

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 14C/60/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2112208850
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 11. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Andrea Tomašovičová
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2019:2112208850.23

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava v konaní pred sudkyňou Mgr. Andreou Tomašovičovou v právnej veci žalobcu: N.. X. L., B.. XX.X.XXXX, X. U. XXXX/XX, L. X., zastúpená: JUDr. Tibor Bicko, advokát so sídlom Dukelská 972/7, Považská Bystrica, proti žalovanej: ŽIVENA spol. s r.o., C. Parráka 9, Trnava, IČO: 31 448 135, o zaplatenie 4.496,65 eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu v celom rozsahu **z a m i e t a** .

II. Žalovaná má nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa žalobou zo dňa 24.4.2012, doručenou súdu dňa 27.4.2012, domáhala vydania rozhodnutia, ktorým by súd uložil žalovanej povinnosť zaplatiť jej náhradu mzdy pôvodne v sume 3.025,45 eur s príslušenstvom za obdobie od 25.5.2010 do 31.1.2011. Na pojednávaní konanom dňa 20.3.2013, žalobkyňa rozšírila žalobu o obdobie ďalších 4 mesiacov február až máj 2011 a žiadala pripustiť zmenu petitu žaloby tak, že sa domáha zaplatenia sumy 4.496,65 eur s príslušenstvom za obdobie až do 31.5.2011. Uznesením č.k. 14C/60/2012-51 zo dňa 2.4.2013, súd pripustil navrhovanú zmenu petitu žaloby.

2. Žalobkyňa svoju žalobu odôvodnila tým, že na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 13.11.2009 vykonávala od 1.12.2009 pre žalovanú pedagogickú činnosť. Dňa 31.3.2010 žalovaná skončila pracovný pomer, ktorý vznikol žalobkyni na základe tejto pracovnej zmluvy, skončením v skúšobnej dobe. Žalobkyňa toto skončenie pracovného pomeru napadla ako neplatné podaním žaloby na súde dňa 25.5.2010 a toho istého dňa písomne oznámila aj žalovanej, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnávala a poskytovala jej mzdu. Okresný súd Trnava v konaní vedenom pod sp.zn. 19C/80/2010 rozsudkom právoplatným dňa 30.11.2010 určil, že pracovný pomer žalobkyne bol skončený neplatne a tento naďalej trvá. Pracovný pomer žalobkyne tak trval od 1.12.2009 do 31.5.2011, keď dňa 24.3.2011 dala žalobkyňa výpoveď z pracovného pomeru, na základe ktorej jej pracovný pomer u žalovanej skončil dňa 31.5.2011. Vzhľadom na rozhodnutie súdu o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru ako aj na to, že žalovanej žalobkyňa písomne dňa 25.5.2010 oznámila, že trvá na pridelovaní práce, jej patrí náhrada mzdy v sume priemerného zárobku odo dňa kedy zamestnávateľovi oznámila že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď jej zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. Ako vyplýva z oznámenia o výške a zložení funkčného platu pedagogického zamestnanca č. 021/2009 zo dňa 1.1.2010, žalobkyni bol určený funkčný plat s účinnosťou od 1.1.2010 vo výške 607,10 eur. Pri výpočte priemerného zárobku, ktorý žalobkyni patrí ako náhrada mzdy v danom prípade, žalobkyňa postupovala podľa ustanovenia § 134 ods. 1 a 2 Zákonníka práce keď dospela k tomu, že jej priemerný zárobok v tomto období predstavuje sumu 367,80 eur mesačne. Náhrada mzdy jej tak prináleží za obdobie od 25.5.2010 do 31.5.2011 v celkovej sume 4.496,65 eur. Napriek svojmu oznámeniu zo dňa 25.5.2010, jej žalovaná

ako jej zamestnávateľ, náhradu mzdy nevyplácala. Žalovaná jej žiadnu sumu za predmetné obdobie nevyplatila, preto sa žalobkyňa domáhala aj úrokov z omeškania z jednotlivých súm náhrady mzdy za konkrétne mesiace. V pracovnej zmluve zo dňa 13.11.2009 nebol dohodnutý termín splatnosti mzdy, preto žalobkyňa poukázala na znenie § 129 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je mzda splatná za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Žalobkyňa si svoj nárok na náhradu mzdy uplatnila v zmysle § 79 Zákonníka práce, z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru.

3. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobkyne a štatutárneho zástupcu žalovanej, výsluchom svedkov N., V. S. a Y. Y. X., oboznámil sa s listinnými dôkazmi a to s Pracovnou zmluvou žalobkyne zo dňa 13.11.2009, s oznámením žalobkyne o tom, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní zo dňa 25.5.2010, s oznámením o výške a zložení funkčného platu žalobkyne zo dňa 1.1.2010, s rozsudkom Okresného súdu Trnava č.k. 19C/80/2010-25 zo dňa 13.9.2010, s výzvou žalovanej zo dňa 7.5.2010 na nástup do zamestnania, s výzvou žalovanej zo dňa 23.3.2011 na nástup do zamestnania, s výzvou žalobkyne na uzavretie dohody zo dňa 31.1.2011, s úradným záznamom spísaným dňa 28.3.2011 z telefonického rozhovoru p. P. so žalobkyňou, s výpoveďou z pracovného pomeru danou žalobkyňou dňa 24.3.2011 a zistil nasledovný skutkový stav veci.

4. Žalobkyňa v rámci svojho prednesu uviedla, že sa telefonicky kontaktovala na pani P., ktorá bola vtedy sekretárkou a snažila sa dohodnúť si pracovné stretnutie na ktoré by prišla osobne, pretože mala skúsenosť, že komunikácia e-mailom nebola dobrá. Po každý raz jej pani P. povedala, že štatutárna zástupkyňa žalovanej tam teraz nie je, je mimo, a že ona sa jej ozve. Zo strany žalovanej jej však nikdy nebolo oznámené, že má prísť. Po skončení PN-ky niekedy v máji 2010, bola raz osobne v škole, pričom sa nedostala dnu, pretože dvere boli zamknuté. Od týchto dverí kľúče nemala, pretože v marci po tom, keď jej bola daná výpoveď, si pobrala svoje osobné veci a vrátila kľúče. Tieto dvere sú ráno do 8.00 hodiny otvorené, pretože je tam upratovačka ktorá kontroluje študentov. Žalobkyňa ani raz neprišla v tomto termíne do 8.00 hodiny, kedy boli dvere otvorené. Jeden krát prišla po 8.00 hodine, pretože sa bála incidentu zo strany študentov, dvere však už boli zamknuté. Vtedy pri zamknutých dverách zvonila, nebolo jej ale otvorené. Potom sa snažila nakontaktovať už len telefonicky, pričom do školy sa dalo dovolať len pani P., od ktorej sa otvorenia dverí nedomáhala, pretože vedela, že mala zakázané čokoľvek jej povedať. V období po skončení PN s pani P. volala intenzívne po sebe tri alebo štyri krát, kedy jej PN skončila si však nepamätá. Po novembri 2010, kedy nadobudol rozsudok o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru právoplatnosť, sa opätovne tri alebo štyri krát domáhala pracovného stretnutia za účelom, aby jej bola pridelovaná práca, vždy jej pani P. dala vyhýbavé odpovede, že teraz tam štatutárny zástupca nie je alebo nemá čas. Výpoveď, ktorú dala v marci 2011 z pracovného pomeru, bol osobne zaniest' žalovanej pán X., koncipient jej právneho zástupcu, ktorý ju odovzdal dňa 25.3.2011 nejakej asistentke, pričom nevie ako sa pán X. dostal dnu, prípadne, či to vybavil len medzi dverami. Od marca 2010 do ukončenia jej pracovného pomeru dňa 31.5.2011, u žalovanej fyzicky prácu nevykonávala. Nepamätá si, že by ju zamestnávateľ kontaktoval ohľadom toho, aby nastúpila do práce v období od marca 2010 do 31.5.2011, vie že ju niekedy v máji 2010 kontaktovali ohľadom toho, dokedy plánuje byť na PN. Na výkon práce na základe dohody o pracovnej činnosti v máji 2010 po skončení svojej PN, žalobkyňa nenastúpila z dôvodu, že nevedela kedy má nastúpiť učiť. Žalobkyňa ďalej uviedla, že medzi ňou a žalovanou prebiehala písomná aj telefonická komunikácia, osobne napísala, odpísala a poštou poslala niekoľko žiadostí o zamestnanie na adresu žalovanej. Nepamätá si ale kedy ani koľko krát. Obsahom týchto listín bolo, že sa domáhala oznámenia, kedy sa môže dostaviť za účelom, že chce učiť. Žalovaná jej neodpovedala. Má vedomosť, že žalovaná bola vyzývaná aj prostredníctvom jej právneho zástupcu na pridelovanie práce. Nepamätá si však, koľko takýchto výziev bolo poslaných jej zástupcom a kedy. Telefonicky hovorila len s pani P.. Aj informáciu o skončení PN žalovanej určite doručovala.

5. Právny zástupca žalobkyne na pojednávaní dňa 25.2.2015 uviedol, že žalobkyňa za obdobie od 31.3.2010, kedy jej bolo doručené skončenie pracovného pomeru, do 30.11.2010, kedy nadobudol rozsudok o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru právoplatnosť, prácu pre žalovanú nevykonávala. V období po nadobudnutí právoplatnosti tohto rozsudku, žalobkyňa stále mala záujem nastúpiť do práce, čo jej nebolo zo strany žalovanej umožnené. Už z toho, že sa žalobou domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, vyplýva jej úmysel o to, aby ju žalovaná naďalej zamestnávala. Právny zástupca nemal vedomosť o tom, že by sa žalobkyňa nejak konkrétne domáhala pridelovania práce, záujem o to však u nej určite bol. Pokiaľ ide o tvrdenie žalovanej, že listom zo dňa

7.5.2010 vyzývala žalobkyňu aby nastúpila do zamestnania, poukázal na to, že táto výzva je z obdobia ešte pred tým, ako bola podaná žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Žalobkyňa bola dňa 25.3.2011 osobne zanesť výpoveď z pracovného pomeru žalovanej, takže ten kontakt zo strany žalobkyne tu bol. Na jej oznámenie z 25.5.2010, ktorým sa domáhala pridelovania práce, jej odpovedané zo strany žalovanej nebolo. Pokiaľ ide o výzvu žalovanej zo dňa 23.3.2011 adresovanú žalobkyňi, ktorou bola vyzvaná aby sa dostavila do zamestnania, takáto výzva žalobkyňi nikdy nebola doručená, rovnako ani jemu ako právnomu zástupcovi. Následne právny zástupca svoje vyjadrenie upresnil tak, že v dobe doručovania tohto oznámenia, aj napriek tomu, že z tohto oznámenia je zrejmé, že ho dňa 25.3.2011 prevzali, žalobkyňu už nezastupovali, pretože plná moc udelená im v konaní vedenom na Okresnom súde Trnava pod sp. zn. 19C/80/2010 skončila právoplatnosťou rozhodnutia v tejto veci dňa 30.11.2010. Okrem toho, táto výzva žalovanej zo dňa 25.3.2011 nasledovala až po tom, ako deň predtým, t.j. 24.3.2011, žalobkyňa dala výpoveď z pracovného pomeru. Právny zástupca poukázal na rozhodnutia NS SR sp.zn. 1Cdo 180/2009 a sp.zn. 5Cdo 269/2007, ktoré pre tento prípad náhradu mzdy určujú ako určitú satisfakciu voči zamestnancovi a sankciu voči zamestnávateľovi, takže v danom prípade je irelevantné, či zamestnanec prácu pre zamestnávateľa vykonal. Pokiaľ ide o doručovanie písomnej komunikácie medzi žalobkyňou a žalovanou, poukázal v tomto smere na § 38 Zákonníka práce týkajúci sa doručovania písomností, podľa ktorého zamestnanec doručuje zamestnávateľovi písomnosti do sídla alebo na pracovisku, a teda je na voľbe tohto zamestnanca, ktorú z možností si vyberie. Žalobkyňa si vybrala doručovanie na sídlo spoločnosti, nakoľko na pracovisku sa nemohla domôcť prevzatia zásielky.

6. Konateľka žalovanej L.. J. C.Š. L.. v rámci svojho vyjadrenia uviedla, že pracovný pomer so žalobkyňou rozväzovala jej zástupkyňa N.. S. na jej pokyn. N.. S. sa snažila o komunikáciu so žalobkyňou keď sa ju snažila vyzvať aby nastúpila do práce, nevedela sa však na ňu nakontaktovať. Rozsudok o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru dostali od právneho zástupcu žalobkyne v čase, kedy bol už právoplatný. Po jeho doručení z ich strany opäť nastúpili pokusy telefonovať žalobkyňi, prípadne ju inak vyzvať k tomu, aby nastúpila do práce, čo sa im nepodarilo. Má vedomosť aj o tom, že žalobkyňu vyzývali na nástup do práce aj prostredníctvom kancelárie jej právneho zástupcu. U žalobkyne však nebola snaha nastúpiť do práce, až nakoniec v marci 2011 sama dala výpoveď z pracovného pomeru. Pokiaľ ide o tvrdenie žalobkyne, že nenastúpila ani na výkon práce na základe dohody o pracovnej činnosti preto, že nevedela kedy má nastúpiť učiť, poukázala na to, že žalobkyňa mala učiť na základe rozvrhu hodín, ktorý je vypracovaný už na začiatku školského roka.

7. Právna zástupkyňa žalovanej potvrdila, že žalobkyňa bola od 1.12.2009 zamestnankyňou žalovanej s miestom výkonu práce M.R.Štefánika 147, Považská Bystrica, predmetom danej pracovnej zmluvy bol výkon pedagogickej činnosti. Výpoveďou zo dňa 30.3.2010 s ňou zamestnávateľ ukončil pracovný pomer v skúšobnej dobe. O skutočnosti, že jej bude daná výpoveď, bola žalobkyňa osobne informovaná N.. V. S., pričom ich rozhovor prebehol bez komplikácií. Následne žalobkyňa nastúpila na PN, ktorá podľa potvrdenia sociálnej poisťovne skončila 12.5.2010. Predmetná výpoveď daná zamestnávateľom bola súdom uznaná za neplatnú. Vôľou žalovanej bolo žalobkyňu naďalej zamestnávať, čo dala žalovaná preukázateľne a jednoznačne najavo výzvou adresovanou žalobkyňi na nástup do práce po ukončení jej PN, a to listom zo dňa 7.5.2010, takže žalobkyňa mala možnosť kedykoľvek sa do práce vrátiť a túto, pokiaľ by ju skutočne chcela vykonávať, vykonávať aj mohla. Týmto listom bola žalobkyňa zároveň vyzvaná, aby sa skontaktovala so zamestnávateľom, keďže predchádzajúci telefonický kontakt s ňou možný nebol. Žalobkyňa bola už počas trvania svojej PN niekoľkokrát kontaktovaná zamestnankyňou žalovanej, N. P., avšak neúspešne. Výzva zo dňa 7.5.2010 žalobkyňi musela byť doručená, nakoľko žalovanej sa zásielka ako nedoručená nevrátila, nikdy na ňu žiadnym spôsobom však nereagovala, neozvala sa, nezatelefonovala, do zamestnania viac neprišla. Po skončení PN, teda odo dňa 13.5.2010, pritom mohla žalobkyňa nastúpiť do zamestnania a pokračovať v pracovnom pomere v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 13.11.2009, rovnako tak mohla pokračovať aj v práci na dohodu. Žalobkyňa možnosť nástupu do zamestnania však nevyužila. Dokonca po ukončení PN o tomto ukončení žalovanú ani neinformovala, rovnako tak ani o tom, že viac nenastúpi ani na prácu na základe dohody zakladajúcu prácu mimo pracovného pomeru. Žalobkyňa sa evidentne vrátiť do zamestnania nechcela, nakoľko nie len, že na žiadosť o vrátenie sa do zamestnania v zmysle pracovnej zmluvy žiadnym spôsobom nereagovala, ale nepokračovala ani v práci na dohodu, ktorú u žalovanej mala v tom čase taktiež uzatvorenú. Žalovanú ako svojho zamestnávateľa žiadnym spôsobom nekontaktovala, práce sa nedožadovala, z jej strany teda nebola žiadna snaha o skutočné vykonávanie práce. O prebiehajúcom konaní o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa žalovaná dozvedela až od právneho zástupcu žalobkyne po skončení tohto konania, keď žalovanej v januári 2011 zaslal prvý list ktorým

žiadal o poskytnutie informácie, či sa bude pokračovať v pracovnom pomere žalobkyne, prípadne či sa ukončí, súčasťou tohto listu bolo aj súdne rozhodnutie. Právny zástupca žalobkyne sa však ozval až 2 mesiace po tom, ako súdne rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť, a počas tohto času žalobkyňa nikdy neprišla do zamestnania, netelefonovala ani inak sa nesnažila o to, aby jej bola práca pridelovaná, aj keď o výsledku súdneho konania a o skutočnosti, že jej pracovný pomer trvá, vedomosť mala. Žalobkyňa bola opakovane listom zo dňa 23.3.2011 vyzvaná, aby nastúpila do zamestnania čo neurobila, preto konanie žalobkyne núti žalovanú vyhodnotiť čas od ukončenia jej PN do skončenia pracovného pomeru, ako neospravedlненú absenciu v zamestnaní. Uvedené skutočnosti dokazujú, že žalobkyňa do práce nastúpiť ochotná ani nebola a teda žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru sa v zmysle uvedených skutočností nejaví ako skutočný prejav vôle žalobkyne. Žalovaná umožnila žalobkyňi nástup a pokračovanie v práci okamžite po ukončení PN, dokonca aj v deň podania žaloby na súd mala možnosť nastúpiť do zamestnania a pokračovať v práci. Uvedené skutočnosti tak zakladajú záver, že žalobkyňa nemá nárok na požadovanú náhradu mzdy, nakoľko mohla pracovať avšak nechcela, túto možnosť nevyužila, zamestnávateľa po ukončení PN ani žiadnym spôsobom nekontaktovala. Z toho dôvodu žiadala, aby bol žalobkyňou požadovaný nárok zamietnutý. K tvrdeniu žalobkyne, že žalovanej doručovala výzvu na umožnenie jej pracovať na adresu spoločnosti, na ktorej prevzatá nebola uviedla, že žalobkyňa mala vedomosť o tom, že konateľka žalovanej spoločnosti sa zdržiavala výlučne v Považskej Bystrici. Žalobkyňa svoju žiadosť zo dňa 12.4.2010 o zaslanie výplatnej pásky, však doručila žalovanej na adresu M.R.Štefánika 147, Považská Bystrica, z ktorej adresy jej aj bolo odpovedané. Z tohto je možné usudzovať, že takto konala účelovo a podľa toho ako jej to vyhovovalo, pretože o nepreberaní zásielok žalovanou na adrese jej sídla mala vedomosť z prebiehajúceho súdneho konania o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. Pokiaľ by teda žalobkyňa skutočne chcela byť zamestnávaná, po tom, ako jej bola vrátená výzva z 25.5.2010, zaslaná na adresu sídla spoločnosti do Trnavy ako nedoručená, by túto výzvu zaslala aj na adresu pracoviska v Považskej Bystrici.

8. Svedkyňa N.. V. S., zástupkyňa školy uviedla, že u žalobkyne boli výpadky zo zamestnania, nakoľko často čerpala PN, OČR a neplatené voľno, preto v marci 2010 pristúpili k riešeniu tohto problému. Dňa 30.3.2010, po návrate žalobkyne z dovolenky, sa s ňou dohodli, že vzhľadom na jej rodinné a zdravotné problémy, bude ďalej vykonávať prácu už len na základe dohody o vykonaní práce, ktorú mala uzavretú od 20.1.2010 a nie aj na základe pracovnej zmluvy. Rozišli sa v dobrom s tým, že keď jej pominú zdravotné problémy, nastúpi do zamestnania na základe tejto dohody. V období od 31.3.2010 do 30.11.2010 sa snažili so žalobkyňou skontaktovať, preventívne jej poslali doporučený list zo dňa 7.5.2010, aby sa po ukončení PN dostavila do práce. Snažili sa s ňou skontaktovať aj z toho dôvodu, že v máji 2010 ich sociálna poisťovňa vyzvala aby oznámili, či žalobkyňa chodí do práce, prípadne vykonáva prácu doma. Výzvu jej poslali na adresu Považská Bystrica, Lánska 33, pretože im ako zamestnávateľovi inú adresu neuviedla. Ďalší kontakt medzi žalobkyňou a žalovanou od zaslania písomnej výzvy zo dňa 7.5.2010 neprebíhal, nemali vedomosť ani o tom, že prebieha súdny spor. Prvý list dostali až v marci 2011, bola to výzva zo dňa 30.1.2011, kde ich právny zástupca žalobkyne vyzýval, akým spôsobom chcú žalobkyňu zamestnávať, vtedy sa dozvedeli aj o tom, že bol súdny spor ohľadom neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Ako reakciu na túto žiadosť zaslali žalobkyňi výzvu zo dňa 23.3.2011, aby sa okamžite dostavila do zamestnania, zaslali ju poštou a pre istotu doručili dňa 25.3.2011 aj osobne do kancelárie Y.. X. oznámenie o tom, že má oboznámiť žalobkyňu s tým, že k nástupu do zamestnania bola vyzvaná dňa 7.5.2010 a dňa 24.3.2011. Svedkyňa ďalej uviedla, že od skončenia PN dňa 12.5.2010 až do skončenia pracovného pomeru, sa žalobkyňa nedostavila do zamestnania ani na jeden deň a ani sa neskontovala so zamestnávateľom Na otázku právnej zástupkyne žalovanej svedkyňa tiež uviedla, že v období od 31.3.2010 až do skončenia pracovného pomeru žalobkyne, boli ohľadom osoby žalobkyne vydané jedine pokyny, aby sa jej pokúsili zatelefonovať, čo sa však nepodarilo a aby bol osobne zanesený list do kancelárie Y.. X., prípadne list ktorým bola vyzývaná, na poštu. Na otázku súdu svedkyňa uviedla, že žalobkyňi preventívne zaslali list zo dňa 7.5.2010 v ktorom ju vyzývali aby sa dostavila do práce, pretože žalobkyňa do práce nenastúpila, o tom že žalobkyňa je práceneschopná nevedeli keď PN-ku im nedoručila, nevedeli ani o ukončení jej PN. Nebol s ňou možný ani telefonický kontakt napriek tomu, že išli maturity a v práci ju potrebovali, pričom s ňou mali uzavretú dohodu o vykonaní práce. Ich výzva zo dňa 7.5.2010 sa týkala pracovného pomeru, nebolo špecifikované v liste, čoho sa týka. Výzva, ktorá bola daná na poštovú prepravu dňa 7.5.2010 doporučené, sa im ako nevyzdvihnutá nevrátila.

9. Svedok Y.. Y. X. uviedol, že žalobkyňa sa prišla informovať, ako má ďalej pokračovať a po komunikácii s ňou sa rozhodli poslať žalovanej výzvu zo dňa 31.1.2011, aby zaujali postoj k tomu, či jej budú

prideľovať prácu alebo s ňou platne rozviažu pracovný pomer. Výzva bola podaná na poštovú prepravu dňa 1.2.2011. Po uplynutí asi dvoch mesiacov, kým sa čakalo na reakciu žalovanej, sa žalobkyňa rozhodla, že sama dá výpoveď z pracovného pomeru. Táto výpoveď bola dňa 24.3.2011 žalovanej zaslaná poštovou prepravou doporučeným listom. V nasledujúci deň sa dostavila do ich kancelárie pracovníčka školy a osobne priniesla výzvu, aby žalobkyňa nastúpila do práce, preto ju oboznámil s tým, že deň predtým bola doručovaná výpoveď žalobkyne z pracovného pomeru, túto výpoveď pracovníčke v advokátskej kancelárii opätovne doručil. Výpoveď bola osobne doručená pracovníčke žalovanej, pretože vedeli, že na adrese sídla žalovanej výpoveď z pracovného pomeru nebude prevzatá, respektíve predpokladali, že môžu byť opätovne problémy pri jej prevzatí. Žalobkyňa podľa vyjadrenia svedka chcela situáciu, keď jej pracovný pomer po rozhodnutí súdu síce trval, ale reálne jej nebola pridelená práca vyriešiť, a to buď nastúpiť do práce alebo, ak jej toto nebude umožnené, aby bol pracovný pomer platne ukončený. Výzva z januára 2011 sa zástupcovi žalobkyne vrátila neprevzatá žalovanou, žalobkyňa sa ale pokúsila kontaktovať so žalovanou telefonicky alebo iným spôsobom ohľadom toho, či môže nastúpiť do práce a bude jej pridelená práca alebo príde k rozviazaniu pracovného pomeru. Z rozprávania žalobkyne má svedok vedomosť, že v období pred tým, ako bola zaslaná výpoveď z pracovného pomeru, bola komunikácia so žalovanou veľmi ťažká a problematická. Po doručení výzvy žalovanej v marci 2011, aby žalobkyňa nastúpila do práce, táto do práce podľa názoru svedka nenastúpila preto, že po tom, ako bola výpoveď žalobkyne z pracovného pomeru už zaslaná poštou a začala plynúť výpovedná lehota, sa im zdalo byť kontraproduktívne, aby počas výpovednej lehoty žalobkyňa nastúpila do práce.

10. Z Pracovnej zmluvy žalobkyne zo dňa 13.11.2009 súd zistil, že bola uzavretá medzi žalobkyňou a žalovanou na dobu neurčitú, so skúšobnou dobou 3 mesiace. Pracovný pomer žalobkyne začal jej nástupom do práce dňa 1.12.2009 s miestom výkonu práce v Považskej Bystrici a žalobkyňa vykonávala pedagogickú činnosť.

11. Z písomného podania žalobkyne zo dňa 25.5.2010 adresovaného žalovanej súd zistil, že žalobkyňa oznámila žalovanej, že podala žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a zároveň trvala na tom, aby bola naďalej zamestnávaná a aby jej bola poskytovaná mzda.

12. Z výzvy žalovanej zo dňa 7.5.2010 adresovanej žalobkyňi súd zistil, že žalovaná vyzvala žalobkyňu na nástup do zamestnania po ukončení PN, prípadne na to, aby sa kontaktovala telefonicky.

13. Z výzvy zo dňa 23.3.2011 súd zistil, že žalovaná opäť vyzvala žalobkyňu aby sa okamžite dostavila do zamestnania alebo aby oznámila prekážku pre ktorú nemôže do zamestnania nastúpiť, nakoľko žalobkyňa nereagovala na výzvu žalovanej zo dňa 7.5.2010, ukončenie PN nepriniesla a ani do zamestnania nenastúpila.

14. Z výzvy žalobkyne na uzavretie dohody zo dňa 31.1.2011 súd zistil, že vyzýva žalovanú aby sa vyjadrila ku skutočnosti, akým spôsobom navrhuje riešiť situáciu, či bude žalobkyňi prideľovať prácu alebo chce so žalobkyňou pracovný pomer ukončiť

15. Z úradného záznamu spísaného dňa 28.3.2011 z telefonického rozhovoru p. P. so žalobkyňou súd zistil, dňa 28.3.2011 o 15.45 hodine žalobkyňa žiadala k telefónu p. riaditeľku, ktorá bola zaneprázdnená z dôvodu stretnutia hokejbalového tímu so začiatkom o 15.00 hodine. Pani P. zaznamenala požiadavky žalobkyne, ktorá položila otázku, či je možná dohoda o ukončení pracovného pomeru, ktorá žiadala aby bola informovaná či sa o ukončení pracovného pomeru dohodnú, pričom telefonicky ani e-mailový kontakt na seba nenechala.

16. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu oznámenia zamestnanca o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní, 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.

17. Predmetom tohto konania je nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru za obdobie od 25.5.2010 do 31.5.2011 v celkovej sume 4.496,65 eur.

18. Ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí a zostávajú mu zachované všetky práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi súčasne poskytnúť náhradu mzdy. Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie o tom, aby ho ďalej zamestnával. Nárok na náhradu mzdy trvá až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Náhrada mzdy sa poskytuje vo výške priemerného zárobku. Podmienkou priznania náhrady mzdy je teda oznámenie zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a zo strany zamestnávateľa neumožnenie zamestnancovi vykonávať prácu, keď náhrada mzdy zamestnancovi prináleží až do tej doby, kým mu nie je umožnené pracovať.

19. Z dokazovania vykonaného listinnými dôkazmi, výsluchom sporových strán a svedkov mal súd preukázané, že žalobkyňa bola od 1.12.2009 zamestnankyňou žalovanej s miestom výkonu práce M.R.Štefánika 147, Považská Bystrica, predmetom pracovnej zmluvy bol výkon pedagogickej činnosti. Pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú s 3 mesačnou skúšobnou dobou. Zamestnávateľ dňa 30.3.2010 skončil pracovný pomer žalobkyne v skúšobnej dobe. Následne žalobkyňa nastúpila na PN, ktorá podľa potvrdenia sociálnej poisťovne skončila 12.5.2010. Žalobkyňa dňa 25.5.2010 podala na súd žalobu, ktorou sa domáhala určenia neplatnosti rozviazania jej pracovného pomeru, zároveň v ten istý deň zaslala žalovanej oznámenie o tom, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe bolo súdom uznané za neplatné v konaní vedenom na Okresnom súde Trnava pod sp. zn. 19C/80/2010, rozsudkom právoplatným dňa 30.11.2010. Pracovný pomer žalobkyne tak trval ďalej a bol ukončený až dňa 31.5.2011 na základe výpovede, ktorú dala žalobkyňa dňa 24.3.2011. Žalobkyňa v období od skončenia pracovného pomeru žalovanou v skúšobnej dobe až do rozviazania pracovného pomeru výpoveďou ku dňu 31.5.2011, do zamestnania fyzicky nenastúpila. Žalovaná za obdobie od 25.5.2010 do 31.5.2011 žalobkyňi náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru nezaplatila v žiadnej sume. Ohľadom týchto skutočností medzi stranami spor nebol, keď tieto skutočnosti vyplývali tak zo zhodných tvrdení sporových strán, prípadne z listinných dôkazov, ktoré spochybnené neboli. V podstate je možné skonštatovať, že medzi stranami nevznikol spor ani ohľadom toho, že písomným podaním zo dňa 25.5.2010 žalobkyňa oznámila žalovanej, že skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe považuje za neplatné a žiada, aby bola naďalej zamestnávaná a aby jej bola poskytovaná mzda. Toto oznámenie bolo zasielané poštou na adresu sídla žalovanej v Trnave a žalovanou prevzaté nebolo, čo vyplynulo aj z listinných dôkazov, žalovaná v konaní ale nepopierala, že by žalobkyňa takéto oznámenie urobila.

20. Sporné medzi stranami však bolo, či žalobkyňa mala záujem a ochotu vykonávať prácu pre zamestnávateľa v období po neplatnom skončení pracovného pomeru ako aj to, či žalovaná ako zamestnávateľ umožnila žalobkyňi prácu vykonávať, teda či žalobkyňi vznikol nárok na náhradu mzdy.

21. Žalobkyňa v konaní tvrdila, že o vykonávanie práce záujem mala, nebolo jej to však žalovanou umožnené. U žalovanej sa viackrát domáhala pracovného stretnutia a snažila sa prísť k zamestnávateľovi osobne, vždy však dostala odpoveď, že štatutárny zástupca zamestnávateľa nemá čas. Žalovaná naopak tvrdila, že bolo jej vôľou žalobkyňu naďalej zamestnávať, táto však fyzicky do práce nenastúpila, pridelovania práce sa nedomáhala a žalovanej sa ani nedarilo nakontaktovať sa na ňu. Žalovaná zaslala žalobkyňi výzvu aby nastúpila do práce, čím jej jednoznačne preukázala, že mala záujem o zamestnávanie žalovanej.

22. Súd vyhodnotil dôkazy jednotlivo i vo vzájomnej súvislosti, pričom dospel k záveru, že žalobe nie je možné vyhovieť, nakoľko žalobkyňa svoje tvrdenia a tým teda svoj nárok na náhradu mzdy, v konaní riadnym spôsobom nepreukázala. Okrem toho, tvrdenia žalobkyne súd vyhodnotil ako účelové, s cieľom preukázať nárok, ktorý je predmetom konania. O tomto súd usudzuje z toho, že ohľadom rôznych skutočností sa vyjadrenia žalobkyne rozchádzajú, dokonca často krát sa rozchádzajú aj s vyjadreniami jej právneho zástupcu, ktorý ju v konaní zastupuje.

Najväčší rozpor súd videl v jej tvrdeniach, že sa opakovane snažila skontaktovať so žalovanou, pričom využívala hlavne telefonický kontakt so sekretárkou žalovanej pani P., ktorá jej dávala vyhýbavé odpovede ohľadom toho, že štatutárna zástupkyňa žalovanej nemá čas. Takto sa telefonicky mala domáhať stretnutia po skončení svojej PN, ale aj v období po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Žalovaná poprela, že by žalobkyňa telefonovala opakovane s pani P. Žalobkyňa napriek tomu, na preukázanie svojho tvrdenia o intenzívnom kontaktovaní žalovanej s cieľom dožadovania sa pridelenia práce, súdu nepredložila žiaden relevantný dôkaz, dokonca v ďalšom konaní netrvala už ani na pôvodne navrhovanom výsluchu pani P.. Súdu predložila len úradný záznam telefonického rozhovoru žalobkyne dňa 28.3.2011 o 15.45 hodine údajne s pani P. (čo nie je možné z nečitateľného podpisu zistiť, žalovaná to však nesporeovala). Týmto žalobkyňa preukázala uskutočnenie len jedného telefonického hovoru, pričom však zo záznamu o obsahu komunikácie súdu vyplynulo, že žalobkyňa sa nedomáhala pridelenia práce a ani sa nedožadovala osobného stretnutia za týmto účelom, keď zisťovala len možnosť dohody ohľadom ukončenia jej pracovného pomeru a žiadala, aby bola ohľadom ukončenia pracovného pomeru informovaná, pričom však zároveň telefonicky, prípadne e-mailový kontakt na seba nenechala, takže nie je celkom zrejmé, akým spôsobom mala byť vyrozumená. Navyše je potrebné poukázať aj na to, že to bol rozhovor zo dňa 28.3.2011, teda po tom, ako dňa 25.3.2011 doručila svojmu zamestnávateľovi výpoveď z pracovného pomeru, z čoho vyplýva, že v tej dobe už záujem o pridelenie práce zrejme ani nemala. Žalobkyňa tiež tvrdila, že medzi ňou a žalovanou prebiehala písomná aj telefonická komunikácia ohľadom toho, aby jej bolo oznámené, kedy sa môže dostaviť učiť, keď osobne napísala a poštou poslala niekoľko žiadostí. Súdu však predložila len jednu výzvu na pridelenie práce z 25.5.2010 a jednu zo dňa 31.1.2011 ktorú spísal jej právny zástupca, a ktorou sa u žalovanej dotazuje, či jej bude pridelať prácu alebo chce s ňou pracovný pomer ukončiť.

Žalovaná v konaní rovnako tvrdila, že žalobkyňu vyzývali k nástupu do zamestnania, pretože ju chceli ďalej zamestnávať. Snažili sa ju kontaktovať telefonicky, poslali jej však aj písomnú výzvu zo dňa 7.5.2010 a dňa 23.3.2011. Pokiaľ ide o snahu o telefonický kontakt, toto žalovaná súdu rovnako ako žalobkyňa nepreukázala, pokiaľ však ide o písomnú výzvu zo dňa 23.3.2011, túto právny zástupca žalobkyne prevzal, čo priamo vyplýva z tohto listinného dôkazu. Žalovaná podacím listom preukázala súdu, že jej ďalšia písomná výzva, spísaná dňa 7.5.2010, bola doručovaná doporučene, pričom ako nedoručená sa jej nevrátila. Týmto podaním bola žalobkyňa vyzvaná na nástup do práce po skončení jej PN ako aj na to, aby sa nakontaktovala na svojho zamestnávateľa. Vzhľadom k tomu, že žalobkyňa sa vyjadrila v tom zmysle, že sa nepamätá, či ju zamestnávateľ v období od marca 2010 do ukončenia pracovného pomeru kontaktoval ohľadom jej nástupu do práce, pričom toto priamo nepoprela ani inak nespochybnila (len si nepamätá), súd považoval za preukázané, že žalobkyňa bola v rozhodnom období zo strany žalovanej vyzvaná na nástup do práce. Žalobkyňa tak neurobila a táto skutočnosť, že žalobkyňa počas tohto obdobia fyzicky pre žalovanú nepracovala, sporná ani nebola. Okrem toho žalobkyňa priamo potvrdila, že niekedy v máji 2010 ju žalovaná kontaktovala ohľadom toho, do kedy plánuje byť na PN, z čoho súd tiež usudzuje, že žalovaná ako zamestnávateľ sa na toto dotazovala práve z dôvodu, že chcela aby žalobkyňa nastúpila do práce, keď iný dôvod k tomu, aby sa na trvanie PN pýtala, nevidel. I keď výzva žalovanej je zo dňa 7.5.2010, čo je z obdobia ešte pred tým, ako žalobkyňa oznámila, že považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné, aj z tohto oznámenia však možno podľa súdu vyvodiť, že žalovaná ešte v máji 2010 očakávala opätovné nastúpenie žalobkyne do práce po ukončení jej PN, a to aj napriek skončeniu pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

23. Súd pristúpil aj k vyhodnoteniu svedeckých výpovedí, keď svedkyňa S. potvrdila, že doporučene žalovaná zaslala žalobkyňu písomnú výzvu zo dňa 7.5.2010 na nástup do práce na základe pracovnej zmluvy, pričom sa im táto výzva ako nedoručená nevrátila. Rovnako tak potvrdila aj ďalšie tvrdenie žalovanej, že medzi žalovanou a žalobkyňou písomný ani telefonický kontakt okrem už zmienenej výzvy neprebíhal, nakoľko nebolo možné sa s ňou skontaktovať. Bolo tomu tak až do januára 2011, kedy im právny zástupca žalobkyne doručil výzvu ohľadom spôsobu zamestnávania žalobkyne, na ktorú žalovaná reagovala svojou výzvou na nástup do práce zo dňa 23.3.2011. Svedkyňa svojou výpoveďou tak potvrdila tie tvrdenia, týkajúce sa výziev a žiadostí zo strany žalovanej o nástup do práce, ktoré boli medzi stranami sporné. Súdu je zrejmé, že svedkyňa je zamestnankyňou žalovanej, zo strany žalobkyne však neboli predložené a ani navrhnuté žiadne dôkazy, ktorými by spochybnila výpoveď svedkyne a ktorými by naopak podporila svoje tvrdenia. Rovnako aj svedok X. potvrdil, že žalovanej bola poštou zaslaná výzva v mene žalobkyne zo dňa 31.1.2011, ktorá jej doručená ale nebola. Potvrdil aj to, že žalovaná doručila svoju výzvu na nástup do práce zo dňa 23.3.2011 adresovanú žalobkyňu, a to do ich advokátskej kancelárie.

24. Z vyššie uvedených dôvodov mal súd preukázanú zo strany žalobkyne len výzvu na pridelovanie práce zo dňa 25.5.2010 a zo dňa 31.1.2011, keď jej ďalšie tvrdenia ohľadom intenzívnych telefonických kontaktov so žalovanou s cieľom nástupu do práce, zostali nepreukázané. Navyše ich súd považoval za účelové, nakoľko výzva aby ju žalovaná zamestnávala, bola podmienkou preukázania jej nároku. Súd je však toho názoru, že pokiaľ by záujem pracovať u žalobkyne bol skutočný, nastúpiť do práce reálne mohla, keď k tomuto bola vyzývaná aj samotnou žalovanou. Zo strany žalovanej považoval súd za preukázané doručenie výziev zo dňa 7.5.2010 a zo dňa 23.3.2011, ktorými žiadala žalobkyňu o nastúpenie do práce a o to, aby sa s ňou skontaktovala.

25. O účelovosti viacerých vyjadrení žalobkyne možno v neposlednom rade usudzovať aj z toho, že v niektorých skutočnostiach sa vyjadrenia žalobkyne a jej právneho zástupcu rozchádzajú, čo tiež spôsobuje pochybnosti o vierohodnosti vyjadrení žalobkyne. Napríklad pokiaľ ide o doručenie výpovede žalobkyne z pracovného pomeru žalovanej, žalobkyňa na pojednávaní dňa 11.10.2018 uviedla, že túto výpoveď žalovanej doručil pán X., koncipient jej právneho zástupcu, ktorý ju bol osobne zaniest' do školy, naproti tomu právny zástupca žalobkyne na pojednávaní dňa 25.2.2015 uviedol, že výpoveď bola dňa 25.3.2011 žalovanej zaniest' osobne žalobkyňa a na pojednávaní dňa 11.10.2018 zase tvrdil, že výpoveď bol zaniest' jeho koncipient pán X., a napokon samotný svedok pán X. uviedol, že výpoveď bola dňa 24.3.2011 žalovanej zaslaná poštovou prepravou doporučeným listom a v nasledujúci deň ju on osobne odovzdal pracovníčke žalovanej (toto osobné doručenie potvrdila aj svedkyňa S.). Obdobne sa rozchádzali vyjadrenia aj ohľadom výzvy žalovanej zo dňa 23.3.2011, ktorou bola žalobkyňa vyzvaná aby sa dostavila do zamestnania, keď právny zástupca spočiatku tvrdil, že takáto výzva žalobkyňi nikdy nebola doručená a ani jemu ako zástupcovi, následne tvrdil, že aj keď je zrejmé z tohto oznámenia že ho dňa 25.3.2011 v jeho kancelárii prevzali, bolo to v období keď už žalobkyňu nezastupovali, a napokon svedok X. potvrdil, že túto výzvu od pracovníčky žalovanej on osobne prevzal dňa 25.3.2011. Ohľadom toho, v ktorom období a či vôbec, žalobkyňa bola zastúpená v komunikácii so žalovanou svojim súčasným právnym zástupcom, boli tiež rozchádzajúce sa tvrdenia. Žalobkyňa na pojednávaní dňa 11.10.2018 uviedla, že výzvu z 31.1.2011 žalovanej doručoval jej právny zástupca a v marci 2011 doručoval výpoveď žalovanej koncipient jej právneho zástupcu, priamo zástupca žalobkyne na pojednávaní dňa 25.2.2015 uviedol, že dňa 25.3.2011 prevzal výzvu žalovanej ale v tej dobe žalobkyňu už nezastupoval, dňa 11.10.2018 však potvrdil že žalobkyňu zastupoval, svedok X. sa rovnako ako žalobkyňa vyjadril v tom zmysle, že žalobkyňu zastupovali a v neposlednom rade aj z listinných dôkazov vyplýva, že výzvu z 31.1.2011 spísal právny zástupca žalobkyne (aj žalovaná potvrdila, že výzva z januára 2011 bola spísaná zástupcom žalobkyne).

26. Žalobkyňa ďalej tvrdila, pokiaľ ide o ďalšiu podmienku priznania nároku na náhradu mzdy, že žalovaná jej nastúpiť do práce neumožnila, i keď ona o vykonávanie práce záujem mala. Svoju skutočnú snahu o nastúpenie do práce, ako aj ochotu pracovať, žalobkyňa však ničím nepreukázala, keď zostala len pri svojich tvrdeniach, ktoré žalovaná poprela a uviedla, že pracovať mohla a pokiaľ by žalobkyňa do práce prišla, bolo by jej umožnené pracovať.

27. V tejto súvislosti súd poukazuje na § 47 Zákonníka práce ako aj na Stanovisko NS ČR zo dňa 9.6.2004, Cpj 4/2004 (R 85/2004/III), najmä na znenie: „Zamestnávateľ umožní zamestnancovi pokračovať v práci v zmysle ustanovenia § 61 ods. 1 druhá veta ZP (slov. § 79 ods. 1 druhá veta ZP), ak mu ešte pred začatím alebo za trvania sporu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru oznámi (výslovné alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o prejavenej vôli), že mu opäť bude v súlade s pracovnou zmluvou pridelovaná práca až do vyriešenia otázky platnosti skončenia pracovného pomeru v konaní pred súdom (prácu, ktorú má zamestnanec pre neho vykonávať podľa pracovnej zmluvy), a ak tak v prípade, že zamestnanec potom nastúpi do práce, naozaj uskutoční“, prípadne na rozhodnutie NS ČR zo dňa 18.3.2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003 (R 64/2005), najmä na znenie: „Ak oznámi zamestnanec po tom, čo mu dal zamestnávateľ neplatnú výpoveď alebo s ním skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej lehote, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, a ak prejaví zamestnávateľ vôľu prácu tomuto zamestnancovi pridelovať, je zamestnanec povinný naďalej vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, a to až do doby, kým dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru inak alebo do rozhodnutia súdu o žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru; neospravedlnené zameškanie práce v tejto dobe predstavuje porušenie pracovnej disciplíny.“

Podľa § 47 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu oznámenia zamestnanca o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,

a) zamestnávateľ je povinný pridelovať 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 práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

28. Ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí a zostávajú mu zachované všetky práva a povinnosti vyplývajúce z ustanovenia § 47 Zákonníka práce. Právom zamestnanca je, aby mu bola pridelovaná práca a vyplácaná mzda, povinnosťou zamestnanca je osobne vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, teda chodiť do práce. Za predpokladu, že zamestnanec okrem nesúhlasu so skončením pracovného pomeru aj oznámil zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a pridelovaní práce, je takýto zamestnanec oprávnený požadovať náhradu mzdy za obdobie odo dňa, keď toto zamestnávateľovi oznámil, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. Na ten účel má zamestnávateľ povinnosť oznámiť zamestnancovi, že jeho požiadavke vyhovel a vyzvať ho k tomu, aby nastúpil do práce. Zamestnávateľ je potom povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy. Za obdobie, v ktorom zamestnávateľ neprideluje zamestnancovi prácu a neumožní mu pracovať, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Ak by zamestnanec nenastúpil na výkon práce k zamestnávateľovi, porušil by pracovnú disciplínu, čo zase môže založiť dôvod pre skončenie pracovného pomeru s ním. Náhrada mzdy, ako ju upravuje § 79 ods. 1 Zákonníka práce, je dôsledkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa, ktorý je povinný pridelovať pracovníkovi prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Priznanie tejto náhrady závisí od možnosti a ochoty pracovníka vykonávať prácu. Ak teda pracovník nie je ochotný prácu vykonávať, nemá v tejto dobe nárok na poskytnutie náhrady mzdy.

29. V priebehu konania súd mal preukázané jednak to, že žalobkyňa žiadala po neplatnom skončení pracovného pomeru o to aby bola ďalej zamestnávaná, ako aj to, že žalovaná vyzvala žalobkyňu aby nastúpila do práce. Za týchto okolností, bolo teda povinnosťou žalobkyne riadne nastúpiť do zamestnania na výkon práce v zmysle pracovnej zmluvy, v opačnom prípade by porušila pracovnú disciplínu a vystavila by sa tomu, že jej nebude náhrada mzdy vyplatená. K tomuto však nedošlo a žalobkyňa do práce nenastúpila, čím nepreukázala svoj záujem naďalej vykonávať prácu na základe existujúcej pracovnej zmluvy. O jej nezájume skutočne pracovať súd usudzuje z toho, že namiesto neúspešných telefonických výziev, ktorými sa domáhala stretnutia so zástupcom žalovanej, mala žalobkyňa možnosť dostaviť sa do práce priamo osobne. Pracovnou náplňou žalobkyne v zmysle pracovnej zmluvy bola pedagogická činnosť spočívajúca vo výuke žiakov, čo je práca, ktorú musí vykonávať osobne a na konkrétnom mieste, teda priamo v priestoroch školy. Z tohto osobného charakteru výkonu práce žalobkyne vyplýva, že bez toho, aby žalobkyňa fyzicky do práce v mieste jej výkonu nastúpila, na čo bola žalovanou písomne vyzvaná, nebolo možné jej iným spôsobom zo strany zamestnávateľa umožniť pokračovať v práci po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru, i keď by zamestnávateľ na to pripravený bol. Žalobkyňa podľa svojho tvrdenia, sa do školy osobne dostavila len jedenkrát niekedy v máji 2010, pričom sa však nedostala dnu, pretože dvere boli zamknuté. Napriek tomu, že mala vedomosť o tom, že dvere školy sú riadne otvorené len do 8.00 hodiny, do kedy prichádzajú žiaci, ani raz sa nedostavila v tomto termíne tak, aby sa do školy bez problémov dostala, prišla až po tejto hodine i keď vedela, že dvere už budú zavreté a nemá od nich kľúče. Týmto však svoj aktívny záujem o pridelovanie práce nepreukázala. Nedôveryhodným sa potom javilo vysvetlenie žalobkyne, prečo neprišla v čase kým bola škola otvorená (z obavy z incidentu so študentami), keď súdu nebolo celkom jasné, ako chcela vykonávať pedagogickú činnosť, keď sa obávala študentov a incidentu z ich strany. Nejasným zostal aj dôvod obáv žalobkyne. Tiež nie je zrejmé, prečo sa žalobkyňa nedomáhala od pani P., s ktorou podľa jej tvrdení intenzívne telefonicky komunikovala, aby jej otvorila dvere školy, aby sa tak na pracovisko mohla dostať za účelom nástupu do práce. Nepresvedčivým sa javilo aj ďalšie vysvetlenie žalobkyne, prečo v období po skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe nenastúpila ani na prácu na základe dohody o vykonaní práce, ktorú mala so žalovanou uzavretú keď tvrdila, že nevedela kedy má nastúpiť učiť, pretože túto informáciu mohla získať buď priamo od pani P. s ktorou mala viackrát telefonovať, alebo opäť tak, že by sa osobne dostavila do školy, kde by priamo túto informáciu mohla zistiť.

30. Zo všetkých týchto vyššie uvedených a vyhodnotených dôvodov bol súd toho názoru, že žalobkyňa v konaní nepreukázala svoj nárok. I keď preukázala, že žalovanej ako svojmu zamestnávateľovi oznámila, že trvá na ďalšom zamestnaní, ďalej už súdu nepreukázala, že jej žalovaná neumožnila pokračovať v práci, i keď nárok na náhradu mzdy by jej prináležal práve do toho času, pokým by jej bolo umožnené v práci pokračovať. V konaní mal súd preukázané, že žalovaná ako zamestnávateľ vyzvala žalobkyňu na nástup do práce, táto však do práce neprišla, v opačnom prípade by jej riadne bola práca pridelovaná. Tieto preukázané skutočnosti preto zakladajú záver, že žalobkyňa nemá nárok na požadovanú náhradu mzdy, nakoľko možnosť pracovať ani napriek výzve zamestnávateľa nevyužila, pracovať mohla, avšak nechcela. Po tom, ako súdne rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť, žalobkyňa nikdy neprišla do zamestnania, zamestnávateľa za týmto účelom nekontaktovala a ani inak sa nesnažila o to, aby jej bola práca pridelovaná, a to aj napriek tomu, že o výsledku súdneho konania a o skutočnosti, že jej pracovný pomer naďalej trvá, vedomosť mala. Žalobkyňa svoj nárok na náhradu mzdy nepreukázala, v konaní žiadne ďalšie dôkazy neoznačila, a to aj napriek riadnemu poučeniu zo strany súdu, z toho dôvodu súd žalobu v celom rozsahu vo výroku I. ako nedôvodnú zamietol.

31. V konaní medzi stranami vznikol spor aj ohľadom správnosti postupu žalobkyne pri doručovaní písomných podaní týkajúcich sa pracovného pomeru žalovanej, ku ktorej súd považuje za potrebné sa vyjadriť.

32. Podľa § 38 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu oznámenia zamestnanca o tom, že trvá na ďalšom zamestnaní, písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

Podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu oznámenia zamestnanca o tom, že trvá na ďalšom zamestnaní, povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju pošta vrátila zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

33. Z tohto ustanovenia vyplýva, že zamestnanec môže doručovať zamestnávateľovi svoje písomnosti buď na pracovisku alebo poštovou prepravou ako doporučenú zásielku, pričom ide o rovnocenné spôsoby. S poukazom na to, nie je možné vytýkať žalobkyňi, že svoje písomné podania doručovala žalovanej na adresu sídla spoločnosti, ktoré je v Trnave, keď takéto podania sa potom v zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce považujú za doručené aj napriek tomu, že si ich žalovaná neprevzala. Zo skutočností, ktoré vyšli v priebehu konania najavo, je však možné aj pri tomto doručovaní usudzovať o účelnom konaní zo strany žalobkyne. V konaní bolo preukázané, že žalobkyňa doručovala oznámenie o tom, že skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe považuje za neplatné a preto trvá na ďalšom zamestnaní, na adresu sídla žalovanej, na ktorej adrese žalovaná oznámenie neprevzala. Na túto adresu bola doručovaná aj ďalšia výzva žalobkyne na pridelovanie práce zo dňa 31.1.2011, ktorá rovnako prevzatá nebola. Pritom vedomosť o tom, že výzvy si žalovaná na adrese sídla spoločnosti neprevezme, žalobkyňa aj jej právny zástupca mali, čo bolo priamo potvrdené aj výpoveďou svedka X. (a vyplývalo to aj z konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, v ktorom si žalovaná taktiež na tejto adrese písomnosti nepreberala). Účelnosť konania žalobkyne potom vyplýva z toho, že už takýmto spôsobom nepostupovala pri doručovaní žiadosti o zaslanie výplatných pásov, teda listín, ktoré pre uplatnenie svojho nároku na súde priamo potrebovala pre správny výpočet výšky priemernej mzdy. Túto žiadosť žalobkyňa doručovala na adresu školy v Považskej Bystrici, na ktorej adrese žalovaná poštové zásielky riadne preberala, pretože neprevzatie tejto výzvy na adrese v Trnave, by nebol v prospech žalobkyne. Ako vyplynulo z konania, na adrese školy bola žiadosť o výplatné pásky žalovanou prevzatá a aj riadne vybavená. Toto vedie k záveru, že si žalobkyňa pri doručovaní písomností žalovanej vybrala spôsob doručovania podľa toho, čo jej viac vyhovovalo, prípadne podľa toho, či prevzatie zásielky bolo v jej záujme, keď bolo zrejmé, že niektoré listiny doručovala na adresu sídla spoločnosti v Trnave a niektoré na adresu školy v Považskej Bystrici. Napríklad aj samotnú výpoveď z pracovného pomeru, žalobkyňa doručovala na adresu sídla žalovanej v Trnave.

34. Podľa § 251 CSP, trovy konania sú všetky preukázané, odôvodnené a účelne vynaložené výdavky, ktoré vzniknú v konaní v súvislosti s uplatňovaním alebo bránením práva.

35. Podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

36. Podľa § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

37. Podľa § 262 ods. 2 Civilného sporového poriadku, o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

38. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa ustanovenia § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP, keď žaloba bola v celom rozsahu zamietnutá, z čoho vyplýva hrubý úspech žalovanej 100 % a hrubý úspech žalobcu 0 %, a teda konečný čistý úspech žalovanej je 100 % (100 % - 0 %). To v konečnom dôsledku znamená nárok žalovanej voči žalobcovi na náhradu účelne vynaložených trov celého konania v rozsahu 100 % trov konania, nakoľko však žalovanej v konaní žiadne trovy nevznikli, súd jej právo na ich náhradu nepriznal, o čom rozhodol vo výroku II. rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie v lehote do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Trnava (§ 355 ods. 1 CSP).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania, a síce ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis, spisová značka konania (§ 127 ods. 1 CSP) uviesť, 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) (§ 363 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.

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.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné súdne rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na výkon exekúcie podľa osobitného zákona (zák. č. 233/1995 Z.z.).