

Súd: Okresný súd Poprad
Spisová značka: 20Cpr/3/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6119418568
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 05. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Koman
ECLI: ECLI:SK:OSPP:2020:6119418568.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Poprad, pred sudcom JUDr. Petrom Komanom, v právnej veci žalobkyne U. A. M., nar. XX.X.XXXX, bytom G., P. XXX/XX, zastúpenej JUDr. Martinou Čelkovou, advokátkou so sídlom Humenné, Štefánikova 22/22, IČO: 37 938 754, proti žalovanému Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, Prezídium Hasičského a záchranného zboru, so sídlom Bratislava - Ružinov, Drieňova 22, v spore o zaplatenie 11.180,38 eur s prísl.

rozhodol:

I. Súd žalobu **z a m i e t a**.

II. Žalovaný má voči žalobkyni právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o ktorých súd rozhodne samostatným uznesením.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou doručenu Okresnému súdu Banská Bystrica dňa 7.11.2019 sa žalobkyňa domáhala vydania rozhodnutia, ktorý bude žalovaný zaviazaný povinnosťou zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 11.180,38 eur spolu s príslušenstvom. Žalovaný nárok žalobkyňa vyčíslila ako náhradu mzdy za obdobie od mesiaca júl 2009 až marec 2011.

Poukázala na skutočnosť, že v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 30.4.2001 vykonávala práce pre žalovaného (v tom čase Vojenský útvar 5436 Humenné). Dňa 14.1.2008 dal žalovaný žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru. Nakoľko žalobkyňa s podanou výpoveďou nesúhlasila, domáhala sa určenia jej neplatnosti v konaní vedenom Okresným súdom Bratislava II pod sp. zn. 19C/63/2008. Rozsudkom Krajského súdu Bratislava zo dňa 29.9.2016, č.k. 9Co/447/2015-449, súd právoplatne určil, že výpoveď daná žalovaným žalobkyni dňa 14.1.2008 je neplatná. Rozsudkom Okresného súdu Bratislava II zo dňa 9.2.2017, č.k. 19C/63/2008-475, bol žalobkyni priznaný nárok na náhradu mzdy za obdobie od 1.5.2008 do 30.6.2009. Nakoľko podľa žalobkyne ust. § 79 Zákonníka práce umožňuje priznať nárok na náhradu mzdy za 36 mesiacov, domáha sa žalobkyňa uhradenia náhrady mzdy za obdobie mesiacov júl 2009 až marec 2011 podanou žalobou.

2. Žalovaný vzniesol námietku nedostatku pasívnej vecnej legitímácie v spore a uviedol, že v zmysle ustanovení § 18 a nasl. zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka vznikajú právnické osoby písomnou zmluvou, zakladacou listinou alebo na základe ustanovení osobitného zákona. Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky bolo zriadené zákonom č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov ako štátna rozpočtová organizácia, ktorej kompetencie vymedzuje uvedený zákon.

Poukázal na ust. § 21 Občianskeho zákonníka a ust. § 73 CSP s tým, že Slovenská republika a Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky sú dva rôzne subjekty, ktorých postavenie pred súdom a najmä pasívna či aktívna legitímácia v súdnom konaní sa líšia a teda nie je možné ich zamieňať. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie R 22/1982.

Žalovaný súčasne vzniesol námietku premlčania s tým, že žalobkyňa si uplatňuje náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením jej pracovného pomeru, ktoré konštatoval Krajský súd v Bratislave rozsudkom sp. zn. 9Co/447/2015-449 zo dňa 29.09.2016, a ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 07.11.2016. Nakoľko žalobkyňa si uplatňuje nároky, ktoré mali vzniknúť pred 07.11.2016, žalovaný vzhľadom na uplynutie viac ako 3 rokov má za to, že nárok žalobkyne je premlčaný.

K veci samej žalovaný uviedol, že pracovný pomer žalobkyne bol na základe rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 9Co/447/2015-449 zo dňa 29.09.2016 skončený neplatne. Žalobkyňa si taktiež uplatnila nárok na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia jej pracovného pomeru, pričom Okresný súd Bratislava II jej rozsudkom sp. zn. 19C/63/2008-475 zo dňa 09.02.2017 priznal nárok na náhradu mzdy za obdobie od 01.05.2008 do 30.06.2009. Žalobkyňou požadované nároky jej boli následne vyplatené spolu s úrokom z omeškania. Žalobkyňa s Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky uzatvorila dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu 31.12.2018. Nakoľko žalobkyňa má za to, že má nárok na náhradu mzdy spolu za obdobie 36 mesiacov, pričom za 14 mesiacov jej bola už náhrada vyplatená, žalovaný navrhol vykonať dokazovanie za účelom zistenia skutočností, ktoré zamestnávateľ a oprávňujú požadovať súd o zníženie nároku zamestnanca na náhradu mzdy (napr. iný pracovný pomer v rozhodnom období, PN, ...), a to dopytom na Sociálnej poisťovni ohľadom pracovného zaradenia žalobkyne v rozhodnom období, príp. iných skutočností, ktorými je možné odôvodniť návrh na zníženie alebo nepriznanie uplatnenej náhrady mzdy. Navrhol žalobu zamietnuť.

3. Súd vo veci vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi založenými v spise, z čoho zistil tento skutkový stav:

4. Z pracovnej zmluvy zo dňa 30.4.2001 súd zistil, že žalobkyňa od 2.5.2001 vykonávala prácu pre Vojenský útvar 5436 ako radca s miestom výkonu práce Vojenský útvar 5435 Humenné - veliteľstvo brigády. Pracovný pomer bol uzavretý na dobu určitú do 2.5.2002 so skúšobnou dobou v trvaní 3 mesiacov.

5. Z dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 22.6.2001 súd zistil, že pracovná zmluva sa s účinnosťou od 1.7.2001 zmenila v časti druhu práce na zástupcu náčelníka pre správu budov, v časti miesta výkonu práce na VÚ-5436, správa budov a v časti platu na platovú triedu 8.

6. Z dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 20.12.2002 súd zistil, že pracovná zmluva sa s účinnosťou od 1.1.2003 zmenila v časti miesta výkonu práce na Záchranú brigádu Hasičského a záchranného zboru v Humennom a v časti druhu práce na odborného referenta špecialistu - materiálovú účtovníčku. Jedná sa o zmenu pracovnej zmluvy č. ZBH-V-1007/18/2002 zo dňa 28.3.2002, ktorá však samostatne predložená nebola. Zamestnávateľom je označené Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, Prezídium Hasičského a záchranného zboru.

7. Z platového dekrétu č. 12 zo dňa 27.12.2007 vydaného Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky, Prezidiom Hasičského a záchranného zboru súd zistil výšku priznaného platu žalobkyne od 1.1.2008.

8. Z pripojeného spisu Okresného súdu Bratislava II sp. zn. 19C/63/2008 súd zistil, že žalobou doručenu dňa 30.6.2008 sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede zo dňa 14.1.2008, určenia neplatnosti platového dekrétu č. 12 zo dňa 27.12.2007 a povinnosti nahradiť žalobkyňu úslužnú mzdu od 1.2.2008 do umožnenia výkonu práce. Nesúhlas žalobkyne s výpoveďou a jej záujem na ďalšom zamestnaní mali byť oznámené ústne.

Čiastočným rozsudkom zo dňa 19.10.2010 súd žalobu o určenie neplatnosti výpovede zamietol. Uznesením Krajského súdu Bratislava zo dňa 30.3.2012, č.k. 9Co/143/2011-242 bol čiastočný rozsudok zrušený a vec vrátená na ďalšie konanie. Rozsudkom zo dňa 1.4.2014 súd prvej inštancie žalobu o určenie neplatnosti výpovede zamietol, konanie o určenie neplatnosti platového dekrétu zastavil. V odvolaní proti uvedenému rozsudku, ktoré bolo súdu doručené dňa 26.5.2014, žalobkyňa prostredníctvom právnej zástupkyne žiadala, aby súd okrem neplatnosti výpovede tiež určil, že pracovný pomer trvá.

Doplniacim rozsudkom zo dňa 8.9.2015 súd prvej inštancie doplnil výrok rozsudku zo dňa 1.4.2014 a v prevyšujúcej časti žalobu zamietol. V odvolaní podanom proti doplniacemu rozsudku žiadala žalobkyňa o zmenu rozsudku prvej inštancie a priznanie náhrady ušlej mzdy od 1.2.2008 do umožnenia výkonu práce, event. o zrušenie rozsudku prvej inštancie a vylúčenie nároku na náhradu mzdy na samostatné konanie.

Rozsudkom zo dňa 29.9.2016 Krajský súd Bratislava ako súd druhej inštancie rozsudok súdu prvej inštancie zo dňa 1.4.2014 v prvom výroku zmenil tak, že určil, že výpoveď zo dňa 14.1.2008 je neplatná a pracovný pomer trvá. Súčasne zrušil dopĺňací rozsudok a vec vrátil na ďalšie konanie. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 7.11.2016.

Podaním doručeným dňa 22.12.2016 žalobkyňa prostredníctvom právnej zástupkyne špecifikovala žalobný petit tak, že požaduje náhradu mzdy za obdobie od 1.5.2008 do 30.6.2009, pričom výslovne uviedla, že za uvedené obdobie jej náhrada mzdy náleží, nakoľko od skončenia výpovednej doby 30.4.2008 do 30.6.2009 bola nezamestnaná. Súčasne s podaním doložila pracovnú zmluvu zo dňa 30.6.2009, z ktorej súd zistil, že od 1.7.2009 ako zamestnanec vykonávala kombinovanú administratívno-kancelársku činnosť v spoločnosti CHIRURG J.M. s.r.o. a taktiež potvrdenie ÚPSVaR v Humennom, že v evidencii uchádzačov o zamestnanie bola žalobkyňa do 30.6.2009.

Rozsudkom zo dňa 9.2.2017 Okresný súd Bratislava II zvyšku žaloby vyhovel a priznal žalobkyni nárok na náhradu mzdy za obdobie od mája roku 2008 do júna roku 2009. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 8.3.2017. Žalobkyni bol teda priznaný nárok ktorý žiadala, resp. žiadne ďalšie nároky voči žalovanému nevzniesla.

9. Zistený skutkový stav súd nasledovne právne posúdil:

10. Podľa § 42 ods. 1 Zákonníka práce účinného k 30.4.2008, pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

11. Podľa § 47 ods. 1 cit. zákona, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, a) zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou, b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

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

13. 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 zamestnancovi vôbec nepriznať.

14. Podľa § 79 ods. 3 cit. zákona, ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby, b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

15. Podľa § 118 ods. 1 cit. zákona, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

16. Podľa § 118 ods. 2 cit. zákona, mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

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

18. Podľa § 1 ods. 4 cit. zákona, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1964/40/>>.

19. Podľa § 100 ods. 1 Občianskeho zákonníka právo sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1964/40/20191201>>). Na premlčanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať.

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

21. Z citovanej právnej úpravy vyplýva, že zamestnanec, ktorý sa domáha na súde určenia, že rozviazanie pracovného pomeru je neplatné, môže v žalobe zároveň (súčasne) uplatniť aj nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru. Prisúdenie tohto nároku však nie je možné skôr, než súd rozhodol o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, nakoľko rozhodnutie o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru predstavuje nevyhnutnú podmienku bez splnenia ktorej nie je možné rozhodnúť o nároku na náhradu mzdy. Súd v takom prípade spravidla rozhodne v rozsudku nielen o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, ale aj o uplatnenej náhrade mzdy, pričom od výroku o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru je výrok o náhrade mzdy závislý. Ak je to účelné, môže súd najskôr rozhodnúť o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a následne (po právoplatnosti takéhoto rozhodnutia) rozhodnúť o nároku na náhradu mzdy. Nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru môže však zamestnanec uplatniť nielen súčasne so žalobou o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, ale aj neskôr - s rizikom prípadného úspešného namietania premlčania takéhoto nároku žalovaným (napr. R 8/2003).

Pre tento hroziaci nepriaznivý dôsledok pre žalobcu sa neodporúča neuvážene dlho vyčkávať s uplatnením tohto peňažného nároku na súde, napr. až dovtedy, kým bude právoplatne rozhodnuté o žalobe o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. Možnosť uplatnenia tohto nároku nijako teda neobmedzuje skutočnosť, že v tom čase ešte o žalobe o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru nie je rozhodnuté. Pre náhradu mzdy (bez rozlišovania, či ide o náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru alebo o inú náhradu mzdy) je stanovená uvedená mesačná splatnosť, rovnako ako u mzdy. To, že súd náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru môže prisúdiť iba za podmienky, že tento nárok vznikol - odo dňa, keď zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, a za stavu, že už rozhodol o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, neznamená, že súd tu určuje splatnosť náhrady mzdy. Aby súd mohol rozhodnutím určovať splatnosť tejto náhrady mzdy, musela by k tomu jestvovať konkrétna hmotnoprávna úprava.

To, že splatnosť náhrady mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru sa neurčuje súdnym rozhodnutím, má zásadný právny rozmer, súd ako štátny orgán so zreteľom na článok 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky môže konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon. 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 rozviazania (skončenia) pracovného pomeru - a s tým súvisiacu splatnosť tejto náhrady - teda nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z citovaných 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.

22. I keď v konaní vedenom pred Okresným súdom Bratislava II pod sp. zn. 19C/63/2008 si žalobkyňa nárok na náhradu mzdy síce uplatnila, podaním doručeným Okresnému súdu Bratislava II dňa 22.12.2016 nárok špecifikovala, avšak žiadala o náhradu mzdy len za obdobie od mesiaca máj 2008 do mesiaca jún 2009. Žaloba o neplatnosť výpovede pritom bola podaná 30.6.2008.

Z obsahu podanej žaloby je zrejmé, že sa domáha vyslovenia neplatnosti výpovede, avšak súčasne neuviedla, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Tento výrok doplnila až v odvolaní, ktoré bolo súdu doručené dňa 26.5.2014.

23. Ako vyplýva z existujúcej sudikatúry: R 17/2017 - Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 10.11.2016, sp. zn. 3 Cdo 174/2016, Občiansky zákonník stanovuje objektívny začiatok plynutia premlčacej doby. Trojročná premlčacia doba plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz. Za tento deň sa všeobecne považuje deň, keď sa právo mohlo po prvý raz uplatniť na súde, teda len čo mohla byť dôvodne podaná žaloba na súd (actio nata). Ide o objektívnu možnosť vykonať právo bez zreteľa na to, či oprávnená osoba (veriteľ) by mohol právo subjektívne vykonať alebo nie, t.j. či oprávnený subjektívne vedel alebo nevedel o svojom práve.

Už v judikáte R 28/1984 bol prijatý záver, podľa ktorého „ak nebola doba splnenia dlhu dohodnutá ani inak ustanovená, začína premlčacia doba plynúť nasledujúcim dňom po vzniku dlhu“. .. Na tomto závere sa ustálila aj neskoršia súdna prax [viď napríklad rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 1 Cdo 25/2003, ktoré bolo neskôr publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky (ďalej len „Zbierka“) ako judikát R 91/2004] zotrvávajúca na tom, že ak doba plnenia nie je určená zákonom, rozhodnutím alebo zmluvou, splatnosť vyvolá veriteľ tým, že dlžníka požiada o plnenie (§ 563 OZ). Dlžník je v takom prípade povinný splniť dlh prvého dňa po tom, čo bol veriteľom požiadaný o jeho splnenie. Ak má veriteľ možnosť sám vyvolať splatnosť dlhu, má právo aj vykonať svoje právo vyplývajúce zo záväzku.

Pre účely premlčania je preto významný prvý objektívny okamih, kedy tak môže urobiť a požiadať o plnenie. Rozhodujúcim je preto bezpochyby deň bezprostredne nasledujúci po dni, v ktorom dlh vznikol. ... Uvedený právny názor bol zastávaný už v staršej právnej teórii (porovnaj napríklad publikáciu Štefan Luby: Slovenské všeobecné súkromné právo. 1 zväzok, Bratislava: Knížnica Právnickej jednoty 1941, str. 386, v ktorej sa uvádza, že plynutie času pri premlčaní začína v prípade relatívnych právnych nárokov, t.j. aj práva obligačného vtedy, ak sa stali splniteľnými, t.j. actio nata; „ak ale splatnosť závisí od vypovedania pohľadávky veriteľom, potom začne premlčanie od okamžiku vzniku pohľadávky“; obdobne viď publikáciu Štefan Luby: Občianskoprávny nárok, Bratislava: Právnické štúdie 1958, str. 270). Identický právny názor sa prezentuje aj v novej právnej teórii (porovnaj napríklad Fekete, I.: Občiansky zákonník 1. Veľký Komentár, Bratislava: Eurokódex 2011, str. 498).

24. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, teda stáva sa nárokom, a od tohto okamihu začína plynúť trojročná premlčacia lehota na uplatnenie tohto nároku. Z ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokial' v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Premlčujú sa preto jednotlivé náhrady mzdy za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru teda začína plynúť od splatnosti každej jednotlivéj náhrady mzdy za ten, ktorý mesiac, za ktorý je požadovaná. Zároveň je potrebné v súvislosti s vyššie uvedením dať do pozornosti judikatúru (R 10/1969, 4 Cdo 42/1995, R 33/1996), podľa ktorých ak z obsahu žaloby vyplýva že zamestnanec sa domáha neplatnosti skončenia pracovného pomeru preto, že chce zostať aj ďalej u zamestnávateľa zamestnaný, alebo že sa domáha vyslovenia neplatnosti okamžitého

skončenia pracovného pomeru bez toho, aby trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, potom treba predpokladať (s tým, že prípadné pochybnosti odstráni súd v priebehu konania), že sa uplatňuje aj nárok na náhradu mzdy.

S možnosťou uplatnenia práva na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru, ktorá nastáva jeho splatnosťou, nijako nesúvisí skutočnosť, že v tej dobe prípadne ešte nie je rozhodnuté o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo zrušením v skúšobnej dobe, ktorej podanie je inak nevyhnutné na riešenie otázky neplatnosti rozvázovacieho úkonu ako hmotnoprávneho predpokladu pre vznik tohto práva. Na tomto závere nič nemôže zmeniť ani skutočnosť, že nárok na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru nemožno priznať skôr, než je na isto postavené, či skutočne ide o neplatné rozviazanie pracovného pomeru, teda že uvedený nárok nemožno prisúdiť, kým nie je právoplatným rozhodnutím súdu určené, že právny úkon, ktorým mal byť pracovný pomer skončený, je neplatný. (napr. 1 Cdo 180/2009)

25. Z uvedeného vyplýva, že pokiaľ sa žalobkyňa podanou žalobou nedomáhala, okrem určenia neplatnosti výpovede, aj určenia ďalšieho trvania pracovného pomeru, nemožno prezumovať prerušenie premlčacej lehoty a jednotlivé mzdové nároky sa premlčali v zákonnej trojročnej lehote.

26. Súčasne súd poukazuje na skutočnosť, že v pôvodnom konaní vedenom Okresným súdom Bratislava II vedenom pod sp. zn. 19C/63/2008 si žalobkyňa žiadala o priznanie nároku na náhradu mzdy do 30.6.2009, t.j. za obdobie 14 mesiacov, kedy bola bez zamestnania, i keď Zákonník práce v § 79 účinnom v čase podania predmetnej žaloby umožňoval nárok zamestnanca znížiť či nepriznať za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov a nie, ako uvádza žalobkyňa, 36 mesiacov.

27. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti súd žalobu z dôvodu vznesenej námietky premlčania nároku v celom rozsahu zamietol.

28. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 C.s.p. a s prihliadnutím na zásadu úspechu v konaní úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, o ktorých súd rozhodne samostatným uznesením.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu je prípustné odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia uznesenia 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 uznesenie 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.