ECLI:SK:OSKE3:2023:7519207144.8

Sp. zn.:**7Cpr/1/2019** - 318
IČS: **7519207144**

ROZSUDOK
V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice - okolie sudkyňou JUDr. Evou Kerecmanovou v spore žalobcu PhDr. Františka Riga, nar. [redacted], trvale bytom [redacted], Krásnohorské Podhradie zastúpeného JUDr. Rudolfom Bezákom, advokátom, so sídlom Krmanova 14, Košice proti žalovanému Mestu Moldava nad Bodvou, so sídlom Školská 2, Moldava nad Bodvou, IČO: 00 324 451 zastúpenému ALENA ZADÁKOVÁ - advokát s.r.o., so sídlom Kováčska 32, Košice, IČO: 53 209 451, v konaní o náhradu mzdy

r o z h o d o l :

I. V časti o zaplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 1.1.2016 do 17.11.2016 v sume 1 766,- eur brutto mesačne konanie z a s t a v u j e.

II. Žalovaná j e p o v i n n á zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 1.12.2017 do 11.12.2017 a od 9.1.2019 do 26.2.2021 sumu 45 549,92 eura brutto do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

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

IV. Žalobcovi priznáva voči žalovanej nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100% z priznanej náhrady mzdy. O výške tejto náhrady bude rozhodnuté samostatným uznesením.

7Cpr/1/2019

O d ô v o d n e n i e

1. Žalobca sa podanou žalobou domáhal voči žalovanému náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru.

2. Konanie o náhradu mzdy bolo vylúčené na samostatné konanie z konania vedeného Okresným súdom Košice - okolie (ďalej aj „ súd“) pod sp. zn. 16 Cpr/2/2016 o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, náhrady nemajetkovej ujmy a náhrady mzdy, a to výrokom II. rozsudku súdu z 23.10.2019, sp. zn. 16Cpr/2/2016, právoplatným 16.1.2020 a uznesením súdu z 4.2.2021, sp. zn. 7 Cpr/1/2019, právoplatným 16.3.2021 bolo následne prerušené podľa ust. § 164 CSP do skončenia pôvodného konania vedeného pod sp. zn. 16Cpr/2/2016, v ktorom sa riešila otázka platnosti skončenia pracovného pomeru žalobcu, teda otázka majúca význam pre rozhodnutie vo veci, keďže právo na náhradu mzdy má zamestnanec len v prípade, že pracovný pomer bol s ním skončený neplatne.

3. V konaní vedenom súdom pod sp. zn. 16Cpr/2/2016 sa žalobca domáhal voči žalovanému: 1/ určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, 2/ náhrady nemajetkovej ujmy a 3/ náhrady mzdy 1766,- eur brutto mesačne od 1.1.2016 do 17.11.2016 a od 1.12.2017 do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci, maximálne za dobu 36 mesiacov a 4/ náhrady trov konania. Súd rozhodol vo veci rozsudkom z 23.10.2019 sp. zn. 16Cpr/2/2016, ktorým určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu ako zamestnanca založeného vymenovaním 29.8.1991, so vznikom pracovnoprávneho vzťahu 1.11.1991, výpoveďou žalovaného ako zamestnávateľa z 4.9.2015 je neplatné a pracovný pomer žalobcu trvá (výrok I.), vylúčil nárok žalobcu na náhradu mzdy na samostatné konanie, vedené pod sp. zn. 7Cpr/1/2019 (výrok II.), v časti o náhradu nemajetkovej ujmy konanie zastavil (výrok III.), zamietol vzájomný návrh žalovaného na určenie, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou z 1.11.1991 medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom končí dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu (výrok IV.), rozhodol, že v rozsahu zastavenia konania žalobca nemá nárok na náhradu trov konania a žalovanému náhradu trov konania nepriznáva (výrok V.) a v prevyšujúcej časti, okrem nároku vylúčeného na samostatné konanie, žalobcovi priznal voči žalovanému právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 % s tým, že o výške tejto náhrady bude rozhodnuté samostatným uznesením (výrok VI.). Vo výrokoch II. a III. citovaný rozsudok nadobudol právoplatnosť 16.1.2020. Proti výrokom I., IV., V. a VI. rozsudku podal žalovaný včas odvolanie.

4. Krajský súd v Košiciach (ďalej aj „ odvolací súd“) rozsudkom z 13.5.2021, sp. zn. 2 CoPr/5/2020, právoplatným 30.6.2021 o odvolaní žalovaného rozhodol, tak že potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku I. o určení neplatnosti výpovede a trvaní pracovného pomeru žalobcu a žalovaného, výroku IV. o zamietnutí vzájomného návrhu žalovaného na určenie, že pracovný pomer žalobcu založený pracovnoprávnou zmluvou z 1.11.1991 končí dňom právoplatnosti rozsudku a vo výrokoch V. a VI. o náhradu trov konania. Zároveň priznal žalobcovi náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením z 6.9.2022, sp. zn. 7Cdo/124/2022, právoplatným 4.11.2022 odmietol dovolanie žalovaného proti rozsudku odvolacieho súdu.

6. Žalobca sa podanou žalobou spresnenou písomným podaním zo 16.10.2018 teda domáhal voči žalovanému zaplatenia náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 1 766,- eur brutto mesačne (základná mesačná mzda 1 472,- eur brutto + pohyblivá zložka mzdy 294,- eur brutto) od 1.1.2016 do 17.11.2016 a od 1.12.2017 do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci, maximálne za 36 mesiacov. Žalobu skutkovo odôvodnil tým, že žalovanému ako zamestnávateľovi oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, ale žalovaný mu prácu neprideľoval po celú dobu trvania súdneho sporu o určenie neplatnosti výpovede.

7. Žalobca následne v priebehu konania, po námietke žalovanej, že nárok na náhradu mzdy za obdobie svojej práceneschopnosti nemá, prostredníctvom svojho zástupcu, na pojednávaní konanom 25.11.2021 a následne v písomnom podaní doručenom súdu 16.12.2021 uviedol, že žiada priznať náhradu mzdy za obdobie od 26.1.2017 do 11.12.2017 a od 9.1.2019 do 29.6.2021, úrok z omeškanie zo žalovanej náhrady mzdy a valorizáciu náhradu mzdy. Súd predmetné podanie posúdil podľa jeho obsahu (§ 124 CSP) ako čiastočné späťvzatie žaloby o zaplatenie náhrady mzdy za obdobie od 1.1.2016 do 17.11.2016 v sume 1.766,- eur brutto mesačne a konanie v tejto časti zastavil podľa § 145 ods. 2 CSP, tak ako je uvedené vo výroku I. tohto rozsudku; ako spresnenie žaloby ohľadom plynutia doby 36 mesiacov, za ktorú žiada priznať náhradu mzdy a ako zmenu žaloby spočívajúcu v jej rozšírení o zaplatenie náhrady mzdy aj za obdobie od 26.1.2017 do 30.11.2017, zaplatenie úroku z omeškania z uplatnenej náhrady mzdy a zaplatenie valorizácie náhrady mzdy, ktorú zmenu žaloby podľa ust. § 143 ods. 2 CSP nepripustil uznesením z 30.5.2022 sp. zn.7Cpr/1/2019-253, právoplatným 8.6.2022 s poukazom na svoju kauzálnu nepríslušnosť.

8. Predmetom sporu tak zostal nárok na náhradu mzdy 1766,- eur brutto mesačne za obdobie od 1.12.2017 do 11.12.2017 a od 9.1.2019 do 29.6.2021.

9. Žalovaný uviedol, že nerozporuje nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie 12 kalendárnych mesiacov x 1472,- eur brutto mesačne t.j. spolu 17 664,- eur. Nárok žalobcu presahujúci 1472,- eur mesačne však považuje za nedôvodný, nakoľko pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Žalobca pre výpočet automaticky použil aj pohyblivú zložku mzdy 294,- eur (čo je jej maximálna výška), na ktorú nemá nárok automaticky. Podľa § 3 ods. 2 u žalovaného platného Poriadku odmeňovania platí, že o priznaní osobného príplatku podľa ods. 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje primátor mesta. Žalobcovi bola odňatá pohyblivá zložka mzdy od 1.1.2015 a bola mu vyplácaná len zmluvne dojednaná mzda vo výške 1 472,- eur mesačne, čo vyplýva aj z jeho ročného mzdového listu za rok 2015. Zároveň žiadal, aby súd žalobcovi náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov znížil alebo nepriznal, a to podľa príjmov, ktoré žalobca mal v predmetnom období.

10. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, výsluchom štatutárneho zástupcu žalovaného - primátora JUDr. Slavomíra Borovského , oboznámením sa s listinnými dôkazmi, ktoré sú súčasťou spisu a spisu sp. zn. 16 Cpr/2/2016 a zistil tento skutkový stav:

11. Žalovaný, konajúc primátorom JUDr. Ing. Slavomírom Borovským, dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a) bodu 1 Zákonníka práce listom z 4.9.2015 č. 8090/2015 z dôvodu zrušenia časti zamestnávateľa (výpoveď z pracovného pomeru z 4.9.2015).

12. Výpoveď bola žalobcovi doručená poštou do vlastných rúk 9.9.2015 (doručenka na čl. 49 spisu).

13. Žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával v podanej žalobe, ktorá bola žalovanému doručená 26.1.2017 (doručenka na čl. 36 spisu). Uvedená skutočnosť nie je medzi stranami sporná.

14. V čase výpovede bol žalobca zamestnancom žalovaného vo funkcii náčelníka Mestskej polície v Moldave nad Bodvou, s miestom výkonu práce v Moldave nad Bodvou. Pracovnoprávny vzťah žalobcovi vznikol 1.11.1991 na dobu neurčitú. (menovací dekrét z 1.11.1991, pracovná zmluva z 1.11.1991).

15. S účinnosťou od 1.1.2014 bol žalobca zaradený do 11. platovej triedy a zložkami jeho mzda bola základná mzda 1472,- eur mesačne a pohyblivá zložka mzdy, ktorej výšku určuje primátor mesta, max. 294,- eur mesačne (oznámenie žalovanej o výške mzdy z 21.2.2014).

16. V kal. roku 2014 žalobca vykonával prácu počas všetkých mesiacov. Jeho základný plat bol 1472,- eur brutto mesačne, osobný príplatok 294,- eur brutto mesačne a v mesiacoch 11 a 12/2014 mal priznané aj mimoriadne odmeny; 1578,65 eura brutto v 11/2014 a 761,40 eura brutto v 12/2014. (opis mzdového listu žalobcu za kal. rok 2014)

17. V kal. roku 2015 žalobca pracoval len v mesiacoch 1, 2 a 8/2015, v mesiacoch 3,4,5,6,7,9,11,12/2015 bol práceneschopný. Jeho základný plat bol 1472,- eur brutto mesačne. Osobný príplatok a mimoriadnu odmenu v mzdovom liste uvedené nemal (opis mzdového listu žalobcu za kal. rok 2015)

18. Z Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Moldava nad Bodvou zo dňa 17.3.2008, účinného od 1.4.2008, ktorý predložil žalovaný, bolo zistené, že pohyblivé zložky mzdy upravuje v § 3 a sú nimi osobný príplatok a príplatok za zastupovanie. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje primátor, zvyčajne na základe písomného návrhu prednostu Mestského úradu resp. náčelníka Mestskej polície. Osobný príplatok sa určí percentom podľa Prílohy č. 1. Možno ho priznať až do sumy 100 % dohodnutej základnej mzdy.

19. Z potvrdenia Sociálnej poisťovne, pobočka Košice z 11.6.2019 súd zistil, že žalobca bol dočasne práceneschopný: 1) od 24.8.2015 do 17.11.2016; nemocenské mu bolo vyplatené od 3.9.2016 do 24.2.2016, kedy mu uplynulo podporné obdobie a 2) od 12.12.2017 do 8.1.2019; nemocenské mu bolo vyplatené od 22.12.2017 do 10.12.2018, kedy mu uplynulo podporné obdobie. Ďalej zistil, že žalobca mal: 1) ako zamestnanec nepravidelný príjem: od 1.1.2011 do 8.3.2018 od Okresného súdu Košice - okolie, od 1.11.2017 do 30.11.2016 od mesta Moldava nad Bodvou, 2) ako zamestnanec na základe dohody o

vykonaní práce nepravidelný príjem v období 17.11.2016 - 30.11.2016 od mesta Moldava nad Bodvou a 3) ako zamestnanec v pracovnom pomere v období 18.11.2016 - 31.1.2018 od Okresného stavebného bytového družstva - Správa bytom, IČO: 4728611.

20. Z oznámenie Sociálnej poisťovne, pobočka Košice z 6.12.2021 bolo zistené, že v období od 1.5.2019 do 30.6.2021 žalobca nebol poberateľom dávky nemocenského poistenia.

21. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom od 1.1.2015, 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.

22. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 1.1.2015, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

23. Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 30.4.2018, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

24. Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 30.4.2018, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerná zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

25. Podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom do 30.4.2018, ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

26. Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce v znení účinnom do 30.4.2018, 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 s 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.

27. Podľa § 134 ods. 10 Zákonníka práce v znení účinnom do 30.4.2018, ustanovenia odsekov 1 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

28. Ustanovenie § 79 Zákonníka práce má kogentnú povahu a upravuje práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v dobe, začínajúcej dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť na základe neplatného skončenia pracovného pomeru najneskôr do dňa, keď súd svojim právoplatným rozhodnutím určil neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

29. Vyššie uvedenými rozhodnutiami súdov bolo právoplatne určené, že žalovaný ako zamestnávateľ dal žalobcovi ako zamestnancovi neplatnú výpoveď teda že so žalobcom skončil pracovný pomer neplatne. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobca oznámil žalovanému 26.1.2017 (učinil tak v žalobe o neplatnosť výpovede a náhradu mzdy vedenej súdom pod sp. zn. 16Cpr/2/2016 , doručenej žalovanému 26.1.2017), že trvá na ďalšom zamestnávaní. Nesporné medzi stranami bolo aj to, že za obdobie od 26.1.2017 do 30.6.2021 (kedy nadobudlo právoplatnosť rozhodnutie súdu o neplatnosti výpovede a o trvaní pracovného pomeru žalobcu u žalovaného) žalovaný nepridelľoval žalobcovi prácu podľa pracovnej zmluvy, druh práce: náčelník Mestskej polície v Moldave nad Bodvou. Vzhľadom k uvedenému vznikol žalobcovi ako zamestnancovi voči žalovanému ako zamestnávateľovi nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

30. Medzi stranami nebolo sporné, že pri určení výšky náhrady mzdy je potrebné vychádzať z pravdepodobného zárobku žalobcu, nakoľko žalobca v 4. štvrťroku 2015 (t.j. v období mesiacov 10 - 12/2015), ktorý predchádzal neplatnému skončeniu pracovného pomeru, prácu u žalovaného vôbec nevykonával z dôvodu svojej práceneschopnosti.

31. Sporná medzi stranami bola výška pravdepodobného zárobku žalobcu. Žalobca tento vyčíslil na sumu 1 766,01 eura brutto mesačne. Žalovaný výpočet pravdepodobného zárobku nepredložil, za nesporný ho považoval vo výške 1 472,- eur brutto mesačne majúc za to, že do neho nemá byť zahrnutá pohyblivá zložka mzdy žalobcu 294,- eur brutto mesačne, nakoľko táto bola žalobcovi odňatá od 1.1.2015, a že pri jeho výpočte sa má postupovať podľa ust. § 135 Zákonníka práce teda že priemerný zárobok sa má vypočítať ako hodinový priemerný zárobok. Uznal pohľadávku žalobcu na náhradu mzdy za 12 mesiacov x 1472,- eur/mesiac. Žalobca poprel skutkové tvrdenie žalobcu, že pohyblivá zložka mzdy 294,- eur brutto mesačne, ktorá mu bola vyplácaná po dobu 25 rokov, mu bola odňatá od 1.1.2015. Uviedol, že zo mzdového listu za kal. rok 2015 vyplýva len to, že mu nebola vyplatená za mesiace január a február 2015, pričom vo februári 2015 odpracoval len jeden týždeň. Pohyblivá zložka mzdy by mu bola patrila, ak by bol prácu vykonával a bola mu zo strany žalovaného prideľovaná. Zotrval na tom, že pravdepodobný zárobok má zahŕňať aj sumu 294,- eur brutto mesačne, čo bol jeho osobný príplatok vyplácaný k základnej mzde.

32. Sporné medzi stranami bolo aj to, či sú dané dôvody na zníženie resp.

nepriznanie náhrady mzdy za obdobie prevyšujúce 12 kalendárnych mesiacov, ktoré si uplatnil žalovaný podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, teda za aké celkové obdobie má byť žalobcovi priznaná náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, v akej výške, ako aj plynutie doby 36 mesiacov, za ktorú maximálne možno zamestnancovi náhradu mzdy priznať.

33. Vykonaným dokazovaním mal súd preukázané, že žalovaný ako zamestnávateľ dal žalobcovi ako zamestnancovi neplatnú výpoveď z 4.9.2015, na základe ktorej mal pracovný pomer žalobcu skončiť uplynutím výpovednej doby, keď výpoveď bola žalobcovi doručená 9.9.2015 a trojmesačná výpovedná lehota mu plynula od 1.10.2015 do 31.12.2015.

34. Žalobca ako zamestnanec oznámil žalovanému ako zamestnávateľovi 26.1.2017, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Žalovaný neumožnil žalobcovi pokračovať v práci, preto od tohto dňa vznikol žalobcovi nárok na náhradu mzdy najviac za čas 36 mesiacov. V období od 12.12.2017 do 8.1.2019 teda po dobu 13 mesiacov však bol žalobca dočasne práceneschopný, z uvedeného dôvodu nebol schopný prácu vykonávať, preto sa uvedené obdobie do doby 36 mesiacov nezapočítava. Náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru je dôsledkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi, trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Priznanie tejto náhrady závisí od možnosti a ochoty zamestnanca vykonávať prácu. Ak teda zamestnanec nie je schopný prácu vykonávať z dôvodu svojej dočasnej pracovnej neschopnosti, nemá v tejto dobe nárok na poskytnutie náhrady mzdy a dobu, za ktorú zamestnanec nemá z tohto dôvodu nárok na poskytnutie náhrady mzdy, nemožno započítať do doby 36 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce (R 51/1975).

35. Pravdepodobný zárobok žalobcu súd vypočítal nasledovne: 1 766,- eur brutto mesačne (základná mzda 1472,- eur brutto + pohyblivá zložka mzdy 294,- eur brutto, teda mesačná mzda, ktorú by žalobca dosiahol v 4. Q 2015, keby pracoval, čo je štvrťrok predchádzajúci neplatnému skončeniu pracovného pomeru výpoveďou, vrátane pohyblivej zložky mzdy, nakoľko žalovaný nepreukázal svoje tvrdenie, že od 1.1.2015 bola táto pohyblivá zložka mzdy žalobcovi odňatá) x 3 mesiace = 5 298,- eur : 504 hodín (počet hodín, ktoré by žalobca odpracoval pri 8 - hodinovom pracovnom čase v rozhodujúcom období teda v 4.Q 2015, keby pracoval) = 10,5119 eura (priemerný hodinový zárobok, ktorý by žalobca dosiahol v 4.Q 2015) x 166,66 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v kal. roku 2015 na jeden mesiac vypočítaný ako podiel celkového počtu pracovných hodín v roku 2015 t.j. 2000 hodín / 12 mesiacov) = 1 751,92 eura brutto.

36. Žalobcovi tak súd podľa vyššie citovaného ust. § 79 ods. 1 a ods. 2 druhá veta Zákonníka práce priznal náhradu mzdy za obdobie 1.12.2017 - 11.12.2017 a 9.1.2019 - 26.2.2021 t.j. za 26 mesiacov (11 dní za 12/2017 + 23 dní za 01/2019 + 26 dní za 02/2021 spolu 60 dní t.j. 2 mesiace + 24 mesiacov) x 1 751,92 eura brutto/mesiac spolu 45 549,92 eura brutto, tak ako je uvedené vo výroku II. tohto rozsudku.

37. V časti o zaplatenie náhrady mzdy prevyšujúcej 1 751,92 eura brutto mesačne a o zaplatenie náhrady mzdy za obdobie od 27.2.2021 do 29.6.2021 súd žalobu zamietol, tak ako je uvedené vo výroku III. tohto rozsudku, s poukazom na zhora uvedený výpočet

pravdepodobného zárobku žalobcu súdom a z dôvodu, že náhrada mzdy patrí zamestnancovi odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní t.j. v prejednávanej veci by to bolo od 26.1.2017 po dobu najviac 36 mesiacov teda do 26.1.2020. Žalovaný bol však počas tejto doby práceneschopný od 12.12.2017 do 8.1.2019, za túto dobu nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy, a preto ju nemožno započítať do doby 36 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Vzhľadom k uvedenému sa o týchto 13 mesiacov práceneschopnosti žalobcu doba, po ktorú žalobcovi patrí náhrady mzdy, predĺžila do 26.2.2021.

38. Pokiaľ žalovaný ako zamestnávateľ uplatnil nárok na nepriznanie resp. zníženie náhrady mzdy žalobcovi ako zamestnancovi za čas presahujúci 12 mesiacov podľa ust. § 79 ods. 2 prvá veta Zákonníka práce, súd nezistil dôvody pre tento postup. Čo sa týka obrany žalovaného, že žalobcovi nemohol prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy, nakoľko funkciu náčelníka mestskej polície už vykonávala iná osoba, súd poukazuje na to, že funkcia náčelníka mestskej polície je volenou funkciou, v plnej kompetencii žalovaného a to jeho mestského zastupiteľstva, nešlo teda o skutočnosť, ktorá by objektívne znemožnila žalovanému umožniť žalobcovi pokračovať v práci a uspokojiť jeho mzdové nároky, išlo o subjektívne rozhodnutie žalovaného, ktorý ponechal v tejto funkcii inú osobu. Čo sa týka návrhu žalovaného na zníženie náhrady mzdy žalobcovi za čas presahujúci 12 mesiacov s prihliadnutím na žalobcom dosiahnutý príjem v tomto období, vykonaným dokazovaním bolo zistené, že za obdobie od 12/2019 do 02/2021 žalobca nemal príjem z výkonu práce (elektronické lustrácie žalobcu v Sociálnej poisťovni z 24.11.2021 a 20.12.2022) ani nebol poberateľom dávky nemocenského poistenia (správy Sociálnej poisťovne z 11.6.2019 a 6.12.2021) a nemal ani iným príjem, okrem predčasného starobného dôchodku, ktorý poberal od 02/2021 (výpoveď žalobcu, ktorá nebola sporná). Súd priznal žalobcovi náhradu mzdy aj za 02/2021, v ktorom poberal predčasný starobný dôchodok napriek tomu, že nie je možný súbežný výkon práce a poberania predčasného starobného dôchodku, pretože dôvodom, pre ktorý žalobca o predčasný starobný dôchodok požiadal, bolo neprideľovanie mu práce zo strany žalovaného a ide o sankciu žalovaného. Pokiaľ žalovaný namietal, že žalobca si sám zavinil skončenie pracovného pomeru u zamestnávateľa Okresné stavebné bytové družstvo - Správa bytov, so sídlom v Moldave nad Bodvou, Rožňavská 10, kde bol zamestnancom od 18.11.2016 - 31.1.2018 (elektronická lustrácia žalobcu v Sociálnej poisťovni z 20.12.2022) ako predseda družstva a jeho pracovný pomer skončil výpoveďou, neplatnosti, ktorej sa žalobca domáha v súdnom konaní (výpoveď žalobcu, ktorá nebola sporná), uvedené nie je dôvodom, pre ktorý by súd žalobcovi náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov nepriznal alebo znížil, nakoľko to bol žalovaný, kto so žalobcom neplatne skončil pracovný pomer a neprideľoval mu prácu. Táto náhrada nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so zamestnancom (3 Cdo 36/2019).

39. Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

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

41. Predmetom sporu bolo zaplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, kde rozhodnutie o výške plnenia závisí aj od úvahy súdu, preto súd priznal žalobcovi voči žalovanému nárok na náhradu trov konania zo súdom priznanej náhrady mzdy, tak ako je uvedené vo výroku IV. tohto rozsudku.

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

P o u č e n i e : Proti tomuto rozsudku môže podať odvolanie strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané, do 15 dní odo dňa jeho doručenia, na Okresnom súde Košice - okolie, písomne, v troch vyhotoveniach (§ 355 ods. 1, § 359, § 362 ods. 1 CSP).

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania, t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpisu a spisovej značky konania (§ 127 ods. 1, 2 CSP) 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/ (§ 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) rozhodol vylúčený sudca alebo neprávne 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 (365 ods. 1 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť a odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364, 365 ods. 3 CSP).

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada

mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej (365 ods. 2 CSP).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) v znení neskorších predpisov.

V Košiciach dňa 19. januára 2023

JUDr. Eva Kerecmanová
sudca

Za správnosť vyhotovenia:
Božena Schönfeldová