

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 2Cpr/5/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5918200493
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 11. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Branislav Klukoš
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2019:5918200493.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudcom JUDr. Branislavom Klukošom v spore žalobkyne: M. M., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. XXXX/XX, K., právne zast.: Advokátskou kanceláriou STEHURA & Partners v. o. s., so sídlom Dolný Val 574/7, K. proti žalovanému: CARMEL AUTO s. r. o., so sídlom Na stanicu 22, K., právne zast.: Advokátskou kanceláriou Vojčík & Partners s. r. o., so sídlom Rázusova 28, Košice, o náhradu mzdy vo výške 9076,80 eur brutto s prísl., takto

rozhodol:

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 9076,80 eur brutto za obdobie od 01.03.2015 do 29.02.2016 spolu s 5,05% ročným úrokom z omeškania z uvedenej dlžnej sumy od 11.03.2016 až do zaplatenia, a to všetko v lehote do troch dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku.

Súd návrh žalovaného na prerušenie konania zamietá.

Súd priznáva žalobkyni voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, pričom o výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 15.03.2018 si žalobkyňa prostredníctvom svojho právneho zástupcu uplatnila voči žalovanému právo na náhradu mzdy vo výške 9076,80 eur brutto za obdobie od 01.03.2015 do 29.02.2016 spolu s 5,05% ročným úrokom z omeškania z tejto sumy od 11.03.2016 až do zaplatenia a náhradu trov tohto konania.

2. Žalobkyňa žalobu po skutkovej stránke odôvodnila tým, že u žalovaného bola zamestnaná na základe pracovnej zmluvy zo dňa 20.04.2007. Žalovaný listom zo dňa 13.11.2014 s ňou skončil pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to na základe písomného rozhodnutia o organizačných zmenách zo dňa 27.11.2014 z dôvodu, že ako zamestnankyňa sa stala nadbytočnou vzhľadom na organizačné zmeny zamestnávateľa, u ktorého došlo k zníženiu stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektivitu práce a následne došlo k zrušeniu jej pracovnej pozície. Výpovedná lehota uplynula dňa 28.02.2015. Listom zo dňa 24.02.2015 žalovanému oznámila, že uvedenú výpoveď považuje za neplatnú, a že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní. Zamestnávateľ jej listom zo dňa 26.02.2015 oznámil, že výpoveď považuje za platnú a jej pracovný pomer končí dňa 28.02.2015. Dňa 16.03.2015 podala na Okresný súd v Žiline žalobu o určenie neplatnosti výpovede, ktoré konanie bolo vedené pod sp. zn. 6Cpr/2/2015. Okresný súd Žilina rozsudkom zo dňa 05.12.2017 určil, že výpoveď, ktorá jej bola daná listom zo dňa 13.11.2014 je neplatná. Žalobkyňa poukázala na § 79 ods. 1 Zákonníka práce, pričom doplnila, že žalovaný jej vyššie uvedenú výpoveď doručil dňa 14.11.2014, a preto jej od 01.12.2014 začala plynúť trojmesačná výpovedná lehota, ktorá uplynula dňa 28.02.2015. Listom zo dňa 24.02.2015, ktorý bol žalovanému doručený dňa 26.02.2015 mu oznámila, že trvá na svojom

ďalšom zamestnávaní, a preto podľa vyššie citovaného zákona a ustanovenia požaduje náhradu mzdy za obdobie od 01.03.2015 do 29.02.2016 v sume jej priemerného zárobku, ktorý za štvrtý štvrtrok 2014 predstavoval sumu 756,40 eur brutto mesačne.

3. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení k podanej žalobe uviedol, že na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 6Cpr/2/2015 je vedené súdne konanie v právnej veci žalobkyne proti žalovanému o určenie neplatnosti výpovede, v ktorom konaní sa rieši otázka, ktorá má význam pre rozhodnutie Okresného súdu Ružomberok, a preto navrhol súdu prvej inštancie prerušiť konanie až do právoplatného skončenia konania vedeného na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 6Cpr/2/2015. K podanej žalobe uviedol, že žalobkyňa v tomto konaní má nárok iba na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku žalobkyne za obdobie výpovednej doby, t.j. za obdobie dvoch mesiacov. Uviedol, že ak žalobkyňa odkazuje na ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce s týmto nesúhlasí a uvádza, že na predmetný prípad treba aplikovať § 79 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce. Rozsah náhrady mzdy, ktorý je priznaný zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru je závislý od toho, či zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Ak aj žalobkyňa trvala na jej ďalšom zamestnávaní v čase podania žaloby, v priebehu konania bol žalobkyni doručený návrh na mimosúdne riešenie predmetného sporu, v ktorom bola žalobkyni opätovne ponúknutá možnosť nástupu do trvalého pracovného pomeru k žalovanému, a to najbližší pracovný deň nasledujúci po dni späťvzatia žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru podanej voči žalovanému. Rovnako ako predchádzajúce ponuky zo strany žalovaného, ani táto nebola zo strany žalobkyne akceptovaná. Tieto skutočnosti žalovaný preukazoval aj v konaní vedenom na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 6Cpr/2/2015. Žalovaný poukázal na zápisnicu o pojednávaní zo dňa 05.12.2017 v konaní pred Okresným súdom Žilina. Uviedol, že § 79 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce zakladá právnu fikciu skončenia pracovného pomeru, pričom je v zmysle tohto ustanovenia rozhodujúci stav v čase vyhlásenia rozhodnutia o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, teda okolnosť, či v tomto čase zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. V takom prípade, ak súd v konaní o určenie neplatnosti pracovného pomeru určí, že zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával pracovný pomer neskončí na základe neplatného zrušovacieho prejavu, ale v dôsledku zákonom stanovenej nevyvrátiteľnej domnienky sa pracovný pomer skončí dohodou uplynutím výpovednej doby. Žalovaný uviedol, že práve takýto stav je predmetom tohto konania, a teda sa na neho vzťahuje fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou. Takýto záver vyplýva i z ústavnej judikatúry, pričom žalovaný poukázal na zbierku rozhodnutí najvyššieho súdu.

4. Na základe návrhu žalovaného tunajší súd uznesením sp. zn. 2Cpr/5/2018-22 zo dňa 09.05.2018 konanie prerušil až do právoplatného skončenia konania vedeného na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 6Cpr/2/2015. Predmetné uznesenie nadobudlo právoplatnosť a vykonateľnosť dňom 30.05.2018.

6. Okresný súd Ružomberok vydal dňa 15.07.2019 uznesenie, ktorým v konaní pokračoval, nakoľko bolo zistené, že konanie o neplatnosť výpovede bolo právoplatne skončené rozsudkom Okresného súdu Žilina sp. zn. 6Cpr/2/2015-149 zo dňa 05.12.2017 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline sp. zn. 6CoPr/6/2018 zo dňa 27.02.2019. Rozsudky nadobudli právoplatnosť a vykonateľnosť dňa 31.05.2019.

7. Žalobkyňa k vyjadreniu žalovaného prostredníctvom svojho právneho zástupcu uviedla, že naďalej zotráva na podanej žalobe o náhradu mzdy. Doplnila skutočnosti, ktoré už uviedla v žalobe, pričom zdôraznila, že Okresný súd Žilina rozsudkom zo dňa 05.12.2017 určil, že výpoveď, ktorá jej bola daná listom žalovaného zo dňa 13.11.2014 je neplatná a tento rozsudok potvrdil aj Krajský súd v Žiline sp. zn. 6CoPr/6/2018 zo dňa 27.02.2019. Opätovne poukázala na ustanovenie § 79 ods.1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého požiadali o náhradu mzdy od 01.03.2015 do 29.02.2016 v sume jej priemerného zárobku, ktorý za štvrtý štvrtrok roku 2014 predstavoval sumu 756,40 eur brutto mesačne. Uviedla, že od času, kedy jej bola doručená predmetná výpoveď, ako aj počas celého konania pred Okresným súdom Žilina sa ani raz nevyjadрила, že by nebola ochotná u žalovaného pracovať. Pokiaľ žalovaný vo svojom vyjadrení poukazoval na zápisnicu o pojednávaní zo dňa 05.12.2017, ktorá má údajne preukazovať, že nemá záujem pracovať, ide len o tvrdenie vytrhnuté z kontextu, z ktorých žiadnym spôsobom nevyplýva, že by prejavila neochotu u žalovaného pracovať. Žalovaný podmieňoval jej zamestnanie späťvzatím žaloby o určenie neplatnosti výpovede, pričom ona už od počiatku tvrdila, že do práce nastúpi a zoberie žalobu späť, ak žalovaný zoberie späť výpoveď, ktorej platnosť bola predmetom sporu. Žalovaný však takýto postup neakceptoval. Žalovaný odmietol aj mimosúdne riešenie sporu uzatvorením dohody o sporných

nárokoch. Z uvedeného vyplýva, že tvrdenia žalovaného o ochote ju zamestnať sú len zavádzajúce. Jej presvedčenie potvrdzuje aj fakt, že žalovaný uvádzal, že mala byť oslovená na návrat do práce, avšak na jej list zo dňa 24.02.2015, v ktorom žalovanému oznámila, že predmetnú výpoveď považuje za neplatnú, a že trvá na ďalšom zamestnávaní jej žalovaný listom zo dňa 26.02.2015 oznámil, že výpoveď považuje za platnú a jej pracovný pomer sa končí 28.02.2015. Uvedené potvrdil aj Krajský súd v Žiline, ktorý v odôvodnení rozsudku v bode 38. jasne a zrozumiteľne uvedené tvrdenie žalovaného vyvrátil a dospel k záveru, že ide len o účelovú obranu žalovaného a že zo žiadneho z vykonaných dôkazov nevyplýva, že by nemala záujem na ďalšom pokračovaní pracovného pomeru u žalovaného. Na základe uvedených skutočností preto navrhla, aby súd jej žalobe v celom rozsahu vyhovel.

8. Žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 30.08.2019 navrhol opätovne prerušiť konanie až do skončenia dovolacieho konania na základe dovolania žalovaného zo dňa 31.07.2019 proti rozsudku Krajského súdu v Žiline sp. zn. 6CoPr/6/2018 zo dňa 27.02.2019.

9. Žalobkyňa prostredníctvom svojho právneho zástupcu k návrhu žalovaného na opätovné prerušenie konania uviedla, že s opätovným prerušením konania nesúhlasí, nakoľko na takýto postup nie je dôvod. Žalovaný síce podal voči rozsudku Krajského súdu dovolanie, avšak podanie dovolania samo o sebe nie je dôvodom na prerušenie konania, nakoľko dovolanie nemá suspenzívny účinok. Dovolanie nemá vplyv na právoplatnosť a vykonateľnosť ním napadaného rozhodnutia. Z tohto dôvodu preto nesúhlasila s návrhom na opätovné prerušenie konania.

10. Žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu k vyjadreniu žalobkyne uviedol, že pokiaľ sa týka nezájmu žalobkyne pokračovať v pracovnom pomere u žalovaného poukázal na skutočnosť, že túto skutočnosť skonštatoval aj samotný Okresný súd Žilina v konaní vedenom na tomto súde pod sp. zn. 6Cpr/2/2015 kde sa uvádza, že pokiaľ súd vychádza z mimosúdnej komunikácie medzi stranami sporu tak, ako ju predložil žalovaný a z tohto vyplýva jednoznačne snaha žalobkyne na tom, aby bol jej pracovný pomer u žalovaného riadne skončený, pričom súd má tak za to, že žalobkyňa týmto spôsobom vyjadrila svoju vôľu, že nemá záujem na ďalšom pokračovaní pracovného pomeru. Doplnil, že žalobkyňa bola ponúknutá možnosť nástupu do trvalého pracovného pomeru k žalovanému, a to v najbližší pracovný deň nasledujúci po dni späťvzatia žaloby o určenie neplatnosti skotčenia pracovného pomeru podanej voči žalovanému, avšak táto nebola zo strany žalobkyne akceptovaná. Zo strany žalovaného nebolo možné pristúpiť k späťvzatiu výpovede danej žalovaným žalobkyne, keďže v tom čase už bola uplynutá výpovedná doba. Rovnako na pojednávaní dňa 20.10.2017 vo vyššie uvedenom konaní o určenie neplatnosti výpovede vedenej na Okresnom súde Žilina bolo zo strany svedkýň pani Y. B. a K. P. uvedené vo vzťahu k hromadnému prepúšťaniu žalovaného, že zamestnancom, ktorí boli v pracovnom pomere so žalovaným ako zamestnávateľom najmenej 5 rokov bolo odporučené, aby s nimi ukončil pracovný pomer výpoveďou s trojmesačnou výpovednou dobou do konca mesiaca február 2015 z dôvodu, že ak dôjde k obnoveniu objednávok zo strany Ruskej federácie počas plynutia výpovednej doby, výpovede budú zo strany žalovaného zrušené, pričom za týmto účelom bola oslovená aj žalobkyňa v rátane svojej matky, ktorá však takéto zrušenie výpovede neakceptovala a uviedla, že uvedené bude riešiť prostredníctvom svojho právneho zástupcu. Taktiež v lete 2015 boli bývalí zamestnanci žalovaného, s ktorým bol skončený pracovný pomer v dôsledku hromadného prepúšťania oslovovaní s ponukou uzatvorenia pracovného pomeru so žalovaným. Uvedené preukázali zároveň aj zrušeniami výpovede z pracovného pomeru zo dňa 09.12.2014 adresovanými žalovaným niektorým zamestnancom, ako aj výpoveďami z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti, dohodami o skončení pracovného pomeru a novými pracovnými zmluvami uzatvorenými medzi žalovaným a niektorými zamestnancami. Vzhľadom na uvedené skutočnosti nie je možné súhlasiť s tvrdeniami žalobkyne, že so žiadneho dôkazu nevyplýva, že by nemal záujem na ďalšom pokračovaní pracovného pomeru u žalovaného, pričom mali za to, že v jej prípade je potrebné uplatniť fikciu skončenia pracovného pomeru dohodou podľa § 79 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce.

11. Na pojednávaní konanom dňa 11.11.2019 žalobkyňa v plnom rozsahu zotrvala na podanej žalobe, cestou svojho právneho zástupcu uviedla, že žalovaný sa snaží preukázať, že odmietla nastúpiť do práce resp., že nemala záujem u žalovaného naďalej pracovať, toto nie je pravdou, pričom požiadala stranu žalovaného, aby túto skutočnosť preukázal nejakým dôkazom. Doplnila, že uplatnenú výšku náhrady mzdy doposiaľ žalovaný nesporeoval, a preto navrhla žalobe v celom rozsahu vyhovieť.

12. Substitútka právneho zástupcu žalovaného v plnom rozsahu zotrvala na doterajších vyjadreniach, ktoré podali k podanej žalobe a uviedla, že v danom prípade prichádza do úvahy postup podľa § 79 ods. 4 Zákonníka práce a teda, že pracovný pomer sa skončil uplynutím výpovednej doby v zmysle fikcie.

13. V zmysle § 181 ods. 2 CSP súd skonštatoval, že medzi sporovými stranami je sporná otázka nároku žalobkyne, nakoľko žalovaný popiera nárok žalobkyne i napriek právoplatným rozhodnutiam súdov, pričom konštatoval, že žaloba žalobkyne sa javí ako dôvodná.

14. Právny zástupca žalobkyne vo svojej výpovedi zotrval na svojich vyjadreniach a podaniach, uviedol, že žalobkyňa požadovala od žalovaného náhradu mzdy za obdobie jedného roka, za účelom tejto skutočnosti predložili mzdový list za rok 2014, pričom výšku mzdy vypočítali z posledného kvartálu roka 2014, avšak žalovaný doposiaľ nesporeval výšku uplatneného nároku.

15. Substitútka právneho zástupcu žalovaného tak isto zotrvala na svojich vyjadreniach a prednesoch, uviedla, že žalobkyni nárok na náhradu mzdy nevznikol, pretože v konaní preukázali, že žalobkyňa nemala záujem nastúpiť k žalovanému opätovne do práce, a teda uviedla, že v tomto prípade sa mala uplatniť zákonná fikcia v zmysle Zákonníka práce.

16. Právni zástupcovia sporových strán v záverečných prednesoch opätovne zotrvali na svojich prednesoch a vyjadreniach.

17. V rámci dokazovania sa súd ďalej oboznámil aj s obsahom listín založených v spise, a to s mzdovým listom žalobkyne pre rok 2014, s výpoveďou z pracovného dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 13.11.2014, so stanoviskom žalovaného k oznámeniu žalobkyne o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 26.02.2015, s rozsudkom Okresného súdu Žilina sp. zn. 6Cpr/2/2015 -149 zo dňa 05.12.2017 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline sp. zn. 6Copr/6/2018 zo dňa 27.02.2019, ktorým Krajský súd v Žiline potvrdil rozsudok prvostupňového súdu, s dovolaním žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline zo dňa 30.07.2019, s emailovou komunikáciou medzi sporovými stranami ohľadom mimosúdnych rokovaní, so zápisnicou o pojednávaní v konaní pred Okresným súdom v Žiline zo dňa 20.10.2017, s pracovnými zmluvami niektorých ďalších zamestnancov, ktorí pracovali u žalovaného, s dohodami o skončení pracovného pomeru, ako aj s ďalšími listinnými dôkazmi, ktoré predložil ohľadom tohto žalovaného, pričom zistil a preukázal nasledovný skutkový a právny stav:

Žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 20.04.2007, žalovaný ako zamestnávateľ listom zo dňa 13.11.2014 ukončil so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to na základe písomného rozhodnutia o organizačných zmenách zo dňa 27.11.2014 z dôvodu, že žalobkyňa sa ako zamestnanec stala nadbytočnou vzhľadom na organizačné zmeny u zamestnávateľa, u ktorého došlo k zníženiu stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektivitu práce a následne došlo k zrušeniu jej pracovnej pozície. Žalobkyňa listom zo dňa 24.02.2015 žalovanému oznámila, že výpoveď považuje za neplatnú a zotrvala na svojom ďalšom zamestnávaní. Žalovaný jej listom zo dňa 26.02.2015 oznámil, že jej výpoveď považuje za platnú, a že pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby dňa 28.02.2015. Z toto dôvodu preto žalobkyňa podala dňa 16.03.2015 na Okresný súd v Žiline žalobu o určenie neplatnosti výpovede, pričom Okresný súd v Žiline rozsudkom sp. zn. 6Cpr/2/2015 - 149 zo dňa 05.12.2017 určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni žalovaným listom zo dňa 13.11.2014 je neplatná, proti uvedenému rozsudku podal žalovaný odvolanie, na základe ktorého Krajský súd v Žiline rozsudkom sp. zn. 6CoPr/6/2018 zo dňa 27.02.2019 rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil. Predmetný rozsudok nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť dňom 31.05.2019. Podanou žalobou sa teda žalobkyňa domáha náhrady mzdy za obdobie od 01.03.2015 až do 29.02.2016 vo výške 9076,80 eur brutto. Žalobkyňa pri výpočte náhrady mzdy vychádzala z jej priemerného zárobku, ktorý dosiahla za štvrtý štvrtrok roku 2014 a tento predstavoval sumu 756,40 eur brutto mesačne. Zároveň si uplatnila aj zákonné úroky z omeškania.

18. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivitu práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane

nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,

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

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

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

22. Podľa § 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.

23. Na základe vykonaného dokazovania, po oboznámení sa s listinnými dôkazmi a po vylúčení sporových strán mal súd za preukázané, že žaloba žalobkyne je v celom rozsahu dôvodná. Podanou žalobou si žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy za obdobie od 01.03.2015 do 29.02.2016 titulom neplatnej výpovede, ktorá jej bola daná listom žalovaného zo dňa 13.11.2014 podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 20.04.2007, žalovaný ako zamestnávateľ listom zo dňa 13.11.2014 ukončil so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to na základe písomného rozhodnutia o organizačných zmenách zo dňa 27.11.2014 z dôvodu, že žalobkyňa sa ako zamestnanec stala nadbytočnou, vzhľadom na organizačné zmeny u zamestnávateľa u ktorého došlo k zníženiu stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektivitu práce a následne došlo k zrušeniu jej pracovnej pozície. Žalobkyňa listom zo dňa 24.02.2015 žalovanému oznámila, že výpoveď považuje za neplatnú a zotrvala na svojom ďalšom zamestnaní. Žalovaný jej listom zo dňa 26.02.2015 oznámil, že jej výpoveď považuje za platnú, a že pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby dňa 28.02.2015. Z toto dôvodu preto žalobkyňa podala dňa 16.03.2015 na Okresný súd v Žiline žalobu o určenie neplatnosti výpovede, pričom Okresný súd v Žiline rozsudkom sp. zn. 6Cpr/2/2015 - 149 zo dňa 05.12.2017 určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyňou žalovaným listom zo dňa 13.11.2014 je neplatná, proti uvedenému rozsudku podal žalovaný odvolanie, na základe ktorého Krajský súd v Žiline rozsudkom sp. zn. 6CoPr/6/2018 zo dňa 27.02.2019 rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil. Predmetný rozsudok nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť dňom 31.05.2019. Podanou žalobou sa teda žalobkyňa domáha náhrady mzdy za obdobie od 01.03.2015 až do 29.02.2016 vo výške 9076,80 eur brutto. Žalobkyňa pri výpočte náhrady mzdy vychádzala z jej priemerného zárobku, ktorý dosiahla za štvrtý štvrťrok roku 2014 a tento predstavoval sumu 756,40 eur brutto mesačne. Nakoľko bolo v konaní preukázané, že výpoveď, ktorú dostala žalobkyňa je neplatná a pracovný pomer podľa tejto výpovede sa mal končiť dňa 28.02.2015, žalobkyňa si uplatnila nárok na náhradu mzdy od prvého dňa po uplynutí výpovednej doby, teda od 01.03.2015 až do 29.02.2016, teda za obdobie dvanástich mesiacov. Žalobkyňa v konaní preukázala, že výpoveď bola neplatná, čo potvrdili vyššie citované rozsudky

Okresného súdu v Žiline v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline. Žalovaný uplatnenú výšku náhradu mzdy nesporeval, a preto súd vychádzal z tej skutočnosti, že výška náhrady mzdy nie je medzi sporovými stranami sporná, a preto rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku a priznal žalobkyni náhradu mzdy vo výške 9076,80 eur brutto (12x756,40 eur), t.j. priemerný zárobok, ktorý bol zistený za predchádzajúci štvrtrok 2014 za obdobie jedného roka. Žalobkyňa v konaní preukázala, že po tom, čo jej bola daná neplatná výpoveď sa opätovne domáhala u žalovaného, aby ju zamestnával, čo však žalovaný neurobil. Žalovaný podaný nárok sporeval, mal za to, že žalobkyňa v konaní nepreukázala, že by sa opätovne domáhala práce resp., že by mala znova záujem pracovať u žalovaného, v tomto však súd opätovne odkazuje na rozsudok Krajského súdu v Žiline sp. zn. 6CoPr/6/2018, konkrétne na bod 38. odôvodnenia, z ktorého je jednoznačne zrejmé, že zo žiadneho z dôkazov vykonaných v konaní nevyplýva, že by žalobkyňa nemala záujem na ďalšom pokračovaní pracovného pomeru u žalovaného. Pokiaľ žalovaný tvrdil, že žalobkyni ponúkal, aby u neho nastúpila, túto ponuku však podmienil tým, že žalobkyňa zoberie žalobu o neplatnosť výpovede späť, čo však žalobkyňa nebola ochotná akceptovať, pretože žalobkyňa tak isto trvala na tom, aby žalovaný zrušil danú výpoveď, čo však žalovaný odmietal urobiť. V konaní teda bola bezpochyby preukázaná, že výpoveď, ktorá bola daná žalobkyni ako zamestnancovi bola neplatná, tak isto žalovaný nesporeval výšku uplatneného nároku, a preto súd priznal žalobkyni náhradu mzdy vo vyššie uvedenej výške.

24. Súd zároveň priznal žalobkyni zákonný úrok z omeškania, a to 5,05% úrok z omeškania od 11.03.2016 až do zaplatenia, nakoľko žalovaný tým, že dlžnú sumu neuhradil v prospech žalobkyne dobrovoľne do 10. dňa v mesiaci, kedy bola mzda splatná dostal sa dňom nasledujúcim do omeškania s peňažným plnením. Výška uplatneného úroku z omeškania je v súlade s ustanovením § 3 Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z.z.

25. Súd zároveň zamietol návrh žalovaného na prerušenie konania do skončenia konania o dovolaní, nakoľko súd je toho názoru, že pokiaľ aj žalovaný podal dovolanie proti rozsudku Krajského súdu v Žiline, ktorým bol potvrdený prvostupňový rozsudok súdu Okresného súdu Žilina, ktorým súd určil výpoveď za neplatnú, samotné podanie dovolania nemá vplyv na právoplatnosť a vykonateľnosť predmetných rozsudkov a v dovolacom konaní sa nerieši otázka, ktorý má zásadný právny význam pre konanie o nároku žalobkyne na náhradu mzdy. Z tohto dôvodu preto súd návrh žalovaného na opätovné prerušenie konania ako nedôvodný zamietol.

26. O trovách konania súd rozhodol s poukazom na ustanovenie § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobkyni, ktorá mala v spore plný úspech priznal nárok voči žalovanému na náhradu trov konania v rozsahu 100%, pričom o výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti rozsudku súdu prvej inštancie možno podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia na Okresnom súde Ružomberok písomne v 3 vyhotoveniach.

Podľa § 363 CSP, v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods.1,2 CSP) - a) ktorému súdu je určené, b) kto ho robí, c) ktorej veci sa týka, d) čo sa ním sleduje, e) podpis, a ak ide o podanie urobené v prebiehajúcim konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania - 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).

Podľa § 365 ods.1 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 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.

Podľa § 62 ods.1,2 CMP, odvolanie možno odôvodniť aj tým, že súd prvej inštancie nesprávne alebo neúplne zistil skutočný stav vecí. Odvolacie dôvody možno meniť a dopĺňať až do rozhodnutia o odvolaní.

Ak povinný dobrovoľne nesplní čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na uskutočnenie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov; ak ide o rozhodnutie vo veciach maloletých detí - rozhodnutia, ktorým bola upravená starostlivosť o maloletého, styk s maloletým alebo iná ako peňažná povinnosť vo vzťahu k maloletému, návrh na súdny výkon rozhodnutia.