaci = $4,3482 \times 5 = 21,741$ pracovných dní). Ak je týždenný pracovný čas zamestnanca podľa pracovnej zmluvy 40 hodín a priemerný počet týždňov v mesiaci 4,3482, potom je priemerný počet hodín pripadajúcich na jeden mesiac 173,928 hodiny. Priemerný mesačný zárobok žalobcu v zmysle § 134 ods. 4 ZP sa dostane tak, že priemerný hodinový zárobok 9,0696 vynásobíme priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času 173,928 hodín, čo po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor predstavuje sumu 1.577,457 eur ($9,0696 \text{ eur} \times 173,928 \text{ hodín} = 1.577,457 \text{ eur}$). Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Preto si žalobca uplatňuje priemerný mesačný zárobok vo výške 1.577,46 eur, čo predstavuje za obdobie 35 kalendárnych mesiacov a dva kalendárne dni (od 30.3.2017 - do 28.2.2020) náhradu mzdy vo výške 55.258,47 eur (t.j. 34 mesiacov $\times 1.577,46 \text{ eur} = 53.633,64 \text{ eur}$ plus 2 dni $\times 1/31$ z 1.577,46 eur = 101,77 eur $\times 28$ dní $\times 1/29$ z 1.577,46 eur = 1.523,06 eur. Okrem istiny si žalobca uplatňuje tiež príslušenstvo, teda úroky z omeškania. Mzda, ktorú náhrada mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru nahrádza, je splatná pozadu za mesačné obdobie v najbližšom výplatnom termíne, pričom medzi účastníkmi bola v pracovnej zmluve dohodnutá splatnosť mzdy najneskôr do 8-ho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Vzhľadom k tomu, že splatnosť jednotlivých miezd bola dohodnutá v pracovnej zmluve najneskôr do 8. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, žalovaný sa dostal do omeškania so zaplatením mzdy za mesiac marec 2017 dňa 9.4.2017 a obdobne i so zaplatením miezd za ďalšie mesiace, preto navrhol, aby mu súd priznal uplatnené úroky z omeškania z náhrady mzdy za každý mesiac, a to vždy od 8. dňa po splatnosti mzdy. Žalobca tak s poukazom na zistenie presnej dĺžky rozhodného obdobia a zistenia priemerného mesačného zárobku upresnil pôvodný žalobný petít na náhradu mzdy nasledovne: Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy sumu 55.258,47 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy: 101,77 eur od 9.4.2017 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.5.2017 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.6.2017 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.7.2017 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.8.2017 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.9.2017 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.10.2017 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.11.2017 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.12.2017 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.1.2018 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.2.2018 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.3.2018 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.4.2018 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.5.2018 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.6.2018 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.7.2018 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.8.2018 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.9.2018 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.10.2018 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.11.2018 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.12.2018 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.1.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.2.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.3.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.4.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.5.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.6.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.7.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.8.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.9.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.10.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.11.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.12.2019 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.1.2020 do zaplatenia, zo sumy 1.577,46 eur od 9.2.2020 do zaplatenia, zo sumy 1.523,06 eur od 9.3.2020 do zaplatenia.

7. K špecifikácii žalobcu k náhrade mzdy zo dňa 4.5.2020 (bod 6) sa vyjadril žalovaný v podaní doručenom súdu dňa 27.5.2020. V predmetnom podaní adresoval konajúcemu súdu argumentáciu a dôvody pre nepriznanie náhrady mzdy zamestnancovi za čas presahujúci 12 mesiacov. Žalovaný považuje za nespravodlivé, aby žalobcu zabezpečoval počas obdobia trvania celého súdneho

konania, a to z dôvodu, že zamestnanec vykonával počas priebehu súdneho sporu podnikateľskú činnosť. Ako vyplýva z výpisu zo živnostenského registra Okresného úradu Košice č. živnostenského registra 820-84317, žalobcovi dňa 1.12.2017 vzniklo oprávnenie vykonávať podnikateľskú činnosť pod obchodným menom: Ing. Ladislav Šuto, IČO: 51180766, predmet podnikania: fotografické služby, s miestom prevádzkovania živnosti : Južná trieda 66, 040 01 Košice - Juh. Ďalej uviedol, že podľa medzinárodného vyhľadávača firiem a podnikateľov www.dnb.com <<http://www.dnb.com>> žalobca z podnikania dosahuje ročný zisk v hodnote 25.580,38 eur. Poukázal na aktuálnu judikatúru - Rozsudok NS SR zo dňa 26.3.2019 sp. zn. 4Cdo/125/2018, podľa ktorého „Náhrada mzdy má za čas 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní, satisfakčný a sankčný charakter, uplynutím tohto obdobia táto satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje a zvýrazňuje sa jej sociálna funkcia“. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväznosť na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb. Súdna prax pri tomto posudzovaní zohľadňuje, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný inde. Krátenie alebo nepriznanie prichádza do úvahy v prípade, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem alebo naopak, alebo niekde zarábala toľko, že žiadnu ujmu neutrpel. Ďalej žalovaný uviedol, že v zmysle Rozsudku NS SR zo dňa 26.3.2019 sp. zn. 4Cdo/125/2018 „ Zároveň platí, že výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva. Účelom ust. § 79 ods. 2 ZP je zabrániť nie tomu, aby zamestnávateľ bol za svoj nesprávny postup postihnutý tým, že zamestnancovi zaistí rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával, ale má zabrániť neodôvodnenému zvýhodňovaniu zamestnanca. Sociálna povaha náhrady mzdy za ďalšie obdobie neznamena a nemožno ju zamieňať s povinnosťou zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával. Podľa názoru žalovaného by priznanie náhrady mzdy zamestnancovi za čas presahujúci 12 mesiacov predstavovalo zneužitie práva a nedôvodne by zvýhodňovalo zamestnanca. Za účelom riadneho zistenia skutkového stavu v rámci svojej právomoci v zmysle ust. § 190 CSP navrhol zaviazat' informačnou povinnosťou príslušné štátne orgány na predloženie informácií o zárobkových pomeroch a prípadnej práceneschopnosti žalobcu (Sociálna poisťovňa, Finančné riaditeľstvo). K porušeniu pracovnej disciplíny žalovaný uviedol, že napriek deklaratórnemu konštatovaniu súdu, že pracovný pomer bol skončený neplatne, k porušeniu pracovnej disciplíny skutočne došlo. Aj vzhľadom na v predchádzajúcom konaní preukázané porušenie pracovnej disciplíny žalobcom, žalovaný považuje priznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov za neprimerané. Žalovaný z opatrnosti, pri prvom úkone, uplatňuje námietku premlčania. Uviedol, že žalobca v konaní vedenom na OS KE II. sp. zn. 41Cpr/19/2017 žalobou zo dňa 25.4.2017 uplatnil nárok na náhradu mzdy vo výške 1.561 eur za každý mesiac počnúc dňom 28.3.2017. Podaním žalobcu, ktoré bolo žalovanému doručené dňa 18.5.2020, žalobca zmenil žalobu v zmysle ust. § 140 CSP tak, že rozšíril žalobný petít, pričom po zmene žaloby žiada zaplatiť náhradu mzdy vo výške 1.577,46 eur. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru teda začína plynúť od splatnosti každej jednotlivkej náhrady mzdy za daný mesiac, za ktorý sa požaduje. V zmysle uvedeného považuje žalovaný nároky žalobcu prevyšujúce sumu 1.561 eur odo dňa podania návrhu na zmenu žaloby a po uplynutí všeobecnej premlčacej doby 3 rokov odo dňa splatnosti mzdy za premlčané. Taktiež žalovaný považuje priznanie úrokov z omeškania v oblasti pracovnoprávných vzťahov za neakceptovateľné a v rozpore so zákonom. V tejto súvislosti poukázal na Rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 21.10.2014 sp. zn. 5Co/133/2013, kde súd prvého stupňa navrhovateľke nepriznal ani príslušenstvo k uplatneným mzdovým nárokom, v tejto časti návrh zamietol, nakoľko ZP z roku 2001 neobsahuje ustanovenia zakotvujúce možnosť účastníka pracovnoprávných vzťahov požadovať úroky z omeškania v prípade neplnenia jeho peňažnej pohľadávky riadne a včas. Kľúčovým je ustanovenie § 1 ods. 2 v znení platnom v rozhodnom období, podľa ktorého ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník. Ide o kogentné ustanovenie Zákonníka práce, ktoré nie je možné extenzívne vykladať a keďže subsidiarita Občianskeho zákonníka sa vzťahuje len na prvú časť ZP, nie je možné priznať navrhovateľke príslušenstvo k uplatnenému mzdovému nároku, nakoľko tento nárok je upravený v druhej časti Zákonníka práce. Taktiež žalovaný poukázal na Rozsudok Okresného súdu Čadca sp. zn. 14C/142/2011. Žalovaný má tak za to, že pri priznávaní úrokov z omeškania v súvislosti s náhradou mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru musí súd vychádzať z existujúcej platnej právnej úpravy. Zákonník práce neupravuje inštitút úrokov z omeškania, a preto nie je možné použiť úpravu Občianskeho zákonníka. Zákonník práce zakotvuje vo svojom ust. § 1 ods. 4 subsidiárnu pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce. Taktiež žalovaný citoval Uznesenie Ústavného súdu SR zo dňa 9.10.2013 sp. zn. II. ÚS 494/2013-9.

Pre prípad, ak by konajúci súd rozhodol o dôvodnosti a prípustnosti priznania úrokov z omeškania v prípade žalobcovho nároku na náhradu mzdy, žalovaný namieta nesprávnosť rozsahu súm náhrady mzdy, z ktorej je úrok z omeškania uplatňovaný. Žalobca vo svojom rozšírenom návrhu žiada priznať úroky z hrubej mzdy. V prípade úspechu žalobcu v spore a po priznaní náhrady mzdy bude žalobcovi vyplatená čistá mzda a v zmysle ust. § 131 ZP budú vykonané prednostné zrážky zo mzdy na sociálne poistenie, zdravotné poistenie a ďalšie zákonom stanovené povinné platby. Keďže zamestnancovi má byť vyplatená iba čistá mzda, nemožno priznať žalobcovi úroky zo súm, ktoré patria iným subjektom, než je žalobca.

Ďalej žalovaná namieta náhradu mzdy za deň 28.2.2020, pričom tento deň už bol žalobca zamestnaný (aj keď na prekážke v práci na strane zamestnávateľa) a bola mu zaplatená náhrada mzdy. Nárok si tak žalobca uplatňuje duplicitne.

Na základe uvedených skutočností žiadal žalovaný žalobu zamietnuť a priznať mu náhradu trov konania v plnom rozsahu.

8. K vyjadreniu žalovaného zaujal stanovisko žalobca v podaní doručenom súdu dňa 15.6.2020. Uviedol, že žalovaný nepravdivo a zavádzajúco tvrdí, že žalobca z podnikania dosahuje ročný zisk vo výške 25.580,38 eur a odvoláva sa pri tom na medzinárodný internetový vyhľadávač firiem a podnikov. Žalobca popiera žalovaným uvádzaný ročný zisk z podnikania vo výške 25.580,38 eur. Žalovaným uvádzaný zdroj www.dnb.com <<http://www.dnb.com>> žalobca nepozná, avšak vzhľadom na údaje, ktoré má uvádzať, ide zjavne o neseriózne, neodborné a klamlivé médium. Žalobca v ďalšom konkretizoval za roky 2017, 2018 a 2019 príjem a výdavky zo živnosti, ako aj príjem zo zamestnaní. Predmetné údaje podľa žalobcu preukazujú výrazný pokles príjmov žalobcu za obdobie, v priebehu ktorého mu žalovaný neprideľoval prácu a nevyplácal mu mzdu podľa pracovnej zmluvy. Po právoplatnosti rozsudku odvolacieho súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru začal žalovaný počnúc dňom 28.2.2020 prideľovať žalobcovi prácu a vyplácať mu mzdu podľa pracovnej zmluvy. Podnikateľskú činnosť žalobca naďalej vykonáva ako živnostník. Súčasne je žalobca od januára 2019 zamestnaný aj u ďalšieho zamestnávateľa. Výkon podnikateľskej činnosti či akejkolvek ďalšej pracovnej činnosti a z toho plynúci príjem len preukazujú, že žalobca aktívne pristupoval k zabezpečeniu si jeho životných potrieb. Žalobca v celom rozsahu trvá na náhrade mzdy za celé uplatnené obdobie, teda 35 kalendárnych mesiacov a dva kalendárne dni od 30.3.2017 do 28.2.2020.

K žalovaným uplatnenej námietke premlčania žalobca uvádza, že ju kvalifikuje ako nedôvodnú. Nárok žalobcu na náhradu mzdy bol podaný a súdu doručený dňa 4.5.2020. S výnimkou úroku z omeškania 5 % ročne zo sumy 101,77 eur od 9.4.2017 do zaplatenia, sú všetky uplatnené nároky splatné 9.5.2017 a neskôr. A aj nárok na úrok z omeškania od 9.4.2017 bol riadne a včas uplatnený na súde už v pôvodnom návrhu zo dňa 25.4.2017.

K uplatneným úrokom z omeškania žalobca uviedol, že záver podľa ktorého by zamestnávateľ nestíhala sankcia v podobe úroku z omeškania, pokiaľ sa dostane do omeškania s plnením mzdy, náhrady mzdy a obdobných záväzkov voči zamestnancovi, by bol neutržateľný (uznesenie Ústavného súdu SR zo 4.7.2017 sp. zn. III. ÚS 460/2017).

Súd oboznámením sa s predloženými listinnými dôkazmi tvoriacimi obsah spisu (pôvodným spisom 41Cpr/19/2017, Rozsudkom OS KE II. sp. zn. 41Cpr19/2017-348 zo dňa 12.9.2018, Rozsudkom KS KE sp. zn. 9CoPr/3/2019-529 zo dňa 29.1.2020, Špecifikáciou uplatneného nároku doručeného súdu dňa 4.5.2020, Vyjadrením žalovaného k špecifikácii žalobcu zo dňa 21.5.2020, Podaním žalobcu doručeného súdu dňa 15.6.2020,

Vyjadrením žalovaného doručeného súdu 30.6.2020, Daňovým priznaním žalobcu k dani z príjmov FO za rok 2017, Daňovým priznaním žalobcu k dani z príjmov FO za rok 2018, Daňovým priznaním žalobcu k dani z príjmov FO za rok 2019, Výpisom zo živnostenského registra Okresného úradu Košice: 820-84317, Lustráciou v Sociálnej poisťovni za obdobie 2017-2020, ostatným spisovým materiálom), vylúchom žalobcu, pričom zistil tento skutkový stav:

9. Rozsudkom Okresného súdu Košice II. sp. zn. 41Cpr/19/2017-348 zo dňa 12.9.2018 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 9CoPr/3/2019-529 zo dňa 29.1.2020, právoplatným dňa 28.2.2020, mal súd preukázané, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi dňa 28.3.2017, je neplatné.

10. Medzi stranami je nesporné, že listom zo dňa 30.3.2017 žalobca vyzval žalovaného, aby ho naďalej zamestnával a prideľoval mu prácu podľa pracovnej zmluvy.

11. Pôvodne žalobca v žalobe z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru žiadal priznať náhradu mzdy vo výške 1.561 eur mesačne od 28.3.2017 až do času, keď žalovaný umožní žalobcovi pokračovať v práci alebo súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, a to s prislúchajúcim úrokom z omeškania.

12. V okolnostiach prípadu tak podľa žalobcu pôvodne predmetom konania bola náhrada mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 28.3.2017 do 28.2.2020.

13. Na pojednávaní dňa 16.10.2020 vzal žalobca návrh späť v časti o náhradu mzdy za obdobie od 28.-29.3.2017 a 28.2.2020 .

14. Vzhľadom na čiastočné späťvzatie konania (bod 14) predmetom tohto konania je tak náhrada mzdy za obdobie od 30.3.2017 do 27.2.2020.

15. Medzi stranami sporu je ďalej nesporné :

- rozhodujúce obdobie, ktorým je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, t.j. štvrtý kvartál 2016, teda mesiace 10,11,12/2016,
- splatnosť mzdy , ktorá je podľa pracovnej zmluvy najneskôr do 8.dňa nasledujúceho mesiaca,
- výška priemerného mesačného zárobku vo výške 1.577,46 eur brutto (ktorý si žaloba uplatnil prvýkrát podaní doručenom súdu dňa 4.5.2020 a následne v podaní zo dňa 15.6.2020).
- výška priemerného mesačného zárobku vo výške 1.561 eur brutto uplatnená žalobcom v žalobe doručenej súdu 25.4.2017.

16. Medzi strana bolo pôvodne sporný deň 28.2.2020, nakoľko žalovaný namietal, že žalobcovi už bola žalovaným uhradená mzda za deň 28.2.2020. Následne vzal žalobca na pojednávaní dňa 16.10.2020 návrh na náhradu mzdy za deň 28.2.2020 späť.

Sporné bolo aj premlčanie časti priemerného mesačného zárobku v sume 1.577,46 eur nad sumu 1.561 eur , v t.j. v rozsahu 16,46 eur mesačne (1.577,46 eur - 1.561 eur) z dôvodu, že zmena žaloby (ktorá spočívala vo zvýšení uplatneného nároku) bola súdu doručená po uplynutí trojročnej premlčacej doby.

Medzi stranami bolo sporné aj uplatnenie nároku na úrok z omeškania, čo do základu, ale aj čo do výšky, keďže suma 1.577,46 eur predstavuje brutto.

Sporné sú medzi stranami aj príjmy zo zahraničia - zisk v sume cca 25.000 eur, na ktoré poukázal právny zástupca žalovaného s poukazom na internetovú stránku zahraničného registra.

17. Výpisom zo živnostenského registra Okresného úradu Košice, č.živnostenského registra: 820-84317 mal súd preukázané, že žalobcovi vzniklo dňa 1.12.2017 živnostenské oprávnenie na predmet podnikania: Fotografické služby.

18. Podľa Daňového priznania žalobcu k dani z príjmov fyzických osôb za rok 2017 mal súd preukázané, že príjem žalobcu zo živnosti predstavuje 2.156,13 eur, výdavky zo živnosti činili 2.594,14 eur. Hospodársky výsledok zo živnosti: strata. Príjem zo zamestnania u žalobcu činil 6.497,94 eur.

Podľa Daňového priznania žalobcu k dani z príjmov fyzických osôb za rok 2018 mal súd preukázané, že príjem žalobcu zo živnosti predstavuje 4.047,64 eur, výdavky zo živnosti činili 2.873,20 eur, zisk činil 1.274,44 eur. Príjem zo zamestnania činil 3.517,32 eur.

Podľa Daňového priznania žalobcu k dani z príjmov fyzických osôb za rok 2019 mal súd preukázané, že príjem žalobcu zo živnosti činil 4.419,20 eur, výdavky zo živnosti činili 2.651,52 eur, zisk 1.767,68 eur. Príjem zo zamestnania činil 15.189,31 eur brutto.

19. Lustráciou platiteľov odvodov do Sociálnej poisťovne súd mal ďalej preukázané, že žalobca bol od 1.4.2008 - 28.3.2017 (t.j. do okamžitého skončenia pracovného pomeru) zamestnancom spoločnosti IEE Sensing Slovakia s.r.o. s vymeriavacím základom 1.587,26 eur (012017), 1.574,31 eur (022017) a 2.104,46 eur (03/2017).

Lustráciou v Sociálnej poisťovni mal súd ďalej preukázané, že žalobca bol od 04.12.2017 - 6.2.2018 zamestnancom AT&T Global Network Services Slovakia, s.r.o. s vymeriavacím základom 1.047,36 eur (12/2017), 23 eur (01/2018), 1.227,81 eur (01/2018), 241,04 eur (02/2018) a 23 eur (02/2018).

Ďalej od 07.02.2018 do 04.05.2018 bol žalobca zamestnancom spoločnosti FACH centrum Košice, s.r.o. s vymeriavacím základom 536,31 eur (02/2018), 672,24 eur (03/2018), 671,83 eur (04/2018), 122,09 eur (05/2018).

Ďalej od 23.1.2019 je žalobca zamestnancom spoločnosti A. X., X..H..E.. s vymeriavacím základom 284,57 eur (01/2019), 935 eur (02/2019), 948,49 eur (03/2019), 973,62 eur (04/2019), 973,92 eur (05/2019), 941,86 eur (06/2019), 983,16 eur (07/2019), 975,06 eur (08/2019), 969,01 eur (09/2019), 964,39 eur (10/2019), 960,94 eur (11/2019), 1.026,62 eur (12/2019), 970,89 eur (01/2020), 963,35 eur (02/2020), 951,30 eur (03/2020), 1.022,87 eur (04/2020), 1.095,34 eur (05/2020), 1.012,26 eur (06/2020), 1.035,77 eur (07/2020), 1.023,76 eur (08/2020).

Ďalej od 15.6.2019 - 13.9.2019) žalobca bol zamestnancom spoločnosti P. X. X..H..E.. s vymeriavacím základom 700 eur (06/2019), 1.400 eur (07/2019), 1.409,34 eur (08/2019), 743,33 eur (09/2019).

Ďalej od 28.2.2020 doteraz je žalobca zamestnancom spoločnosti G. X. X. X..H..E.. s vymeriavacím základom 78,05 eur (02/2020), 1.110,45 eur (03/2020), 1.602,30 eur (04/2020), 1.575,56 eur (05/2020), 1.587,30 eur (06/2020), 1.593,95 eur (07/2020), 1.349,74 eur (08/2020), 1.610,75 eur (09/2020).

20. Z výsluchu žalovaného na pojednávaní dňa 16.10.2020 vyplynulo, že nikdy sa na žiadny zahraničný register neregistroval, o tomto registri sa dozvedel až z vyjadrenia protistrany a žiadne údaje o sebe tam na základe toho odkazu, na ktorý poukázala strana, nenašiel. Nikdy v zahraničí nevykonával žiadnu podnikateľskú činnosť, zo zahraničia nemal a nemá žiadneho klienta. Živnosť vyslovene vykonával na území SR, aj to vo veľmi obmedzenom stave, čo je viditeľné aj z príjmov v daňových priznaniach. O sumách, ktoré protistrana tvrdí, sa vyjadriť nevie. K pracovným činnostiam žalobca uviedol, že po prepustení si hneď začal hľadať nejaké náhradné zamestnanie. K vyjadreniu právneho zástupcu žalovaného „že nemal problém zarobiť si na obživu“, uviedol, že práve naopak, mal obrovský problém sa zamestnať, či nájsť si nejaké zamestnanie. Z jeho daňového priznania vyplýva, že v žiadnom prípade nezarábil takú sumu, aby mu nevznikla finančná ujma. Zamestnanie sa snažil nájsť pomocou inzerátov, na webových stránkach - portáloch, registroval sa v pracovných agentúrach. Až v decembri 2017 sa mu podarilo zamestnať v spoločnosti Y. L. A. X. X..H..E., nešlo však o trvalé zamestnanie a nepodarilo samu tam udržať. V roku 2018 sa zamestnal v spoločnosti C. I. O. X..H..E., kde bol v skúšobnej dobe prepustený. V roku 2018 sa mu nepodarilo nájsť žiadne zamestnanie. Až koncom januára 2019 nastúpil do spoločnosti A. X. s.r.o., kde je dodnes zamestnaný a zároveň dodnes zamestnancom žalovaného, od 28.2.2020 až doteraz. Zdôraznil, že žiaden zákon nezakazuje pracovať na viacerých miestach. Vykonáva činnosť tak pre spoločnosť A., ako aj pre žalovaného. Okrem toho vykonáva živnosť - fotografie produktov, ktorú činnosť vykonáva počas víkendov.

21. Z obsahu pôvodného spisu 41Cpr/19/2017, z ktorého bol nárok na náhradu mzdy vylúčený, mal súd preukázané, že v okolnostiach prípadu bola žaloba doručená súdu dňa 25.4.2017.

22. Zistený skutkový stav súd posúdil podľa týchto zákonných ustanovení:

23. Podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ak dal zamestnávateľ 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 zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

24. Podľa ust. § 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.

25. Podľa ust. § 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. 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 časť neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

26. Podľa ust. § 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.

27. Podľa ust. § 134 ods. 4 Zákonníka práce, priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

28. Podľa ust. § 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.

29. Podľa ust. § 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.

30. Podľa ust. § 100 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka, právo sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej. Na premlčanie sa prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať. Premlčujú sa všetky majetkové práva s výnimkou vlastníckeho práva.

31. Podľa ust. § 101 ods. 1 Občianskeho zákonníka, pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa mohlo vykonať po prvý raz.

32. Podľa ust. § 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka, dlžník ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. 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.

33. Podľa ust. § 3 nar. vlády SR č. 87/ 1995 Z.z. v znení účinnom od 1.2.2013, výška úrokov z omeškania je o 5 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba ECB platná k prvému dňu omeškania.

34. Podľa ust. § 140 ods. 1 Civilného sporového poriadku, zmenou žaloby je návrh, ktorým sa rozširuje uplatnené právo alebo sa uplatňuje iné právo.

35. Podľa ust. § 142 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku, o prípustnosti zmeny žaloby súd rozhodne spravidla na pojednávaní, na ktorom bola zmena navrhnutá, alebo na pojednávaní, ktoré nasledujúce bezprostredne po tom, ako bola zmena žaloby uplatnená mimo pojednávania. Uznesenie, ktorým súd pripustil zmenu žaloby, doručuje súd subjektom, ak neboli prítomné na pojednávaní, na ktorom nastala zmena, do vlastných rúk.

36. O pripustení zmeny žaloby súd rozhodol v súlade s ust. § 140 a § 142 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku na základe dispozitívneho úkonu žalobcu - podania doručeného súdu dňa 4.5.2020, ktorým žalobca rozšíril uplatnené právo.

37. O späťvzatí žaloby v časti o náhradu mzdy za deň 28.3.2017 a 29.3.2017 s prislúchajúcim úrokom z omeškania a o späťvzatí žaloby v časti o náhradu mzdy za deň 28.2.2020 s prislúchajúcim úrokom z omeškania súd rozhodol na základe dispozitívneho úkonu žalobcu na pojednávaní dňa 16.10.2020,

kedy žalobu o náhradu mzdy v uvedenom rozsahu vzal právny zástupca žalobcu späť. Pokiaľ ide o náhradu mzdy za deň 28.3.2017-29.3.2017 z dôvodu, že žalobca až dňa 30.3.2017 oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní. Pokiaľ ide o náhradu mzdy za deň 28.2.2020 z dôvodu, že žalobca nastúpil do zamestnania ku žalovanému dňa 28.2.2020 a za tento deň už bola žalobcovi vyplatená náhrada mzdy.

38. Z výkladu vyššie citovaných ustanovení vyplývajú nasledovné úvahy súdu: Ustanovenie § 79 Zákonníka práce má kogentnú povahu, a preto sa účastníci právneho vzťahu od jeho znenia nemôžu odchýliť. Zmyslom tohto ustanovenia je upraviť práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v dobe, začínajúcej dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť na základe neplatného skončenia pracovného pomeru najneskôr do dňa, keď súd svojim právoplatným rozhodnutím určil neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo iným zákonom ustanoveným spôsobom je neplatné, len ak bola jeho neplatnosť určená právoplatným súdnym rozhodnutím.

Zamestnanec môže oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, kedykoľvek potom, ako s ním zamestnávateľ neplatne skončí pracovný pomer, najneskôr však do rozhodnutia súdu, ktorým bolo konanie o žalobe zamestnanca o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru právoplatne skončené a ktorým bola určená neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Náhrada mzdy, ktorá zamestnancovi podľa tohto ustanovenia ZP patrí, je vyvolaná tým, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe prestal prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, i napriek tomu, že zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Poskytnutie náhrady mzdy je teda dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy.

Pre náhradu mzdy je stanovená mesačná splatnosť, rovnako ako u mzdy. Rozsudok priznávajúci náhradu mzdy z neplatného rozviazania 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 dodáva kvalita vykonateľného práva). Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru - a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady - teda nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z ustanovení hmotného práva. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy.

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.

Žiadosť zamestnávateľa o zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy podľa ust. § 79 ods. 2 ZP predstavuje z procesného hľadiska obranu proti žalobe, ktorou sa zamestnanec domáha zaplatenia náhrady mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 ZP. Súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie náhrady mzdy požaduje. Požiadavka zamestnávateľa, aby zamestnancovi nebola náhrada mzdy vôbec priznaná, v sebe zahŕňa tiež žiadosť o primerané zníženie náhrady mzdy. K zníženiu, poprípade k nepriznaniu náhrady mzdy podľa ust. § 79 ods. 2 ZP môže súd pristúpiť, len ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu je možné dôvodiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než aké by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby si zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideľovať mu dohodnutú prácu. Pri rozhodovaní o tom, či na žiadosť zamestnávateľa súd zníži, poprípade neprizná zamestnancovi náhradu mzdy za dobu presahujúcu 12 mesiacov, súd prihliadne najmä k tomu, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Významné pri tom je najmä, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce v mieste dohodnutou pracovnou zmluvou pre výkon práce alebo v mieste, ktoré je možné z hľadiska daného účelu považovať za rovnocenné miestu dohodnutému pre výkon práce, či zamestnanec vykonával alebo mohol vykonávať takúto prácu, ktorá zodpovedá druhu práce podľa pracovnej zmluvy, alebo práci, ktorá je dohodnutému druhu práce rovnocenná, alebo prácu, ktorej výkon je pre zamestnanca výhodnejší než v pracovnej

zmluve dohodnutý druh práce, a akú mzdu za vykonanú prácu dosiahol alebo by mohol (keby takú prácu vykonával) dosiahnuť.

39. Na základe vykonaného dokazovania a citovaných zákonných ustanovení súd uzavrel, že boli splnené hmotnoprávne podmienky postupu podľa ust. § 79 Zákonníka práce. Predmetom tohto konania je nárok žalobcu vyplývajúci z neplatného skončenia pracovného pomeru v zmysle ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce - t.j. náhrada mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, v okolnostiach prípadu žalobca si uplatnil náhradu mzdy (po čiastočnom späťvzatí žaloby) za obdobie od 30.3.2017 do 27.2.2020 v sume 55.258,47 eur, pričom je nesporné, že neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného bola určená právoplatným súdnym rozhodnutím - rozsudkom OS KE II. sp.zn. 41Cpr/19/2017-348 zo dňa 12.9.2018 v spojení s rozsudkom KS KE sp.zn. 9CoPr/3/2019-529 zo dňa 29.1.2020, právoplatným 28.2.2020. V súlade s ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy, pričom táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní (t.j. v danom prípade 30.3.2017) až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci (t.j. v danom prípade 28.2.2020). V okolnostiach prípadu súd konštatuje, že boli splnené aj ďalšie hmotnoprávne podmienky ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého na žiadosť zamestnávateľa môže súd jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať. V okolnostiach prípadu žalovaný vo vyjadrení k náhrade mzdy - v podaní doručenom súdu dňa 27.5.2020 predložil súdu argumentáciu a dôvody pre nepriznanie náhrady mzdy zamestnancovi za čas presahujúci 12 mesiacov. Súd považuje za nesporné skutočnosti, že žalobca dňa 30.3.2017 oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, ako aj skutočnosť, že zamestnávateľ umožnil žalobcovi nástup do zamestnania dňa 28.2.2020.

40. Uplatnený nárok súd teda posúdil podľa ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré ustanovenie si súd vykladá tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípade, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Podľa názoru súdu platí, že každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. Súd ďalej dodáva, že i súdna prax v otázkach náhrady mzdy nie je tiež jednoznačná, niektoré rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sú už prekonané a v okolnostiach prípadu súd poukazuje na jeden z posledných rozsudkov NS SR sp. zn. 4Cdo/125/2018, na ktorý rozsudok poukázali aj sporové strany a z ktorého rozhodnutia súd pri rozhodovaní vo veci tiež vychádzal. Súd sa tiež stotožňuje s názorom žalovaného, že výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže byť v žiadnom prípade zneužitím práva. Účelom ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce je zabrániť tomu, aby zamestnávateľ bol za svoj nesprávny postup postihnutý tým, že zamestnancovi zaistí rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával, ale má zabrániť neodôvodnenému zvýhodňovaniu zamestnanca. Súd sa snažil v okolnostiach prípadu pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov v rámci svojej úvahy nájsť mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce tak, aby toto rozhodnutie neodporovalo dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti.

Taktiež súd prihliadol na vznesenú námietku premlčania časti uplatneného nároku nad sumu 1.561 eur mesačne, keďže žaloba v okolnostiach prípadu bola podaná 25.4.2017 a návrh na zmenu žaloby bol súdu doručený 4.5.2020, t.j. po trojročnej premlčacej lehote. Súd konštatuje, že v pracovnom práve nie je upravený osobitný režim premlčania. V súlade s § 1 ods. 4 Zákonníka práce na posúdenie vznesenej námietky premlčania preto súd použil ustanovenia § 100 a nasl. Občianskeho zákonníka.

41. V podaní doručenom súdu dňa 4.5.2020 a následne i v podaní doručenom súdu 15.6.2020 žalobca vyčíslil priemerný mesačný zárobok v zmysle ust. § 134 Zákonníka práce v sume 1.577,46 eur (podrobný spôsob výpočtu je uvedený v bode 6 tohto rozhodnutia). Spôsob výpočtu priemerného mesačného zárobku predložený žalobcom v podaní doručenom súdu dňa 4.5.2020 súd nenamieta a stotožňuje sa s ním. Ani žalovaný nenamieta spôsob výpočtu a výšku tohto priemerného mesačného zárobku pre účely náhrady mzdy predloženého žalobcom v podaní doručenom súdu dňa 4.5.2020, preto priemerný mesačný zárobok žalobcu vo výške 1.577,46 eur považoval súd za nesporný. Žalovaný však namietol premlčanie časti uplatneného nároku nad sumu 1.561 eur t.j. v rozsahu 16,46 eur

mesačne (1.577,46 - 1.561), nakoľko žaloba bola súdu doručená 25.4.2017 a návrh na zmenu žaloby doručil žalobca súdu až dňa 4.5.2020, t.j. po uplynutí trojročnej premlčacej lehoty. Keďže v pracovnom práve nie je upravený osobitný režim premlčania, ohľadom premlčania platia v pracovnom práve ustanovenia Občianskeho zákonníka a súd je toho názoru, že časť uplatneného nároku nad sumu 1.561 eur mesačne (t.j. v rozsahu 16,46 eur mesačne) je v zmysle ust. § 100 a nasl. Občianskeho zákonníka premlčaná, preto súd pri výpočte náhrady mzdy vychádzal z pôvodne uplatnenej sumy 1.561 eur mesačne ako priemerného mesačného zárobku žalobcu pre účely náhrady mzdy.

42. Príjem a výdavky žalobcu zo živnosti a príjem zo zamestnania podľa Daňových priznaní k dani z príjmov fyzických osôb za rok 2017, r. 2018 a 2019 považoval súd za nesporné a z týchto údajov pri náhrade mzdy súd aj vychádzal. Čo sa týka príjmu žalobcu zo živnosti a zo zamestnania za rok 2020, súd konštatuje, že za rok 2020 v čase rozhodovania ešte nebolo splatné daňové priznanie k dani z príjmov fyzických osôb (najmä čo sa týka príjmu zo živnosti). Taktiež súd z dostupných registrov (Sociálnej poisťovne) zistil príjem resp. vymeriavacie základy žalobcu za roky 2017 až doteraz, pričom súd konštatuje, že pri porovnaní údajov z dostupného registra a predložených daňových priznaní, súd nezistil rozpor. Úvahy súdu pri výpočte náhrady mzdy boli preto nasledovné:

V roku 2017 príjem zo živnosti činil 2.156,13 eur, výdavky zo živnosti činili 2.594,14 eur, žalobca bol teda v strate. Príjem zo zamestnania činil 6.497,94 eur. Teda príjem žalobcu v roku 2017 bol brutto 6.497,94 eur.

V roku 2018 príjem zo živnosti činil 4.047,64 eur, výdavky činili 2.873,20 eur. Rozdiel medzi príjmami a výdavkami činil 1.174,44 eur. Príjem zo zamestnania činil 3.517,32 eur. Teda príjem žalobcu v roku 2018 činil brutto 4.691,76 eur (1.174,44 + 3.517,32).

V roku 2019 príjem zo živnosti činil 4.419,20 eur, výdavky činili 2.651,52 eur, rozdiel medzi príjmami a výdavkami činil 1.767,68 eur. Príjem zo zamestnania činil 15.189,31 eur. Teda príjem v roku 2019 činil 16.956,99 eur (15.189,31 + 1.767,68).

Náhrada mzdy za rok 2017 (od 30.3.2017 do 31.12.2017), t.j. 9 mesiacov pracovné dni činí: 1.561 eur x 9 mesiacov = 14.049 eur.

Náhrada mzdy za rok 2018 (od 1.1.2018 -do 31.3.2018) , t.j. 3 x 1.561 eur = 4.683 eur.

Náhrada mzdy za obdobie 12 mesiacov (od 30.3.2017 do 31.3.2018), t.j. odo dňa, kedy žaloba oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, činí spolu 18.732 eur (14.049 + 4.683).

Príjem žalobcu po uplynutí 12-tich mesiacov za obdobie od 1.4.2018 do 31.12.2018 (ak by žalobca pracoval u žalovaného), by činil 14.049 eur (t.j. 9 mesiacov x 1.561 eur). V uvedenom období príjem žalobcu činil 4.691,76 eur . Teda rozdiel predstavuje 9.357,24 eur (14.049 - 4.691,76).

Príjem žalobcu od 1.1.2019 do 31.12.2019 (ak by žalobca pracoval u žalovaného), by činil 18.732 eur (12 x 1.561). V roku 2019 príjem žalobcu dosiahol 16.956,99 eur. Rozdiel činí 1.775,01 eur (18.732 - 16.956,99).

Od 1.1.2020 do 28.2.2020 náhradu príjmu žalobcovi súd neskúmal (vzhľadom na skutočnosť, že v čase rozhodovania súdu o náhrade mzdy nebolo ešte splatné daňové priznanie k dani z príjmov fyzických osôb za rok 2020 a súd nemal podklady pre výpočet náhrady mzdy).

Súdom priznaná náhrada mzdy za celé obdobie od 30.3.2017 do 27.2.2020 tak predstavuje celkovo sumu spolu : 29.864,25 eur (18.732 + 9.357,24 + 1.775,01 eur). Z toho náhrada mzdy za dobu 12-tich mesiacov (odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní) predstavuje sumu 18.732 eur a náhrada mzdy za čas presahujúci dobu 12-tich mesiacov (do 27.2.2020) predstavuje sumu 11.132,25 eur.

Vychádzajúc z vyššie uvedeného výpočtu súd zaviazal žalovaného k náhrade mzdy vo výške 29.864,25 eur na istine tak, ako je uvedené vo výroku rozsudku. Súdom mal za to, že táto náhrada mzdy má za čas 12-tich mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, satisfakčný a sankčný charakter a uplynutím tohto obdobia táto satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustúpila a zvýraznila sa jej sociálna funkcia, kedy súd prihliadal na subjektívne a objektívne okolnosti, ktoré súvisia so zaisťovaním základných životných potrieb zamestnanca a na okolnosti, ktoré existovali po uplynutí 12-tich mesiacov. Úvahy súdu pri určení výšky náhrady mzdy v spornom období sa odvíjali od dosiahnutého príjmu žalobcu a príjmu , ktorý by bol žalobca dosiahol , keby u žalovaného pracoval, s prihliadnutím na naznačené úvahy súdu v súvislosti so satisfakčnou a sankčnou povahou náhrady mzdy počas 12-tich mesiacov a sociálnou povahou náhrady mzdy po uplynutí 12-tich odo dňa, keď zamestnanec zamestnávateľovi oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

Z uvedených dôvodov v prevyšujúcej časti žalobu o náhradu mzdy zamietol.

43. Taktiež súd priznal žalobcovi popri istine i úroky z omeškania v súlade s ust. § 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka. Otázka priznania úrokov z omeškania bola medzi sporovými stranami sporná. V tejto súvislosti súd poukazuje na uznesenie Ústavného súdu SR sp.zn. III. ÚS SR č. 460/2017 a uznesenie Ústavného súdu SR sp.zn. II. ÚS 494/2013, na ktoré uznesenia sporové strany v konaní poukázali, každá však si nálež vykladá zo svojho pohľadu. Podľa názoru súdu, tieto uznesenia Ústavného súdu si navzájom neodporujú.

Podľa Uznesenia ÚS SR sp.zn. III. ÚS 460/2017 „zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania s plnením voči zamestnancovi, je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 2 a § 3 nar. vlády SR č. 87/1995 Z.z.. Zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom období, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy“. Ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce nemožno vykladať tak, že by tomuto záveru bránilo. S poukazom na sociálnu funkciu mzdy neudržateľným by bol záver, podľa ktorého by práve zamestnávateľa nestíhala sankcia v podobe úroku z omeškania, pokiaľ sa dostane do omeškania s plnením mzdy, náhrady mzdy a obdobných záväzkov voči zamestnancovi. V bode 19 tohto uznesenia Ústavný súd SR dodáva, že k opačnému názoru nedospel ani ústavný súd vo veci sp.zn. II. ÚS 494/2013, kde dôvodom nepriznania úroku z omeškania zamestnancovi z náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru všeobecne súdmi nebol záver o tom, že zamestnancovi právo na úroky z omeškania vo všeobecnosti nepatrí (resp. že ustanovenie § 517 ods. 2 OZ na vec nedopadá), ale konkrétne okolnosti veci, keď všeobecné súdy úroky z omeškania z náhrady mzdy zamestnancovi nepriznali s ohľadom na výšku priznanej náhrady mzdy, ktorú považovali za primerané zadosťučinenie a dostatočnú sociálnu ochranu pre zamestnanca a zároveň i dostatočnú sankciu pre zamestnávateľa.

44. Vychádzajúc z úvah pod bodom 43, súd priznal žalobcovi popri istine i úroky z omeškania podľa ust. § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a ust. § 3 nar. vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktoré priznanie súd považuje za zákonné a dôvodné. Keďže výplatný termín (splatnosť mzdy) bol v pracovnej zmluve žalobcu dohodnutý na 8. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca, márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom období (t.j. 8. dňa nasledujúceho mesiaca), žalovaný sa dostal do omeškania s výplatom náhrady mzdy (t.j. žalobca sa dostal do omeškania s nevyplatením náhrady mzdy za apríl 2017 dňa 9.5.2017, za máj 2017 dňa 9.6.2017 atď). Preto súd rozhodol o úrokoch z omeškania tak, ako uvedené vo výrokovej časti rozsudku, t. j. počas 12-tich mesiacov od 9. dňa nasledujúceho mesiaca z náhrady mzdy za jednotlivé mesiace až do zaplatenia.. Úroková sadzba vo výške 5 % ročne je v súlade s ust. § 3 nar. vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov. Čo sa týka ďalšieho obdobia (t.j. po uplynutí 12-tich mesiacov), keďže mal žalobca príjem zo živnosti ako aj zo zamestnania (bolo ťažko zistiť, kedy sa žalovaný dostal do omeškania a v akom rozsahu), súd priznal žalobcovi úroky z omeškania z celkovo priznanej náhrady mzdy za rok 2018 (od 1.4.2018 do 31.12.2018) vo výške 9.357,24 od 1.1.2019 a z celkovo priznanej náhrady mzdy za rok 2019 (od 1.1.2019 do 31.12.2019) vo výške 1.785,01 eur od 1.1.2020 do zaplatenia.

44. K spôsobu určenia náhrady mzdy sa súdu sa žiada dodať, že účelom a zmyslom inštitútu náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (§ 79 Zákonníka práce), je v súlade s jeho satisfakčnou, sankčnou a sociálnou funkciou určiť s pomocou v zákone ustanovených kritérií sumu, ktorá ako celok má uvedenú funkciu naplňať. Úlohou súdu pri určení výšky plnenia zamestnávateľa zamestnancovi v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru bolo zohľadniť všetky okolnosti prípadu a na základe ich preukázania určiť sumu, ktorej zaplatenie uloží zamestnávateľovi tak, aby celková priznaná suma zamestnancovi z hľadiska ústavných princípov zodpovedala funkciám inštitútu náhrady mzdy a požiadavke spravodlivosti. Súd sa snažil pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov nájsť mieru zodpovedajúcu účel a funkciám náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce tak, aby toto rozhodnutie neodporovalo dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti.

Podľa rozsudku NS SR 4Cdo/125/2018 zo dňa 26.3.2019 (bod 51, 52) „náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom (por. R 90/1970). Kým však táto náhrada mzdy má za čas 12 mesiacov

odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, satisfakčný a sankčný charakter, uplynutím tohto obdobia táto satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje a zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia. Sociálna funkcia náhrady mzdy spočíva v zabezpečení peňažných prostriedkov na základné životné potreby zamestnanca. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov súd spravidla zisťuje okolnosti (subjektívne a objektívne), ktoré súvisia so zaisťovaním týchto základných životných potrieb zamestnanca, okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné. Súd je však oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú mala byť zamestnancovi poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväznosť na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb. Súdna prax pri tomto posudzovaní zohľadňuje, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný inde, pokiaľ áno, za akých podmienok a zárobkových možností takúto prácu konal, či vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii, zdravotnému stavu a schopnostiam, či pracoval nadčas alebo s mimoriadnym vypätím, či dosahoval iný príjem ako príjem z pracovnoprávneho vzťahu, prípadne z akého dôvodu nebol úspešný pri hľadaní zodpovedajúceho zamestnania alebo pre aké okolnosti sa do práce vôbec nezapojil. Krátenie alebo nepriznanie prichádza do úvahy v prípade, ak zamestnanec svojou vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem alebo naopak, ak niekde zarábalo toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.“

Pokiaľ žalovaný v rámci procesnej obrany argumentoval tým, že žalobca predsa porušil pracovnú disciplínu (i keď nie závažným spôsobom, ktoré podľa názoru súdov nebolo dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru), súd konštatuje, že ani prípadné menej závažné (nepodstatné) porušenie pracovnej disciplíny žalobcom, podľa názoru súdu nezakladá dôvod na nepriznanie náhrady mzdy zamestnancovi za čas presahujúci 12 mesiacov.

Pokiaľ žalovaný v rámci procesnej obrany argumentoval tým, že priznanie náhrady mzdy na čas presahujúci 12 mesiacov by bolo pre zamestnávateľa nespravodlivé a náhrada mzdy nemá byť dôvodom bezdôvodného obohatenia, súd dodáva, že z vykonaného dokazovania súdu vyplynulo, že žalobca aktívne pristupoval k zabezpečovaniu svojich životných potrieb, hľadal si zamestnanie, začal aj od 1.12.2017 podnikat' v inej oblasti ako bol dovtedy činný (fotografické služby), nakoniec sa aj zamestnal a podnikal v predmete Fotografické služby aj popri zamestnaní. Túto argumentáciu zamestnávateľa by súd toleroval skôr u zamestnanca, ktorý sa účelovo vôbec nezamestnal, nevyvíjal žiadne kroky k hľadaniu si primeraného zamestnania alebo voči zamestnancovi, ktorý dosahuje podstatne vyšší príjem či už z podnikania alebo u nového zamestnávateľa, čo nie je prípad žalobcu.

45. Podľa ust. § 262 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku, o nároku na náhradu trov konania rozhodne súd aj bez návrhu v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

Podľa ust. § 255 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Ak mala strana úspech vo veci len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

V okolnostiach prípadu o náhrade trov konania súd rozhodol v súlade s ust. § 262 ods. 1, 2 v spojení s ust. § 255 ods. 2 Civilného sporového poriadku tak, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo, nakoľko žalobca mal vo veci úspech len čiastočný. Keďže žalobca bol úspešný v rozsahu 54 % (t.j. 29.864,25 : 55.258,47) a neúspešný v rozsahu 56 %, pomer úspechu a neúspechu predstavuje záporné číslo.

Preto súd o náhrade trov konania vyslovil, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

47. O povinnosti žalovaného zaplatiť na účet Okresného súdu Košice II. súdny poplatok vo výške 1.791,50 eur v lehote troch dní od právoplatnosti rozsudku, súd rozhodol v súlade s ust. § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch, podľa ktorého od súdneho poplatku je žalobca 1) v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru a pri uplatnení nárokov z neplatného skončenia pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru, v spojení s ust. § 2 ods. 2 citovaného zákona o súdnych poplatkoch, podľa ktorého ak je poplatník od poplatku oslobodený a súd jeho žalobe alebo návrhu vyhovel, zaplatí podľa výsledku konania poplatok alebo jeho pomernú časť žalovaný alebo odporca, ak nie je tiež od poplatku oslobodený. V okolnostiach prípadu bol žalobca v konaní o náhradu mzdy oslobodený v súlade

s ust. § 4 ods. 2 písm. d) zákona o súdnych poplatkoch, súd jeho návrhu vyhovel, preto v súlade s ust. § 2 ods. 2 zákona o súdnych poplatkoch súd zaviazal k zaplateniu súdneho poplatku žalovaného, a to v súlade s Položkou 1a Sadzobníka súdnych poplatkov, podľa ktorého výška poplatku činí 6 % (6 % zo sumy 29.864,25 eur = 1.791,855 , po zaokrúhlení 1.791,50 eur).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Košice II v 2 písomných vyhotoveniach (§ 362 ods. 1 CSP). V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania (§127 ods. 1) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne a čoho sa odvolateľ domáha (§363 CSP).

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že :

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

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

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

Prostriedky procesného úroku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak a) týkajú sa procesných podmienok,

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

V prípade, ak povinný dobrovoľne nesplní to, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.