

Súd: Okresný súd Poprad
Spisová značka: 10Cpr/5/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8716208621
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 07. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Koman
ECLI: ECLI:SK:OSPP:2020:8716208621.14

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Poprad, pred sudcom JUDr. Petrom Komanom, v právnej veci žalobkyne E. P., nar. X.XX.XXXX, adresa pobytu B., B. XXXX/XX, zastúpenej Advokátska kancelária - JUDr. STANISLAV KAŠČÁK, s. r. o., so sídlom Vranov nad Topľou, 1. mája 1246, IČO: 47 245 034, proti žalovanému Mesto Vranov nad Topľou, so sídlom Vranov nad Topľou, Dr. C. Daxnera 87/1, IČO: 332 933, zastúpený JUDr. Ing. Michalom Plentom, advokátom so sídlom Vranov nad Topľou, Okulka 19/42, IČO: 37 943 324, v spore o náhradu funkčného platu a nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru s prísl., takto

rozhodol:

- I. Súd konanie čo do úhrady sumy 14.796,38 eur **z a s t a v u j e**.
- II. Žalovaný je **p o v i n n ý** zaplatiť žalobkyni sumu 7.433,- eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku
- III. V prevyšujúcej časti súd žalobu **z a m i e t a**.
- IV. Žiadnej zo strán sporu súd 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. Žalobou doručenu na súd dňa 30.9.2016, sa žalobkyňa domáhala rozhodnutia o uložení povinnosti žalovanému uhradiť žalobkyni náhradu funkčného platu a ďalších náhrad v celkovej sume 45.231,95 eur s príslušenstvom.

Žalobu odôvodnila tým, že je v pracovnom pomere so žalovaným odo dňa 01.08.1975, na základe uzatvorenej pracovnej zmluvy zo dňa 31.07.1975, ktorú žalobkyňa uzatvorila ešte s Mestským národným výborom, ktorého označila za právneho predchodcu žalovaného.

Dňa 29.01.1991 strany sporu uzavreli pracovnú zmluvu, v zmysle ktorej žalobkyňa vykonávala prácu ako vedúca oddelenia riadenia ľudských zdrojov a v zmysle Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 29.03.2010 bol popis jej pracovnej činnosti určený v pracovnej náplni zo dňa 22.11.2010.

2. Žalovaný dňa 28.09.2011 rozhodnutím o organizačnej zmene Mestského úradu vo Vranove nad Topľou, v rámci ktorého došlo k zrušeniu pracovného miesta: Vedúci oddelenia riadenia ľudských zdrojov Mestského úradu Vranov nad Topľou s účinnosťou od 01.10.2011, rozhodol o zrušení pracovnej pozície žalobkyne.

Na podklade tohto rozhodnutia žalovaný skončil so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 02.01.2013, ktorá výpoveď bola žalobkyni doručená dňa 12.06.2013. Výpovedná doba v trvaní 3 mesiacov začala plynúť dňa 01.07.2013 a uplynula dňa 30.09.2013. Žalobkyňa s výpoveďou zo dňa 02.01.2013 nesúhlasila, považovala ju za neplatnú a z toho dôvodu dňa 15.10.2013 žalovanému doručila písomné oznámenie zo dňa 14.10.2013, v ktorom uviedla, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní a skončenie svojho pracovného pomeru výpoveďou považuje za neplatné. Následne sa opakovane do zamestnania dostavila a žiadala žalovaného o pridelenie práce, ktorý jej

prideľovať prácu odmietol a trval na skončení jej pracovného pomeru výpoveďou ku dňu 30.09.2013 z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca.

3. V konaní vedenom Okresným súdom Vranov nad Topľou pod sp. zn. 11Cpr/7/2013 sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru. Rozsudkom Okresného súdu Vranov nad Topľou zo dňa 15.12.2017, č.k. 11Cpr/7/2013-511, v spojení s rozsudkom Krajského súdu Prešov zo dňa 26.2.2019, č.k. 21CoPr/7/2018-592, bolo právoplatne rozhodnuté o tom, že výpoveď žalovaného daná žalobkyni dňa 12.6.2013 je neplatná a pracovný pomer trvá.

4. Žalobkyňa písomne oznámila žalovanému, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a je presvedčená, že jej pracovný pomer jej tak v súčasnosti trvá aj naďalej, je za obdobie mesiacov október 2013 až august 2016 voči žalovanému oprávnená súdnou cestou prostredníctvom tejto žaloby uplatniť nárok na náhradu svojho funkčného platu vo výške, v akej jej ho určil žalovaný v oznámení o výške a zložení funkčného platu zo dňa 31.05.2013, zohľadňujúc jeho postupné zvyšovanie v súlade s vyššie uvedenými nariadeniami vlády SR v priebehu uvedeného obdobia aj napriek tomu, že súd ešte právoplatne o neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru nerozhodol.

5. Vzhľadom na to, že od októbra 2013 do augusta 2016 (t. j. 35 mesiacov) jej žalovaný funkčný plat nevyplatil a rovnako jej odmieta prideľovať prácu, má žalobkyňa v súčasnosti nárok na vyplatenie sumy 43.784,50 eur, ktorá zodpovedá výške nevyplateného funkčného platu za uvedené obdobie mesiacov október 2013 až august 2016 (35 mesiacov). Žalobkyňa sa touto žalobou domáha aj náhrady nevyplateného príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie za mesiace január 2016 až august 2016 v celkovej výške 308,96 eur (t. j. 8 mesiacov á 38,62 eur).

6. Čo sa týka nároku na odmenu pri dosiahnutí životného jubilea, žalobkyňa uviedla, že u žalovaného pracuje od roku 1975 (od 01.08.1975), a preto v novembri roku 2015 jej vznikol nárok na vyplatenie odmeny pri životnom jubileu 60 rokov (vek 60 rokov dovŕšila dňa 06.10.2015), a v septembri 2015 jej vznikol nárok na vyplatenie odmeny pri pracovnom výročí pri odpracovaní 40 rokov, ktoré odmeny jej žalovaný nevyplatil. Žalobkyňa sa teda žalobou domáha aj vyplatenia sumy 134,- eur, ktorá predstavuje výšku odmeny pri životnom jubileu 60 rokov a odmeny pri pracovnom výročí pri odpracovaní 40 rokov, na ktoré žalobkyni vznikol nárok v roku 2015.

Žalobkyňa je rovnako toho názoru, že žalovaný sa nevyplatením jej funkčného platu za príslušné mesiace október 2013 až august 2016, jej príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie a odmeny pri životnom jubileu 60 rokov a odmeny pri pracovnom výročí pri odpracovaní 40 rokov dostal do omeškania, a preto je od žalovaného oprávnená požadovať aj zákonný úrok z omeškania.

7. Podaním doručeným dňa 1.10.2019 žalobkyňa navrhla, aby súd pripustil rozšírenie žaloby o náhradu mzdy za mesiac september 2016 o sumu 1.287,50 eur a žiadala o úhradu sumy 46.519,45 eur s príslušenstvom.

8. Podaním doručeným dňa 18.2.2020 žalobkyňa zobrala podanú žalobu čo do sumy 14.796,38 eur s časťou príslušenstva späť a v tejto časti žiadala konanie zastaviť. Uznala vyplatenie náhrady mzdy za mesiace október 2013 až september 2014 Naďalej zotrvala na priznaní sumy 31.723,07 eur s príslušenstvom.

9. Žalovaný sa k podanej žalobe písomne vyjadril a uviedol, že uhradil dňa 12.04.2019 funkčný plat za 12 mesiacov vo výške 9 740,- eur. Zvyšok nároku žalobkyne žalovaný neuznal a uviedol, že žalobkyňa bola počas trvania sporu o neplatnosť výpovede zamestnaná u rôznych zamestnávateľov a navyše od 6.1.2016 poberá starobný dôchodok. Uznal, že náhrada mzdy patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, kedy 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. Žiadal žalobkyňu o doloženie dokladov či od októbra 2013 do august 2016 poberala mzdu a od akého zamestnávateľa, a žiadal tiež o zabezpečenie podkladov pre zistenie výšky odvodov odvodených za žalobkyňu za rozhodné obdobie, doloženie podkladov pri vyplácaných nemocenských dávkach a doloženie rozhodnutia o priznaní starobného dôchodku. Súčasne požiadal o zníženie či nepriznanie náhrady mzdy v zmysle § 79 zákonníka práce za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov.

Podaním doručeným dňa 6.12.2019 žalovaný vzniesol kompenzačnú námietku z titulu vyplateného odstúpeného na sumu 4.866,- eur a žiadal o započítanie sumy nakoľko odpadol dôvod na vyplatenie

odstupného. Uviedol tiež, že webovej prezentácie obce Kvakovce sa dozvedel, že v období od 9.6.2014 do 31.12.2014 žalobkyňa pracovala pre obec Kvakovce, pričom po skončení pracovného pomeru sa žalobou domáhala náhrady mzdy, pričom jej žaloba bola Okresným súdom Vranov nad Topľou v konaní vedenom pod sp. zn. 4Cpr/8/2015 zamietnutá a súd konštatoval, že žalobkyňa po 15.12.2014 nechodila do práce, nezúčastňovala sa pracovného procesu a neosvedčila dôvod neprítomnosti v práci. Rozsudok mal byť následne potvrdený Krajským súdom Prešov konaní vedenom pod sp. zn. 11CoPr/2/2017. Na základe uvedených skutočností žalovaný opätovne požiadal o nepriznanie náhrady mzdy za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov.

10. Okresný súd Vranov nad Topľou v konaní vedenom pod sp. zn. 11Cpr/7/2013 rozhodol rozsudkom zo dňa 15.12.2017, č.k. 11Cpr/7/2013-511, v spojení s rozsudkom Krajského súdu Prešov zo dňa 26.2.2019, č.k. 21CoPr/7/2018-592, o tom, že výpoveď žalovaného daná žalobkyňou dňa 12.6.2013 je neplatná a pracovný pomer trvá. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 26.3.2019.

11. Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom strán sporu a listinnými dôkazmi založenými v spise, z čoho zistil tento skutkový stav:

12. Z výsluchu žalobkyne súd zistil, že bola zamestnaná na mestskom úrade ako vedúca oddelenia ľudských zdrojov na základe pracovnej zmluvy. Potvrdila, že jej žalovaný uhradil sumu cca 9.000,- eur, a že v období po neplatnom skončení pracovného pomeru u žalovaného, t.j. od roku 2013 do roku 2016 bola zamestnaná, nie však po celé obdobie. Trvá na priznaní náhrady funkčného platu, vrátane všetkých nárokov a odmeny pri odpracovaní 40 rokov. Podľa žalobkyne nepriznanie osobného príplatku či odmeny pri dosiahnutí osobného či pracovného výročia by bolo voči nej diskriminačné. Poukázala na to, že po právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti výpovede a ďalšom trvaní pracovného pomeru jej bola doručená výzva na nástup do práce, pričom v danom čase bola práceneschopná. Žalovaný jej vo výzve ponúkol iné pracovné miesta, ako zastávala pôvodne, pričom túto zmenu neodôvodnil. Nakoniec žalobkyňi nebola žiadna práca pridelená a opätovne jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru. Vo veci opakovanej výpovede je vedené samostatné konanie.

13. Z výpovede C.. L. E., primátora žalovaného súd zistil, že je primátorom od roku 2010 a bol primátorom aj v roku 2011, kedy bolo zrušené pracovné miesto žalobkyne a bol s ňou ukončený pracovný pomer. Keď sa žalovaný dozvedel, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou bolo neplatné, kontaktoval ju, aby prišla na pracovisko a oznámil jej, že momentálne pre ňu prácu nemá, ale že má nárok na mzdu. Následne jej ponúkali prácu opatrovateľky, prácu majstra. Žalobkyňa odmietla vykonávať prácu v inej budove čo žalobkyňa odmietla. Ponúkané pracovné zaradenia pritom podľa žalovaného zodpovedali praxi, zdravotnému stavu, veku a schopnostiam žalobkyne, avšak žalobkyňa ponuky odmietla. Uviedol, že nemá predstavu koľko zamestnancov bolo prijatých v roku 2013. Doklady pre výpočet mzdových nárokov sa zaviazal dodať. Čo sa týka osobného príplatku, ktorý si žalobkyňa nárokuje, potvrdil, že jej bol priznaný pred práceneschopnosťou, avšak následne jej bolo odobratý, pričom dôvodom malo byť zrušenie jej pôvodnej pracovnej pozície. Po dohode o opätovnom nástupe do práce a tiež skončení pracovného pomeru dohodou bol žalobkyňi osobný príplatok opätovne priznaný, avšak žalobkyňa dohodu o skončení pracovného pomeru podpísať odmietla. Poukázal na to, že zamestnanci žalovaného majú osobné príplatky v rôznych výškach, niekto žiadny, niekto vyšší, je to bežný postup. Kritériom je práca, ktorú vykonávajú plus do akej miery sú ich nadriadení spokojní s vykonávaním práce, aká je kvalita vykonávanej práce. Odmietol, že by pri zrušení pracovného zaradenia postupoval žalovaný subjektívne. Robili sa organizačné zmeny, znižovali počty pracovníkov a pracovné zaradenie žalobkyne bolo zrušené. Podobným postupom dochádzalo k organizačným zmenám alebo k rozviazaniu pracovného pomeru s viacerými zamestnancami a s výnimkou žalobkyne a ďalšieho zamestnanca žiaden iný zamestnanec nenamietal diskriminačný postup.

14. Z pracovnej zmluvy uzavretej medzi Mestským národným výborom Vranov nad Topľou a žalobkyňou dňa 31.7.1975 súd zistil, že od 1.8.1975 mala žalobkyňa ako zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať prácu ako referentka v aparáte Mestského národného výboru.

15. Z pracovnej zmluvy uzavretej medzi Mestským úradom Vranov nad Topľou a žalobkyňou dňa 29.1.1991 súd zistil, že od 1.1.1991 mala žalobkyňa ako zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať prácu ako samostatná odborná referentka a pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú.

16. Z dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 29.3.2010 súd zistil, že druh práce žalobkyne dohodnutý pracovnou zmluvou zo dňa 29.1.1991 sa zmenil s účinnosťou od 1.4.2010 na vedúcu oddelenia ľudských zdrojov.

17. Z výpovede z pracovného pomeru zo dňa 2.1.2013 súd zistil, že žalovaný dal žalobkyni výpoveď v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b) zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti, pričom poukázal na organizačnú zmenu žalovaného zo dňa 28.9.2011 a uviedol, že s účinnosťou od 1.10.2011 bolo pracovné miesto žalobkyne zrušené.

18. Z oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 14.10.2013 súd zistil, že žalobkyňa s podanou výpoveďou nesúhlasila, považovala ju za neplatnú a žiadala o prideľovanie práce.

19. Z rozhodnutia žalovaného zo dňa 28.9.2011 o zrušení Organizačného poriadku 2010/151 a Organizačnej štruktúry Mestského úradu vo Vranove nad Topľou zo dňa 29.3.2010 súd zistil, že s účinnosťou od 1.10.2011 bol vydaný nový Organizačný poriadok a Organizačná štruktúra Mestského úradu vo Vranove nad Topľou. Organizačná zmena bola o.i. vykonaná v súvislosti so zmenou stupňov riadenia úradu a znížením počtu vedúcich zamestnancov a zamestnancov. V nadväznosti na uskutočnené organizačné zmeny žalovaný oznámil vykonanie zmien v pracovnoprávných vzťahoch a tiež ponuku dohody o skončení pracovného pomeru či výpovediach pre nadbytočných zamestnancov.

20. Z čl. VII organizačného poriadku 2011/185 súd zistil, že oddelenie ľudských zdrojov bolo u žalovaného zrušené a personálno-mzdový referát mal existovať v rámci kancelárie primátora.

21. Z organizačnej štruktúry Mestského úradu vo Vranove nad Topľou súd zistil, že personálno-mzdový referát mal o.i. tvoriť stratégiu riadenia ľudských zdrojov a nebol zriadený ako samostatný odbor.

22. Z čl. 37 bod 1. kolektívnej zmluvy uzavretej medzi žalovaným a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy na rok 2013 zo dňa 28.02.2013 súd zistil, že zamestnávateľ sa zaviazal zamestnancom poskytnúť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 3 % funkčného platu mesačne.

23. Z čl. 34 bod 1. kolektívnej zmluvy na rok 2014 zo dňa 27.02.2014 súd zistil, že zamestnávateľ sa zaviazal zamestnancom poskytnúť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 3 % funkčného platu mesačne.

24. Z čl. 34 bod 1. kolektívnej zmluvy na rok 2015 zo dňa 26.02.2015 súd zistil, že zamestnávateľ sa zaviazal zamestnancom poskytnúť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 3 % funkčného platu mesačne.

Podľa čl. 4 bod 1 písm. a) prílohy č. 1 kolektívnej zmluvy zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu zo sociálneho fondu pri životnom jubileu 50 rokov veku a každých 5 rokov 67,- eur, po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa.

Podľa čl. 4 bod 1 písm. c) prílohy č. 1 kolektívnej zmluvy zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu zo sociálneho fondu pri pracovnom výročí pri odpracovaní 25 rokov a každých 5 rokov 67,- eur, po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa.

Z čl. 34 bod 1. kolektívnej zmluvy na rok 2016 zo dňa 29.2.2016 súd zistil, že zamestnávateľ sa zaviazal zamestnancom poskytnúť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 3 % funkčného platu mesačne.

25. Z rozsudku Krajského súdu Prešov zo dňa 26.2.2019, č.k. 21CoPr/7/2018-592, súd zistil, že súd druhej inštancie potvrdil rozsudok Okresného súdu Vranov nad Topľou zo dňa 15.12.2017, č.k. 11Cpr/7/2013-511, ktorým súd prvej inštancie určil, že výpoveď žalovaného daná žalobkyni dňa 12.6.2013 je neplatná a pracovný pomer trvá. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 26.3.2019.

26. Z evidencie príjmov súd zistil, že žalobkyňa bola v čase od 9.6.2014 do 31.12.2014 zamestnancom obce Kvakovce a jej prídem dosahoval v jednotlivých mesiacoch výšku: 6/2014 sumu 647,62 eur, 07-11/2014 sumu 850,- eur a 12/2014 sumu 369,57 eur.

Od 1.1.2015 do 31.12.2015 bola žalobkyňa zamestnancom Ing. Mareka Pačutu, autorizovaného stavebného inžiniera a jej príjem dosahoval v jednotlivých mesiacoch výšku: 01/2015 sumu 108,39 eur,

02-04/2015 sumu 100,- eur, 05/2015 sumu 99,87 eur, 06-10/2015 sumu 100,- eur, 11/2015 sumu 99,79 eur a 12/2015 sumu 214,05 eur.

V čase od 14.4.2015 do 31.5.2015 mala žalobkyňa uzavretú dohodu o vykonaní práce s obcou Čičava a jej príjem za mesiac apríl a máj roku 2015 dosahoval sumu 100,- eur. Od 1.6.2015 do 12.4.2016 bola žalobkyňa riadnym zamestnancom obce Čičava a jej príjem dosahoval v jednotlivých mesiacoch výšku: 06/2015 sumu 820,- eur, 07-11/2015 sumu 826,- eur, 12/2015 sumu 976,- eur, 01/2016 sumu 745,96 eur, 01/2016 sumu 121,78 eur, 02/2016 sumu 852,50 eur, 03/2016 sumu 893,47 eur a 04/2014 sumu 1.075,78 eur.

V období od 13.11.2015 do 30.11.2015 žalobkyňa tiež vykonala práce v zmysle dohody o vykonaní práce pre obec Čičava s príjmom 17,- eur a v období od 1.3.2016 do 5.3.2016 opätovne s príjmom 25,- eur. V súčasnosti je žalobkyňa poberateľkou starobného dôchodku v úhrnnej výške 628,- eur.

27. Zo správy Sociálnej poisťovne zo dňa 18.7.2019 súd zistil, že v období od 1.10.2013 do 1.8.2016 žalobkyňa nebola poberateľkou nemocenských dávok.

28. Z výplatnej pásky za mesiac september 2013 a výpisu z účtu súd zistil, že žalobkyni žalovaný vyplatil dňa 7.10.2013 okrem mzdy tiež odstupné v sume 4.866,- eur.

29. Z výzvy zo dňa 8.4.2019 súd zistil, že žalovaný vyzval žalobkyňu na vrátenie odstupného v sume 4.866,- eur, a to vzhľadom na právoplatné rozsudky o neplatnosti výpovede a ďalšom trvaní pracovného pomeru.

30. Z vyjadrenia žalobkyne zo dňa 18.4.2019 súd zistil, že žalobkyňa odmietla odstupné vrátiť a poukázala na ust. § 222 ods. 6 zákonníka práce, nakoľko došlo k preklúzii práva žalovaného.

31. Z návrhu na priznanie osobného príplatku zo dňa 31.5.2013 súd zistil, že žalovaný na návrh vedúceho zamestnanca schválil žalobkyni osobný príplatok v sume 457,50 eur s účinnosťou od 1.6.2013.

32. Z oznámenia o výške a zložení platu zo dňa 31.5.2013 súd zistil, že žalovaný žalobkyni s účinnosťou od 1.6.2013 priznal funkčný plat 1.216,50 eur mesačne, pričom tarifný plat činil 660,- eur, zvýšenie tarifného platu 99,- eur a osobný príplatok 457,50 eur.

33. Z návrhu na odobratie osobného príplatku zo dňa 31.7.2012 súd zistil, že na návrh vedúceho zamestnanca bol žalobkyni s účinnosťou od 1.8.2012 osobný príplatok v sume 457,50 eur odobratý. Dôvodom je zrušenie pracovného miesta žalobkyne od 1.10.2011 a jej pracovná neschopnosť od 29.9.2011.

34. Z oznámenia o výške a zložení platu zo dňa 31.7.2012 súd zistil, že žalovaný žalobkyni s účinnosťou od 1.8.2012 priznal funkčný plat 759,- eur mesačne, pričom tarifný plat činil 660,- eur a zvýšenie tarifného platu 99,- eur.

35. Z oznámenia o výške a zložení platu zo dňa 31.3.2010 súd zistil, že žalovaný žalobkyni s účinnosťou od 1.4.2010 priznal funkčný plat 1.195,50 eur mesačne, pričom tarifný plat činil 641,50 eur, zvýšenie tarifného platu 96,50 eur a osobný príplatok 457,50 eur.

36. Zo záznamov p prevzatí výplatných pásov za obdobie od septembra 2011 do augusta 2013 súd zistil, že na všetkých záznamoch je podpis žalobkyne.

37. Z výpočtu náhrady mzdy za 12 mesiacov zo dňa 17.1.2020 vypracovaného žalovaným súd zistil, že za obdobie mesiacov október 2013 až september 2014 a mesiac marec 2019 činil príjem žalobkyne 14.711,72 eur v hrubom. Odvody žalovaný vypočítal na sumu 1.956,45 eur, daň na 3.004,99 eur a čistú mzdu na 9.740,11 eur.

38. Z potvrdenia o dĺžke zamestnania a zápočte dôb zamestnania zo dňa 3.10.2013 súd zistil, že žalovaný žalobkyni započítal celkovo 38 rokov a 61 dní, pričom konštatoval, že žalobkyňa bola u žalobcu zamestnaná od 1.8.1975 do 30.9.2013.

39. Z predložených výplatných pásov za mesiac marec 2019 súd zistil, že boli predložené dve vyhotovenia s odlišným obsahom, pričom obe pásky síce obsahujú zhodnú sumu na vyplatenie, t.j. 9.740,11 eur, avšak odlišný údaj o hrubej mzde a výške príspevku do druhého piliera.

40. Zistený skutkový stav súd nasledovne právne posúdil:

41. Podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., Zákonníka práce v znení účinnom k 12.6.2013, 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 zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

42. Podľa § 79 ods. 2 cit. zákona 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.

43. Podľa § 134 ods. 1 cit. zákona 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 čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

44. Podľa § 134 ods. 2 cit. zákona rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, 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 štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

45. Podľa § 134 ods. 4 cit. zákona 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.

46. V zmysle § 79 ods.1 zákonníka práce predpokladom priznania náhrady mzdy je neplatné skončenie pracovného pomeru a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní, t. j. toto právo môže vzniknúť najskôr odo dňa, keď zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby bol naďalej zamestnávaný.

47. Náhrada mzdy je dôsledok toho, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru prestal pridelať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy napriek tomu, že zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Zamestnancovi po dobu, po ktorú mu zamestnávateľ nepridelať prácu podľa pracovnej zmluvy, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. 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, resp. priznať náhradu za maximálne 36 mesiacov.

Žiadosť zamestnávateľa o zníženie, poprípade nepriznanie náhrady mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce predstavuje obranu proti žalobe, ktorou sa zamestnanec domáha zaplata náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. K zníženiu, poprípade nepriznaniu náhrady mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže súd pristúpiť, len ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu je možné dôvodiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než aké by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy. Súd prihliadne najmä na to, či bol zamestnanec medzitým

zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Podmienkou zníženia je uplatnenie tohto nároku zamestnávateľom na súde. Pri rozhodovaní súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie náhrady mzdy požaduje.

48. V prejedávanej veci mal súd preukázané, že pracovný pomer medzi stranami sporu bol uzavretý dňa 1.8.1975, na dobu neurčitú. Rovnako mal súd za preukázané a medzi stranami nebolo sporné, že žalovaný dal žalobkyni výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákonníka práce, pričom súd právoplatne rozhodol o neplatnosti výpovede a ďalšom trvaní pracovného pomeru. Rovnako tak mal súd za preukázané, že žalobkyni žalovaný vyplatil náhradu mzdy za obdobie 12 mesiacov od neplatného skončenia pracovného pomeru, t.j. do septembra 2014, čo žalobkyňa potvrdila a zobrala žalobu za toto obdobie čiastočne späť a súčasne, že žalobkyňa bola v období od 9.6.2014 zamestnaná u iných zamestnávateľov.

49. Žalovaný v rámci tohto konania požiadal súd, aby v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce v časti presahujúcej náhradu mzdy za 12 mesiacov žalobcovi nepriznal.

50. Na základe z vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žiadosť žalovaného na zníženie náhrady mzdy je v tomto prípade dôvodná, nakoľko žalobkyňa sa po skončení práceneschopnosti zamestнала v obci Kvakovce a následne u Ing. Mareka Pačutu a v obci Čičava. V rozhodnom období pre možné priznanie nároku na náhradu mzdy, t.j. od marca 2013 do marca 2016 bola v podstate permanentne zamestnaná.

51. Súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ požaduje zníženie náhrady mzdy, ide o voľnú úvahu súdu. Z uvedených dôvodov súd priznal žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 1.10.2014 do 31.3.2015, spolu vo výške 7.433,- eur (6*1.216,50 eur + 2*67,- eur odmeny). Uvedená suma nepredstavuje konkrétny nárok žalobkyne za určité obdobie, ale predstavuje sumu zodpovedajúcu hrubej mzde za 6 mesiacov a tiež odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku a každých 5 rokov 67,- eur, odmenu pri pracovnom výročí pri odpracovaní 25 rokov.

Nepriznanie odmeny pri životnom jubileu a pracovnom výročí by bolo voči žalobkyni diskriminačné, nakoľko nárok na uvedené odmeny bol dohodnutý v kolektívnej zmluve pre rok 2015 a v uvedenom roku žalobkyňa splnila podmienky pre ich priznanie. Súd má za to, že náhrada mzdy za ďalších 6 mesiacov, okrem už uhradeného obdobia do septembra 2014, je dostatočnou sankciou pre žalovaného ako zamestnávateľa za neplatné skončenie pracovného pomeru a zároveň satisfakciou pre žalobkyňu. Nakoľko mzda za obdobie 12 mesiacov bola žalobkyni uhradená, súd žalobkyni nepriznal ani príslušenstvo vo forme úroku z omeškania.

52. Keďže žalobkyňa si uplatnila náhradu mzdy vo výške 46.519,45 eur, po čiastočnom späťvzati 31.723,07 eur, súd v prevyšujúcej časti žalobu zamietol.

53. Čo sa týka kompenzačnej námietky a návrhu žalovaného na započítanie nárokov, v tomto smere súd poukazuje napr. na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 29. septembra 2009, sp. zn. 2Cdo/103/2008, z ktorého vyplýva, že nárok oprávneného z pracovnoprávných vzťahov nemôže zaniknúť započítaním. Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov zanikajú uspokojením nároku, uplynutím doby, na ktorú boli obmedzené, dohodou o sporných nárokoch, smrťou zamestnanca, prípadne neuplatnením práva v stanovenej lehote - preklúziou. Výpočet spôsobov zániku práv a povinností je v zákonníku práce uvedený taxatívne. Znamená to, že iným, v zákonníku práce neuvedeným spôsobom, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov nezanikajú, a to ani vtedy, keby zamestnanec a zamestnávateľ prejavili v tomto smere súhlasnú vôľu. Pretože zákonník práce iné než uvedené spôsoby zániku práv a povinností nepozná, a pretože právnym dôsledkom započítania je zánik pohľadávky, predstavujú pohľadávky z pracovnoprávných vzťahov také pohľadávky, ktoré nemožno započítať a ani proti nim nie je možné započítanie jednostranným úkonom namietat'. Je pritom nerozhodné a právne irelevantné, či sa jedná o nárok povinného na započítanie z pracovnoprávneho alebo občianskoprávneho vzťahu vzhľadom k tomu, že nárok oprávneného z pracovnoprávných vzťahov nemôže započítaním zaniknúť. Aj keď by povinnému vznikol proti oprávnenému ním tvrdený nárok, nemôže byť jeho „započítanie“ dôvodom pre zánik pohľadávky oprávneného, vymáhanej v tomto konaní, keďže takýto zákonný postup nie je možný.

54. Čo sa týka samotného odstúpného, podľa § 222 ods. 6 Zákonníka práce v znení účinnom k 7.10.2013, podľa ktorého vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od ich výplaty. Uvedené ustanovenie stanovuje prekluzívnu lehotu pre uplatnenie nároku zamestnávateľa na vrátenie vyplatenej sumy, tej ktorej dôvod následne odpadol, pretože sa musí tento nárok uplatniť v lehote do 3 rokov od výplaty tejto sumy. Nakoľko táto suma bola žalobkyni vyplatená 7.10.2013 ako to vyplýva z predloženého výpisu z účtu žalovaného mesta, preto len do 7.10.2016 v zmysle spomínaného § 222 ods. 6 Zákonníka práce mohla byť táto suma zo strany žalovaného požadovaná k vráteniu od žalobkyne. Keďže k tomu nedošlo v prekluzívnej lehote súd musí z úradnej moci na túto preklúziu práva prihladať. Práve preto ani tejto kompenzačnej námietke nemožno vyhovieť.

55. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP, podľa ktorého, ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo. S prihliadnutím na okolnosti prípadu a čiastočný úspech oboch strán sporu súd žiadnej zo strán náhradu trov konania nepriznal. Podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je prípustné odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia na tunajšom súde.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné rozhodnutie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu vyššie uvedenú, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

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

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie, ktorým bola upravená starostlivosť o maloletého, styk s maloletým alebo iná ako peňažná povinnosť vo vzťahu k maloletému, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia.