ECLI:SK:MSKE:2024:7221209727.16

Sp. zn.:K2-11Cpr/11/2021 - 456
IČS: 7221209727

ROZSUDOK
V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Košice, sudcom JUDr. Petrom Kubejom v spore žalobcu: PhDr. František Rigo, PhD. nar. [redacted], trvale bytom [redacted] Krásnohorské Podhradie, práv. zast.: JUDr. Rudolf Bezák, advokát, so sídlom Krmanova 14, Košice proti žalovanému: Mesto Moldava nad Bodvou, IČO: 00 324 451, so sídlom Školská 356/2, Moldava nad Bodvou, práv. zast.: JUDr. Alena Zadáková, advokátka, so sídlom Kováčska 32, Košice, o náhradu mzdy, takto

r o z h o d o l:

I. Návrh na prerušenie konania **z a m i e t a .**

II. Žalovaný je **p o v i n n ý** zaplatiť žalobcovi sumu náhrady mzdy vo výške 63.923,96 € brutto s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 142,07 € od 11.7.2021 do zaplatenia, zo sumy 3.125,63 € od 11.08.2021 do zaplatenia, zo sumy 3.125,63 € od 11.09.2021 do zaplatenia, zo sumy 3.125,63 € od 11.10.2021 do zaplatenia, zo sumy 3.125,63 € od 11.11.2021 do zaplatenia, zo sumy 3.125,63 € od 11.12.2021 do zaplatenia, zo sumy 3.125,63 € od 11.1.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.125,63 € od 11.2.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.125,63 € od 11.3.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.125,63 € od 11.4.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.241,02 € od 11.5.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.241,02 € od 11.6.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.241,02 € od 11.7.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.241,02 € od 11.8.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.241,02 € od 11.9.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.241,02 € od 11.10.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.241,02 € od 11.11.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.241,02 € od 11.12.2022 do zaplatenia, zo sumy 3.241,02 € od 11.1.2023 do zaplatenia, zo sumy 3.241,02 € od 11.2.2023 do zaplatenia a zo sumy 3.241,02 € od

11.3.2023 do zaplatenia a to všetko do troch dní od dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

III. Žalovaný je **p o v i n n ý** nahradiť žalobcovi trovy konania v rozsahu 100%.

O d ô v o d n e n i e

1. Okresný súd Košice - okolie (ďalej len „súd prvej inštancie") rozsudkom z 23. októbra 2019 č.k. 16Cpr/2/2016-273 výrokom I. určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu ako zamestnanca, založeného vymenovaním z 29.8.1991 so vznikom pracovnoprávneho vzťahu 1.11.1991, výpoveďou žalovaného ako zamestnávateľa zo 4.9.2015 je neplatné a pracovný pomer žalobcu trvá, výrokom II. vylúčil nárok žalobcu na náhradu mzdy na samostatné konanie, výrokom III. konanie v časti o náhradu nemajetkovej ujmy zastavil, výrokom IV. zamietol vzájomný návrh žalovaného, výrokom V. nepriznal žalobcovi v rozsahu zastavenia konania nárok na náhradu trov konania a žalovanému náhradu trov konania nepriznal a výrokom VI. v prevyšujúcej časti, okrem nároku vylúčeného na samostatné konanie, žalobcovi priznal voči žalovanému právo na náhradu trov konania.

2. Vylúčená časť žaloby o náhradu mzdy na samostatné konanie je ďalej vedená na Mestskom súde Košice pod sp.zn. K2-11Cpr/11/2021.

3. V žalobe žalobca k náhrade mzdy uviedla, že napriek právoplatnosti vyššie uvedeného rozsudku, žalovaný nepridelʼuje žalobcovi prácu v súlade s druhom práce dojednaným v pracovnej zmluve. Žalovaný síce vyzval žalobcu na nástup do práce listom zo dňa 23.06.2021, avšak pri pokuse žalobcu nastúpiť do práce dňa 30.06.2021 (deň nasledujúci po dni doručenia výzvy a zároveň deň právoplatnosti Okresného súdu Košice - okolie sp. zn.: 16Cpr/2/2016 zo dňa 23.10.2019), žalovaný oznámil žalobcovi, že mu prácu v súlade s druhom práce dojednaným v pracovnej zmluve nebude pridelʼovať, pretože pozíciu náčelníka Mestskej polície v Moldave nad Bodvou už má obsadenú. Na základe uvedeného žalobca upozornil žalovaného na jeho povinnosť poskytovať žalobcovi náhradu mzdy podľa ustanovenia § 142 odsek 3 Zákonníka práce, no bezúspešne. Žalovaný je v omeškaní s poskytnutím náhrady mzdy žalobcovi za obdobie od 30.06.2021 do 31.10.2021. Dôvody, pre ktoré žalovaný nepridelʼuje žalobcovi prácu v súlade s druhom práce dojednaným v pracovnej zmluve, spočívajú výlučne na žalovanom. Výlučne žalovaný, z vlastného rozhodnutia, prijal na pracovnú pozíciu žalobcu (náčelník Mestskej polície v Moldave nad Bodvou) iného zamestnanca, a to hneď potom ako so žalobcom neplatne skončil pracovný pomer. Žalovaný už počnúc dňom 01.02.2016 zamestnal na pozíciu náčelníka Mestskej polície v Moldave nad Bodvou Jozefa Gráca. Aj keď Jozefovi Grácovi zanikla funkcia v novembri 2019, žalovaný ani potom neumožnil žalobcovi nástup do práce, napriek tomu, že túto funkciu mal žalovaný neobsadenú iným zamestnancom až do októbra 2020 (20.10.2020), kedy bol do tejto funkcie menovaný Michal Gamráth a ktorý ju zastáva až do súčasnosti. Dňa 24.09.2021 bol žalobcovi doručený ďalší list žalovaného, v ktorom mu s odkazom na ustanovenie § 55 odsek 4 Zákonníka práce oznámil preradenie na inú prácu - príslušník Mestskej polície. Preradenie na inú prácu

žalovaný odôvodnil skutočnosťou, že podal dovolanie proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach sp. zn.: 2CoPr/5/2020 zo dňa 13.05.2021. Uvedené ale nie je žiadnou mimoriadnou udalosťou, ktorá by oprávňovala zamestnávateľa svojvoľne preraďovať zamestnanca na inú prácu. Ďalšou skutočnosťou, ktorou žalovaný odôvodnil preradenie žalobcu na inú prácu je, že v súčasnej dobe má žalovaný vo funkcii náčelníka menované dve osoby. Ani to však nie je mimoriadnou udalosťou ako ju má na mysli ustanovenie § 55 odsek 4 Zákonníka práce. To, že má žalovaný ustanovených 2 náčelníkov Mestskej polície, je výlučne jeho zodpovednosť za ním spôsobený protiprávny stav. Nakoľko žalovaný z dôvodov na svojej strane neprideľuje žalobcovi prácu v súlade s druhom dojednaným v pracovnej zmluve, je povinný poskytnúť žalobcovi náhradu mzdy. Žalovaný je s odkazom na vyššie citované ustanovenie v omeškaní s poskytnutím náhrady mzdy žalobcovi za obdobie od 30.06.2021 do 31.10.2021. Výplatný termín je u žalovaného v 10. deň príslušného kalendárneho mesiaca. Ako vyplýva z oznámenia žalovaného o výške mzdy zo dňa 21.02.2014, žalobcovi bola od 01.01.2014 vyplácaná základná mesačná mzda vo výške 1.472,- eur brutto + pohyblivá zložka mzdy vo výške 294,- eur brutto, celkom vo výške 1.766,- eur brutto mesačne. S poukazom na uvedené sa žalobca domáha priznania nároku na náhradu mzdy vo výške 1.766,- eur brutto mesačne počnúc dňom 30.06.2021 do 31.10.2021, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z príslušnej náhrady mzdy od 11. dňa príslušného kalendárneho mesiaca do zaplatenia. Za deň 30.06.2021 si žalobca uplatňuje nárok na náhradu mzdy vo výške 80,27 eur brutto, ktorá bola vypočítaná ako podiel 1/22 z mesačného nároku na náhradu mzdy, prihliadnuc k počtu 22 pracovných dní v mesiaci jún 2021.

4. Žalovaný sa ku žalobcom uplatnenému nároku vyjadril v podaní zo dňa 15.2.2021. Nárok žalobcu na náhradu mzdy neuznáva čo do dôvodu a výšky. Spornou medzi stranami sporu je otázka platnosti pracovnej zmluvy žalobcu zo dňa 1.11.1990 a „ menovanie“ žalobcu do funkcie náčelníka mestskej polície, nakoľko ani vyššie uvedeným právoplatným rozsudkom nebola vyriešená pozícia žalobcu ako náčelníka mestskej polície. Predmetom súdneho konania bolo len posudzovanie platnosti resp. neplatnosti výpovede z pracovného pomeru. Žalobca totiž vôbec nerozlišuje vznik pracovného pomeru a menovanie do funkcie za náčelníka mestskej polície ako dve kategórie pracovnoprávneho vzťahu. Ako vyplynulo z dokazovania v rámci vyššie citovaného súdneho konania pred všeobecnými súdmi , žalobca odvodzuje svoju pozíciu náčelníka z pracovnej zmluvy zo dňa 1. 11. 1991, ktorú uzatvoril s primátorom mesta a v ktorej ako druh práce sa uvádza : náčelník mestskej polície v Moldave nad Bodvou. Rovnako svoju pozíciu odvodzuje od menovacieho dekrétu zo dňa 1. 11. 1991 , ktorý opäť podpísal len primátor mesta a to na základe uznesenia mestského zastupiteľstva č. 9/91-MZ bod č. B 1 . Pod týmto bodov však nebolo menovanie žalobcu do pozície náčelníka mesta, ale len prijatie štatútu mestskej polície. Tieto dôkazy priložil žalobca aj k samotnej žalobe o neplatnosť skončenia pracovného pomeru , ktorá bola predmetom konania pred Okresným súdom Košice - okolie pod sp. zn. 16Cpr/2/2016. Napriek uvedenému konajúci súd určil založenie pracovného pomeru žalobcu vymenovaním v mestskom zastupiteľstve zo dňa 29. 08. 1991 , čo žalobca ani nikdy netvrdil a takto založený pracovný pomer , podľa názoru súdu , bol ustálený len na základe dôkazu : výpisu zo dňa 17. 9. 1991 z uznesenia z 8. zasadnutia Mestského zastupiteľstva v Moldave nad Bodvou , podľa ktorého pod

bodom B. 5 / bol schválený za náčelníka mestskej polície v Moldave nad Bodvou žalobca. Všeobecný súd rozhodol o tomto „ založení pracovného pomeru „ napriek tomu, že mal z Archívu MV SR originálne dôkazy: Zápisnicu z 8. zasadania MZ , ako aj príslušné uznesenia z tohto zasadnutia, z ktorých menovanie žalobcu do funkcie náčelníka nevyplýva. Navyše, mestská polícia bola zriadená až 10. 10. 1991 a teda je bez elementárnej logiky, načo by si mestské zastupiteľstvo volilo náčelníka mestskej polície už 29.8.1991. Z predložených listín nevyplýva, že by menovanie žalobcu bolo čo len predmetom rokovania už dňa 29. 08. 1991 a dokonca ani na 9. zasadnutí MZ konanom dňa 10. 10. 1991 , minimálne rozpravy, preto rozhodnutie súdu prvej inštancie sa v tomto smere javí ako nepochopiteľné a nezákonné a jeho postup bude predmetom prieskumu na dovolacom súde. Jediným relevantným dôkazom o menovaní žalobcu do funkcie náčelníka mestskej polície je menovací dekrét zo dňa 1. 11. 1991 podpísaný primátorom mesta, čo je nezákonný akt , nakoľko takéto menovanie bolo v kompetencií mestského zastupiteľstva na základe Zákona o obecnom zriadení. Nakoľko žalobca neosvedčil, že by jeho menovanie do funkcie prebehlo v súlade s ust. § 19 Zákona NR SR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení a to prijatím uznesenia o jeho menovaní mestským zastupiteľstvom do funkcie, nie je možné tvrdiť, že jeho pracovný vzťah vznikol menovaním, ale len faktickým výkonom funkcie. Menovací dekrét pod hlavičkou Mestského úradu Moldava nad Bodvou zo dňa 1.11.1991, ktorým bol žalobca menovaný do funkcie náčelníka primátorom mesta, rovnako ako pracovná zmluva uzatvorená s Mestským úradom v Moldave nad Bodvou s nástupom od 1.11.1991 na druh práce: náčelník Mestskej polície v Moldave nad Bodvou na dobu neurčitú s 2 mesačnou skúšobnou dobou sú absolútne neplatné právne úkony s odkazom na ust. § 39 OZ , nakoľko tieto úkony obchádzajú ust. § 19 Zákona NR SR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení a nie je možné ich považovať za rozhodnutia kompetentného správneho orgánu, ktorým je pre danú vec výlučne mestské zastupiteľstvo. Uvedené zostalo aj ku dnešnému dňu sporné medzi stranami tohto sporu, keďže žalovaný naďalej neuznáva , že by žalobca mal zastávať pozíciu náčelníka mestskej polície. Zotrvávame na názore, že žalobca mal so žalovaným len faktický pracovný pomer založený nezákonným menovacím dekrétom od 1.11.1991 do uplynutia výpovednej lehoty t. j. do 31.12.2015 a aj pre prípad ustálenia, že výpoveď daná žalobcovi žalovaným je neplatná, menovanie do funkcie náčelníka mestskej polície bolo nezákonné. V podmienkach mesta Moldava nad Bodvou pracovala Mestská polícia fakticky od 10. 10. 1991 do 28. 10. 2015 , kedy bolo prijaté VZN o zriadení mestskej polície. Podnet na prehodnotenie fungovania mestskej polície pritom vzišiel od Okresnej prokuratúry Košice - okolie podaním pod sp. zn. Pd 115/15/8806 - 8 zo dňa 13. júla 2015 , podľa ktorej mestská polícia v Moldave nad Bodvou „ nefungovala „ v súlade so všeobecne záväznými predpismi, najmä ust. § 2. ods. 2 Zákona o obecnej polícií a tento „ faktický stav fungovania „ bolo nutné zosúladiť so Zákonom o obecnej polícií a prijať riadne VZN. Mesto Moldava nad Bodvou preto prijala zákonné VZN o mestskej polícií č. 91 na zasadnutí MZ dňa 28. 10. 2015 a v súlade so Zákonom o obecnej polícií menovala najskôr p. Jozefa Gráca menovacím dekrétom zo dňa 11.11.2015 na základe uznesenia zo 14. zasadania MZ v Moldave nad Bodvou zo dňa 10.12.2015 a následne pána Michala Gamrátha menovacím dekrétom zo dňa 21.10.2020 na základe uznesenia z 22. zasadnutia MZ zo dňa 20.10.2020 a tento vykonáva funkciu náčelníka mestskej polície s účinnosťou od 1.11.2020. Žalobca teda vykonával funkciu náčelníka

mestskej polície od 1.11.1991 len fakticky až do riadneho menovania náčelníka mestskej polície mestským zastupiteľstvom a mestské zastupiteľstvo faktický výkon tejto funkcie žalobcom zobral na vedomie a nepovažoval za právne nutné, aby bol osobitne odvolávaný. Žalobca v žalobe uvádza, že žalovaný mu neprideľuje prácu v súlade s druhom práce dojednaným v pracovnej zmluve a že dôvody, prečo tak robí sú výlučne na jeho strane. Je nutné uviesť že žalobca spája prácu dojednanú v pracovnej zmluve s menovaním do funkcie náčelníka mestskej polície. Pokiaľ si mesto Moldava nad Bodvou v súlade so Zákonom o obecnej polícií menovalo náčelníka mestskej polícií , nakoľko žalobcu za náčelníka nepovažuje, bol žalobca po právoplatnom rozsudku v konaní pod sp. zn. 16Cpr/2/2016 povinný nastúpiť do zamestnania a to na miesto policajta. Minimálne bol povinný rešpektovať dočasné zaradenie na túto pozíciu, nakoľko menovanie a odvolávanie postu náčelníka mestskej polície patrí do kompetencie mestského zastupiteľstva a nie primátora mesta, s ktorým žalobca komunikoval. Žalovaný prostredníctvom primátora mesta podaním zo dňa 23.06.2021, t. j. už v deň , kedy prevzal rozsudok Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 2CoPr/5/2020 vyzval žalobcu na nástup do práce, nasledovala písomná komunikácia, ktorú žalobca priložil k žalobe a v ktorej dal jasne najavo, že mieni vykonávať len funkciu náčelníka mestskej polície. Podaním zo dňa 15.07.2021 žalovaný prostredníctvom primátora mesta ponúkol žalobcovi inú vhodnú prácu a to mestského policajta, v podaní mu opakovane uviedol, že mestské zastupiteľstvo si zvolilo iného náčelníka, nakoľko menovanie žalobcu bolo nezákonné. Žalovaný má za to, že postup primátora mesta bol zákonný, nakoľko ak mestské zastupiteľstvo nepovažovalo od roku 2015 žalobcu za náčelníka mestskej polície, jeho pracovnoprávny vzťah k žalovanému sa spravoval všeobecnými ustanoveniami Zákonníka práce. Primátorom mesta bol podaný návrh do mestského zastupiteľstva na riešenie „znovuobjaveného„ postu náčelníka mestskej polície, ktorý mal byť prerokovaný na mestskom zastupiteľstve konanom v decembri 2021. Tento návrh bol stiahnutý z dôvodu, že mestská rada pri prerokovaní jednotlivých bodov programu navrhovaných na rokovanie mestského zastupiteľstva odmietla o ňom rokovať s odôvodnením, že žalobcu nepovažujú za náčelníka mestskej polície Mesta Moldava nad Bodvou, nakoľko si platne zvolili do funkcie náčelníka inú osobu. Nakoľko mestské zastupiteľstvo rozhodlo o tom, že si za náčelníka mestskej polície zvolila inú osobu a teda, že za náčelníka nepovažuje žalobcu, nakoľko bol nezákonne menovaný do tejto funkcie, nemusí ho ani odvolávať. Potom bolo už v kompetencií primátora mesta , ako štatutárneho orgánu mesta v pracovnoprávnych veciach , oznámiť žalobcovi jeho rozhodnutie o preradení na inú vhodnú prácu , ktorou výkon policajta mestskej polície nepochybne je .Podľa názoru žalovaného, ak súd právoplatne rozhodne o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a určí, že pracovný pomer naďalej trvá, vzťah zamestnanca a zamestnávateľa sa po dni právoplatnosti rozsudku spravuje už len pracovnou zmluvou a Zákonníkom práce. Zamestnávateľ je v zmysle ust. § 47 ods. 1 písm. a/ ZP povinný zamestnancovi pridelľovať prácu, avšak tejto povinnosti zodpovedá povinnosť zamestnanca podľa písm. b/ tohto ustanovenia podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Splnenie uvedených vzájomných povinností zmluvných strán pracovnej zmluvy nepochybne vyžaduje, aby sa zamestnanec dostavil na pracovisko v dohodnutom čase a na dohodnuté miesto výkonu práce.

5. V replike zo dňa 11.2.2022 žalobca uviedol, že otázka platnosti pracovného pomeru žalobcu k žalovanému na výkon funkcie náčelníka Mestskej polície žalovaného bola právoplatne vyriešená rozsudkom Okresného súdu Košice - okolie sp. zn.: 16Cpr/2/2016 zo dňa 23.10.2019, ktorý bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Košiciach sp. zn.: 2CoPr/5/2020 zo dňa 13.05.2021. Mimoriadne výstižne zhrnul podstatu celého sporu o údajnú neplatnosť pracovného pomeru žalobcu odvolací - Krajský súd v Košiciach v bode 28 odôvodnenia svojho rozsudku sp. zn.: 2CoPr/5/2020 zo dňa 13.05.2021, keď uviedol cit.: „Mestská polícia v Moldave nad Bodvou vznikla najneskôr 10.10.1991, od tohto času riadne fungovala, nikdy zrušená nebola, so žalobcom žalovaný uzavrel riadnu pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s dojednaným druhom práce náčelník mestskej polície, v tejto pozícii pôsobil až do dania výpovede v roku 2015 - v kontexte preukázaných skutkových okolností žalovaným v súdnom konaní „vymyslená" konštrukcia, resp. teória o len faktickom pracovnom pomere žalobcu, je podľa názoru odvolacieho súdu nesprávna, nezodpovedajúca zistenému skutkovému stavu a priam násilná. Niet žiadneho logického a racionálneho dôvodu v súčasnosti spochybňovať uzavretie tejto pracovnej zmluvy, keď samotný žalovaný ju nemal za neplatnú ani v čase dania výpovede a považoval pracovnú zmluvu so žalobcom za riadne a platne uzavretú, lebo práve z nej mu dal výpoveď, v ktorej konštatoval, že „Mesto Moldava nad Bodvou ako zamestnávateľ uzatvoril s Vami ako zamestnancom pracovnú zmluvu dňa 1.11.1991 na druh práce náčelník mestskej polície v Moldave nad Bodvou, s miestom výkonu práce MsP Moldava nad Bodvou". Počas uplynulých rokov od r. 1991 až do roku 2015 zamestnávateľ nikdy nespochybnil riadne uzavretie ani platnosť pracovnej zmluvy, v zmysle ktorej bol žalobca u žalovaného riadne zamestnaný. Vzhľadom na to, že pracovnú zmluvu koncipoval žalovaný, celý proces výberu náčelníka mestskej polície, jeho schvaľovanie, menovanie bol v réžii žalovaného a žalobca ho nemohol ovplyvniť, má odvolací súd za to, že ak by aj postup žalovaného viedol k neplatnosti vymenovania do funkcie náčelníka mestskej polície a k neplatnosti pracovnej zmluvy (ako tvrdí odvolateľ), táto skutočnosť by nemohla byť vyhodnotená v neprospech zamestnanca, ktorý ju nevyvolal ani nespôsobil a vyše 20 rokov vykonával túto prácu na základe pracovnej zmluvy." Subjektívne vnímanie dnes už objektivizovaných skutočností (rozsudkami uvedenými v bode 1 tohto podania) zo strany žalovaného, je právne irelevantné. Žalovaný bol platne menovaný náčelníkom Mestskej polície žalovaného, z tejto funkcie odvolaný nebol a na výkon tejto funkcie má so žalobcom uzatvorenú platnú pracovnú zmluvu. K tvrdeniu žalovaného, že pokiaľ ide o preradenie žalobcu na inú prácu, tak ustanovenia § 55 odsek 3 a 4 Zákonníka práce sa na predmetnú situáciu nevzťahujú a že žalobca opomína ustanovenie § 55 odsek 2 písm. d) Zákonníka práce žaloba uviedol, že bol to žalovaný, ktorý listom zo dňa 03.09.2021 oznámil žalobcovi preradenie na inú prácu práve s odkazom na ustanovenie § 55 odsek 4 Zákonníka práce. Žalobca nepreradil žalovaného na inú prácu s odkazom na ustanovenie § 55 odsek 2 písm. d) Zákonníka práce. Odhliadnuc od uvedeného konštatuje, že nejestvuje žiadne právoplatné rozhodnutie súdu alebo iného príslušného orgánu, ktoré by zakladalo nevyhnutnosť preloženia žalobcu na inú prácu a takéto rozhodnutie žalovaný ani sám neuvádza. K tvrdeniu žalovaného, že neprítomnosť žalobcu v práci vníma ako absenciu žalobca uviedol, že žalovaný výlučne z dôvodov na svojej strane neprideľuje žalobcovi prácu v súlade s druhom

dojednaným v pracovnej zmluve, napriek tomu, že žalobca má záujem túto pracú vykonávať. Nakoľko žalovaný z dôvodov na svojej strane nepridelľuje žalobcovi prácu v súlade s druhom dojednaným v pracovnej zmluve, je povinný poskytnúť žalobcovi náhradu mzdy.

6. Následne žalobca špecifikoval nárok na náhradu mzdy. Uviedol, že v kontexte ustanovenia § 8 odsek 1 Poriadku a § 134 Zákonníka práce pri vyčíslení nároku na náhradu mzdy platí nasledovné: pri vyčíslení nároku na náhradu mzdy sa bude vychádzať z priemerného mesačného zárobku, rozhodujúcim obdobím pre výpočet priemerného mesačného zárobku bude kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, priemerný mesačný zárobok sa bude zisťovať vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a bude sa používať počas celého štvrťroka, nakoľko žalobca v rozhodujúcich obdobiach neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, musí sa namiesto priemerného zárobku použiť pravdepodobný zárobok, ktorý sa zistí zo mzdy, ktorú by žalobca zrejme dosiahol. Výpočet nároku na náhradu mzdy po zohľadnení valorizácie:

Nárok na náhradu mzdy za obdobie 2. Q 2021 (za deň 30.06.2021)
Rozhodujúcim obdobím je 1. štvrťrok 2021.
Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 623,- eur, čo predstavuje o 76,9886 % viac ako v roku 2014 (352,- eur).
V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie vo výške 76,9886 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.125,62 eur brutto.
Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.125,62 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 17,9716 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 17,9716 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.125,6206 eur brutto, t. j. 3.125,63 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP).
Nárok žalobcu na náhradu mzdy za deň 30.06.2021 potom predstavuje 142,07 eur brutto, ktorý bol vypočítaný ako podiel 1/22 z mesačného nároku na náhradu mzdy, prihliadnuc k počtu 22 pracovných dní v mesiaci jún 2021.
Nárok na náhradu mzdy za obdobie 3. Q 2021 (od 01.07.2021 do 30.09.2021)
Rozhodujúcim obdobím je 2. štvrťrok 2021.
Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 623,- eur, čo predstavuje o 76,9886 % viac ako v roku 2014 (352,- eur).
V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie vo výške 76,9886 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.125,62 eur brutto.
Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.125,62 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 17,9716 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 17,9716 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.125,6206 eur brutto, t. j. 3.125,63 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa §

134 odsek 4 posledná veta ZP).
Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.07.2021 do 30.09.2021 potom predstavuje 9.376,89 eur brutto, pričom pozostáva z trojnásobku pravdepodobného priemerného mesačného zárobku vo výške 3.125,63 eur brutto.
Nárok na náhradu mzdy za obdobie 4. Q 2021 (od 01.10.2021 do 31.10.2021)
Rozhodujúcim obdobím je 3. štvrťrok 2021.
Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 623,- eur, čo predstavuje o 76,9886 % viac ako v roku 2014 (352,- eur).
V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie vo výške 76,9886 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.125,62 eur brutto.
Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.125,62 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 17,9716 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 17,9716 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.125,6206 eur brutto, t. j. 3.125,63 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP).
Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.10.2021 do 31.10.2021 potom predstavuje 3.125,63 eur brutto.

7. Žalovaný sa ku žalobcom uplatnenému nároku vyjadril v podaní doručeným súdu dňa 7.4.2022. Namieta výpočet mesačnej mzdy zo strany žalobcu vo výške 3125,63 eur. Uviedol, že žalobca pre výpočet automaticky použil aj pohyblivú zložku mzdy vo výške 294 eur, pričom sa jedná o maximálnu výšku pohyblivej zložky mzdy. Na pohyblivú zložku mzdy nemá žalobca nárok automaticky. V zmysle platného poriadku odmeňovania s odkazom na ust. § 3 ods. 2 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 vyplávaná len zmluvne dojednaná mzda vo výške 1472 eur mesačne. Táto skutočnosť vypláva aj zročného mzdového listu za rok 2015. K valorizácii žalovaný uviedol, že zamestnanci žalovaného vrátane žalobcu sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Výpočet žalobcu predpokladanej výšky je absolútne nesprávny, keďže si podľa kvartálnej valorizácie minimálnej mzdy valorizuje o percentá aj svoju priemernú mzdu v danom kvartáli a tak má v roku 2021 76,99% zvýšenie jeho priemernej mzdy oproti roku 2014. Týmto tempom by mal žalobca vyšší plat ako primátor mesta. Nie je zrejmé akými počtami sa dopracoval k takejto sume, ktoré uvádza v podaní zo dňa 11.2.2022, nakoľko tieto výpočty nevyplávajú zo žiadneho právneho predpisu. Mzda žalobcu vychádza len z vyššie citovaného zákona.

8. Podaním zo dňa 2.3.2023 žalobca navrhol zmenu žaloby. Uviedol, že rozširuje žalobou uplatnený nárok, a to z dôvodu trvajúceho omeškania žalovaného s poskytnutím náhrady mzdy žalobcovi aj v období 11/2021 až 02/2023 popri doteraz uplatňovanom nároku za obdobie06/2021 až 10/2021.
Výpočet náhrady mzdy vyčíslila nasledovne:
Nárok na náhradu mzdy za obdobie 4. Q 2021 (od 01.11.2021 do 31.12.2021)

Rozhodujúcim obdobím je 3. štvrťrok 2021. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 623,- eur, čo predstavuje o 76,9886 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie (jeho pôvodnej mzdy v r. 2014 vo výške 1.766,- eur brutto) vo výške 76,9886 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.125,62 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.125,62 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 17,9716 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 17,9716 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.125,6206 eur brutto, t. j. 3.125,63 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.01.2022 do 31.03.2022 potom predstavuje 6.251,26 eur brutto.

Nárok na náhradu mzdy za obdobie 1. Q 2022 (od 01.01.2022 do 31.03.2022)

Rozhodujúcim obdobím je 4. štvrťrok 2021. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 623,- eur, čo predstavuje o 76,9886 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie (jeho pôvodnej mzdy v r. 2014 vo výške 1.766,- eur brutto) vo výške 76,9886 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.125,62 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.125,62 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 17,9716 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 17,9716 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.125,6206 eur brutto, t. j. 3.125,63 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.01.2022 do 31.03.2022 potom predstavuje 9.376,89 eur brutto.

Nárok na náhradu mzdy za obdobie 2. Q 2022 (od 01.04.2022 do 30.06.2022)

Rozhodujúcim obdobím je 1. štvrťrok 2022. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 646,- eur, čo predstavuje o 83,5227 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie (jeho pôvodnej mzdy v r. 2014 vo výške 1.766,- eur brutto) vo výške 83,5227 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.241,01 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.241,01 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 18,6351 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 18,6351 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.241,0165 eur brutto, t. j. 3.241,02 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.04.2022 do 30.06.2022 potom predstavuje 9.723,06 eur brutto.

Nárok na náhradu mzdy za obdobie 3. Q 2022 (od 01.07.2022 do 30.09.2022)

Rozhodujúcim obdobím je 2. štvrťrok 2022. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 646,- eur, čo predstavuje o 83,5227 % viac ako v

roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie (jeho pôvodnej mzdy v r. 2014 vo výške 1.766,- eur brutto) vo výške 83,5227 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.241,01 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.241,01 eur / 173.92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 18,6351 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 18,6351 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.241,0165 eur brutto, t. j. 3.241,02 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.07.2022 do 30.09.2022 potom predstavuje 9.723,06 eur brutto.

Nárok na náhradu mzdy za obdobie 4. Q 2022 (od 01.10.2022 do 31.12.2022)

Rozhodujúcim obdobím je 3. štvrťrok 2022. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 646,- eur, čo predstavuje o 83,5227 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie (jeho pôvodnej mzdy v r. 2014 vo výške 1.766,- eur brutto) vo výške 83,5227 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.241,01 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.241,01 eur / 173.92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 18,6351 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 18,6351 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.241,0165 eur brutto, t. j. 3.241,02 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.10.2022 do 31.12.2022 potom predstavuje 9.723,06 eur brutto.

Nárok na náhradu mzdy za obdobie 1. Q 2023 (od 01.01.2023 do 28.02.2023)

Rozhodujúcim obdobím je 4. štvrťrok 2022. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 646,- eur, čo predstavuje o 83,5227 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie (jeho pôvodnej mzdy v r. 2014 vo výške 1.766,- eur brutto) vo výške 83,5227 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.241,01 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.241,01 eur / 173.92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 18,6351 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 18,6351 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.241,0165 eur brutto, t. j. 3.241,02 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.01.2023 do 28.02.2023 potom predstavuje 6.482,04 eur brutto.

9. Súd navrhovanú zmenu uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 15.3.2023 pripustil a to v nasledovnom znení; Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu náhrady mzdy vo výške 63 923.96 eur brutto s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 142.07 eur od 11.7.2021 do zaplatenia zo sumy 3 125.63 eur od

11.8.2021 do zaplatenia zo sumy 3 125,63 eur od 11.9.2021 do zaplatenia zo sumy 3 125,63 eur od 11.10.2021 do zaplatenia zo sumy 3 125,63 od 11.11.2021 do zaplatenia zo sumy 3 125, 63 eur od 11.12.2021 do zaplatenia zo sumy 3 125,63 eur od 11.1.2022 do zaplatenia zo sumy 3 125,65 eur do 11.2.2022 do zaplatenia zo sumy 3 125, 63 od 11.3.2022 do zaplatenia zo sumy 3 125, 63 od 11.4.2022 do zaplatenia zo sumy 3 241,02 eur od 11.5.2022 do zaplatenia zo sumy 3 241.02 eur od 11.6.2022 do zaplatenia zo sumy 3 241,02 eur od 11.7.2022 do zaplatenia zo sumy 3 241,02 eur od 11.8.2022 do zaplatenia zo sumy 3 241,02 eur od 11.9.2022 do zaplatenia zo sumy 3 241,02 eur od 11.10.2022 do zaplatenia zo sumy 3 241,02 eur od 11.11.2022 do zaplatenia zo sumy 3 241,02 eur od 11.12.2022 do zaplatenia zo sumy 3 241,02 eur od 11.1.2023 do zaplatenia a zo sumy 3 241.02 eur od 11.3.2023 do zaplatenia a to všetko do 3 dní odo dňa právoplatnosti toho rozsudku.

10. Žalovaný sa ku žalobcom uplatnenému nároku vyjadril v podaní doručeným súdu dňa 10.5.2023. Uviedol, že žalobca si v tomto konaní uplatňuje nárok na náhradu mzdy aj za obdobie, kedy poberal predčasný starobný dôchodok a to v čase od 2/2021 do 28.5.2022. Je nepochybné, že nie je možný súbežný výkon práce a poberania čiastočného starobného dôchodku. Žalobca nemá nárok na náhradu mzdy z dôvodu, že bol hmotne zabezpečený od sociálnej poisťovne a to poberaním predčasného starobného dôchodku. Za predpokladu, že je preukázané vyplácanie predčasného starobného dôchodku, zamestnanec po túto dobu nie je povinný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy a zamestnávateľ nie je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť mu za vykonanú prácu mzdu a hmotné zabezpečenie zamestnanca. O prekážke v práci na strane zamestnávateľa je možné hovoriť len v takom prípade ak je zamestnanec schopný a pripravený prácu vykonávať. Z vyššie uvedeného je nepochybné, že žalobca bol poberateľom predčasného starobného dôchodku a teda nespôsobilý na výkon práce v zmysle pracovnej zmluvy a žalovaný mu tak nemohol a ani nesmel prideľovať prácu. Žalobcovi náhrada mzdy za toto obdobie nepatrí Od 29.5.2022 je žalobca poberateľom starobného dôchodku. Nakoľko v prípade starobného dôchodku zákon nezakazuje súbeh výkonu práce a poberanie starobného dôchodku, bolo povinnosťou žalobcu dostaviť sa do práce tak ako to má dohodnuté v pracovnej zmluve ,nakoľko odpadla prekážka na jeho strane - poberanie predčasného starobného dôchodku. Žalobca si v tomto konaní uplatňuje valorizáciu za roky 2021 až 2023. Je nepochybné, že pri výpočte valorizácie žalobca nepostupoval v súlade s vyššie citovaným zákonom a súvisiacimi naradeniami vlády.
K výpočtu valorizácie za rok 2021:
Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v spojení s nariadením vlády SR č. 341/2004 Z.z. a prílohy č. 3 k nariadeniu vlády 388/2018 Z.z. by bol žalobca zaradený do 8 platovej triedy a 11 platového stupňa a jeho funkčný plat by bol nasledovný: Tarifný plat podľa § 7 ods. 1 zákona vo výške 1011 Eur Zvýšenie tarifného platu podľa kolektívnej zmluvy vo výške 20,50 Eur Zvýšenie podľa § 7 ods. 7 zákona vo výške 152 Eur Príplatok za zaradenie podľa § 8 zákona 20% vo výške 213 Eur
Funkčný plat žalobcu za rok 2021 by bol vo výške 1396,50 Eur.
K výpočtu valorizácie za rok 2022:
Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone

práce vo verejnom záujme v spojení s nariadením vlády SR č. 341/2004 Z.z. a prílohy č. 3 k nariadeniu vlády 388/2018 Z.z. by bol žalobca zaradený do 8 platovej triedy a 11 platového stupňa a jeho funkčný plat by bol nasledovný: Tarifný plat podľa § 7 ods. 1 zákona vo výške 1011 Eur Zvýšenie tarifného platu podľa kolektívnej zmluvy vo výške 20,50 Eur Zvýšenie podľa § 7 ods. 7 zákona vo výške 152 Eur Príplatok za zaradenie podľa § 8 zákona 20% vo výške 213 Eur
Funkčný plat žalobcu za rok 2022 by bol vo výške 1396,50 Eur
K výpočtu valorizácie za rok 2023:
Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v spojení s nariadením vlády SR č. 341/2004 Z.z. a prílohy č. 1 k nariadeniu vlády 296/2022 Z.z. by bol žalobca zaradený do 8 platovej triedy a 11 platového stupňa a jeho funkčný plat by bol nasledovný: Tarifný plat podľa § 7 ods. 1 zákona vo výške 1114,50 Eur Zvýšenie tarifného platu podľa kolektívnej zmluvy vo výške 22,50 Eur Zvýšenie podľa § 7 ods. 7 zákona vo výške 167,50 Eur Príplatok za zaradenie podľa § 8 zákona 20% vo výške 235 Eur
Funkčný plat žalobcu za rok 2023 by bol vo výške 1539,50 Eur.
K uplatneným úrokom z omeškania žalovaný uviedol, že
Subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka znamená, že to, čo Zákonník práce neupravil špeciálne v prvej všeobecnej časti, t.j. v §§ 1 až 40 sa spravuje všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka, t.j ustanoveniami §§ 1 až 122 OZ. S poukazom na vyššie citované zákonné ustanovenia a to § 1 ods. 4 ZPP, nemohol súd priznať ani úroky z omeškania z dlžných súm, nakoľko Zákonník práce úroky z omeškania neupravuje a úroky z omeškania nie sú upravené ani vo všeobecnej časti Občianskeho zákonníka, ale až v § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka. Súčasný Zákonník práce neobsahuje ustanovenia zakotvujúce možnosť účastníka pracovnoprávnych vzťahov požadovať úroky z omeškania v prípade nesplnenia jeho peňažnej pohľadávky riadne a včas, a preto je potrebné posúdiť otázku úrokov z omeškania pri mzde a náhrade mzdy prostredníctvom interpretácie ustanovenia ZP upravujúce vzťah subsidiarity medzi Zákonníkom práce a OZ."

11. Vo vyjadrení zo dňa 12.5.2023 žalobca vyjadril nesúhlas s právnym názorom žalovaného prezentovaným v podaní doručenom súdu dňa 10.5.2023. Uviedol, že akékoľvek postavenie žalobcu v systéme verejného sociálneho poistenia nezbavuje žalovaného jeho základnej zákonnej povinnosti prideľovať žalobcovi ako zamestnancovi prácu v súlade s druhom dojednaným v pracovnej zmluve a jeho povinnosti platiť žalobcovi mzdu. V prípade, že tak žalovaný nie je z dôvodov na svojej strane schopný alebo ochotný urobiť (t. j. prekážky v práci na strane zamestnávateľa), je povinný žalobcovi platiť náhradu mzdy. Ani jedno, ani druhé žalovaný nerobí a hrubo tým porušuje práva žalobcu takým neospravedlniteľným spôsobom, ktorý nielenže vzhľadom na trvanie nemá obdobu, ale napĺňa skutkovú podstatu niekoľkých trestných činov. Ak by aj žalobca hypoteticky nadobudol postavenie predčasného alebo starobného dôchodcu nesprávne alebo neoprávnene, nejde o vzťah, ktorý sa akokoľvek týka žalovaného. Ak to bude potrebné, bude to riešiť Sociálna poisťovňa so žalobcom a pomoc žalovaného určite nebude potrebovať. K námietke o nedostavení sa na výkon práce žalobca uviedol, že v prílohe svojej žaloby žalobca predložil dokumentáciu preukazujúcu, že žalovaný po právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Košice - okolie sp. zn.: 16Cpr/2/2016 zo dňa 23.10.2019,

ktorý bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Košiciach sp. zn.: 2CoPr/5/2020 zo dňa 13.05.2021 naoko vyzval žalobcu na nástup do práce. Žalobca však na uvedenú výzvu obratom reagoval, na miesto výkonu práce sa dostavil, kde mu bolo primátorom žalovaného oznámené, že žalovaný mu nevie prideľovať prácu v súlade s druhom dojednaným v pracovnej zmluve, pretože funkciu náčelníka mestskej polície už má žalovaný obsadenú. Uvedené žalovaný potvrdil aj v ďalšej písomnej korešpondencii. Preto tvrdenia žalovaného o tom, že žalobca nenastúpil na výkon práce, nie je možné hodnotiť inak ako provokáciu. Žalobca preto aj touto cestou a opakovane žiada žalovaného, aby upustil od svojho protiprávneho konania, kedy mu neprideľuje prácu v súlade s druhom dojednaným v pracovnej zmluve a zároveň žalobca vyhlasuje, že akonáhle mu žalovaný dá akokoľvek najavo (telefonicky, e-mailom, listinnou poštou), že je pripravený ho v práci náčelníka mestskej polície prijať, s radosťou sa do práce dostaví. Ohľadom valorizácie mzdy žalobca uviedol, že žalovaný vo svojom podaní tvrdí, že pravdepodobný mesačný zárobok žalobcu v období rokov 2021 (1.396,50 eur brutto), 2022 (1.396,50 eur brutto) a 2023 (1.539,50 eur brutto) by bol nižší ako reálna mesačná mzda žalobcu v roku 2014 (1.766,- eur brutto). Žalovaný tak tvrdí, že od roku 2014 sa u neho mzdy vlastne nevalorizovali, ale naopak devalorizovali a že na túto devalorizáciu mu údajne stačilo prerokovanie so zástupcami zamestnancov. Žalobca predložil výpočet svojho nároku na náhradu mzdy v podaní zo dňa 11.02.2022 s odkazom na Poriadok odmeňovania, ktorý obdržal od žalovaného v súdnom spore vedenom na Okresnom súde Košice - okolie pod sp. zn.: 7Cpr/1/2019. Vyčíslenie vykonané žalobcom v súlade s predmetným Poriadkom odmeňovania, žalovaný poprel vo svojom nadchádzajúcom (nesprávne datovanom) podaní zo dňa 15.12.2021 (doručenom súdu v apríli 2022). Žalovaný však s odkazom na ustanovenie § 151 odsek 2 CSP nepredložil „vlastný" výpočet, čím neuviedol vlastné tvrdenia o ním popretých skutkových okolnostiach, v dôsledku čoho bolo popretie žalovaného neúčinné. Čo je paradoxné, žalovaný v totožnom podaní sám argumentoval poukazom na „Platný poriadok odmeňovania", o ktorom však už v podaní zo dňa 04.05.2023 tvrdí, že sa na odmeňovanie zamestnancov žalovaného od 01.01.2016 nevzťahuje, pretože zamestnanci žalovaného sú odvtedy odmeňovaní len na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Žalovaný navyše toto svoje tvrdenia nijako nepreukázal, z čoho je zrejmé, že žalovaný zavádza súd aj žalobcu. Odôvodňujúc vyššie uvedeným žalobca uvádza, že nie je pravdivé tvrdenie žalovaného o tom, že jeho zamestnanci sú odmeňovaní výlučne podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, pretože s odkazom na ustanovenie § 1 odsek 3 písm. b) tohto zákona sa tento zákon nevzťahuje na cit.: „zamestnancov vyššieho územného celku a obce, ak vyšší územný celok alebo obec pri odmeňovaní zamestnancov okrem zamestnancov, ktorí sú zaradení v škole a v školskom zariadení bez právnej subjektivity, postupuje podľa poriadku odmeňovania upraveného podľa Zákonníka práce; mzdové podmienky zamestnancov obce a vyššieho územného celku podľa poriadku odmeňovania nesmú byť nižšie ako ich posledný priznaný funkčný plat podľa tohto zákona". Tvrdenia a súvisiaca argumentácia žalovaného o tom, že zamestnávateľ môže „beztrestne" meškať s výplatou mzdy alebo náhrady mzdy svoj mu zamestnancovi žalobca označil za prekonané.

12. Podaním zo dňa 7.9.2022 žalovaný navrhol konanie prerušiť do rozhodnutia

Najvyššieho súdu Slovenskej republiky o dovolaní žalovaného zo dňa 22.8.2021 proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 2CoPr/5/2020 zo dňa 13.5.2021.

13. Podľa § 164 CSP - ak súd neurobí iné vhodné opatrenia, môže konanie prerušiť, ak prebieha súdne alebo správne konanie, v ktorom sa rieši otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu, alebo ak súd dal na také konanie podnet.

14. Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením zo dňa 6.9.2022 sp. zn. 7Cdo/124/2022 dovolanie žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 2CoPr/5/2020 zo dňa 13.5.2021 odmietol.

15. Na základe uvedeného súd nezistiac dôvody, pre ktoré konanie by malo byť prerušené návrh žalobcu na prerušenie konania zamietol.

16. 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:

17. 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).

18. Výpoveď bola žalobcovi doručená poštou do vlastných rúk 9.9.2015.

19. Žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával v podanej žalobe, ktorá bola žalovanému doručená 26.1.2017. Uvedená skutočnosť nie je medzi stranami sporná.

20. 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).

21. 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).

22. 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)

23. 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).

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. Podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 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.

28. Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce, priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľujena 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.

29. Podľa § 134 ods. 5 Zákonníka práce, Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4

<aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%2523120'&ucin-k-dni='30.12.9999'>), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%252385'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

30. Podľa § 134 ods. 6 Zákonníka práce, ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%2523118'&ucin-k-dni='30.12.9999'> sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrťrokov. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

31. Podľa § 134 ods. 7 Zákonníka práce, Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

32. Podľa § 134 ods. 8 Zákonníka práce, ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

33. Podľa § 134 ods. 9 Zákonníka práce, Ustanovenia odsekov 1 až 8 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%2523134'&ucin-k-dni='30.12.9999'> platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

34. Podla § 142 ods. 2 Zákonníka práce, ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%2523142'&ucin-k-dni='30.12.9999'> a <aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%2523142'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

35. Podľa § 1 ods. 1 písm. b/, d/ zákona č. 553/2003 Z.z. odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých

zákonov tento zákon upravuje odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľov, ktorými sú b/ ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku, d/ vyššie územné celky a obce, ak ďalej nie je ustanovené inak.

36. Podľa § 1 ods. 3 písm. b/ z. č. 553/2003 Z.z. tento zákon sa nevzťahuje na zamestnancov vyššieho územného celku a obce, ak vyšší územný celok alebo obec pri odmeňovaní zamestnancov okrem zamestnancov, ktorí sú zaradení v škole a v školskom zariadení bez právnej subjektivity, postupuje podľa poriadku odmeňovania upraveného podľa Zákonníka práce; mzdové podmienky zamestnancov obce a vyššieho územného celku podľa poriadku odmeňovania nesmú byť nižšie ako ich posledný priznaný funkčný plat podľa tohto zákona.

37. Podľa § 4 ods. 1 písm. cit. zákona zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je podľa písm. a/ tarifný plat, b/ osobný plat, e/ osobný príplatok.

38. Podľa § 4 ods. 4 cit. zákona funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 7 a 8 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c/ až j/, l/, u/ a v/. Funkčný plat je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 30 ods. 3, § 32a ods. 1 a § 32b ods. 1 a 2.

39. Podľa § 29 ods. 1, 2, 3, 4 cit. zákona ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o mzde, je ňou plat podľa tohto zákona. Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie (2). Ak sa pri výpočte peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z funkčného platu odpočítaním súm poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, za ktorý sa tento čistý funkčný plat zisťuje (3). Pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ neuplatní ustanovenia § 43 ods. 1 písm. d/, § 96 ods. 3 a 5, § 118 ods. 2 a 3, § 119 ods. 2, § 120 až 124, § 127 ods. 1 až 3, § 128, § 134 a 135 Zákonníka práce (4).

40. Zákon č. 553/2003 Z. z. ako lex specialis vylučuje teda aplikáciu ustanovenia § 134 Zákonníka práce (kódexu všeobecného) na daný právny vzťah, ktorý súd prvej inštancie pri rozhodovaní vo veci aplikoval.

41. Podľa § 517 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka dlžník ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ho nesplní ani v dodatočnej primeranej lehote poskytnutej

mu veriteľom, má veriteľ právo od zmluvy odstúpiť; ak ide o deliteľné plnenie, môže sa odstúpenie veriteľa za týchto podmienok týkať aj len jednotlivých plnení. Ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

42. Podľa § 3 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, v znení neskorších predpisov výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

43. 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.

44. Žalovaný ako zamestnávateľ vyzval listom zo dňa 23.6.2021 žalobcu ako zamestnanca na nástup do práce na za účelom prerokovania pracovného pomeru.

45. Žalovaný ako zamestnávateľ listom zo dňa 15.7.2021 ponúkol žalobcovi ako zamestnancovi inú vhodnú prácu a to prácu príslušníka Mestskej polície v Moldave nad Bodvou, s miestom výkonu práce Hlavna 12, Moldava nad Bodvou.

46. Z listu žalovaného ako zamestnávateľa zo dňa 15.7.2021 adresovaného žalobcovi ako zamestnancovi okrem iného vyplýva, že žalovaný nevie prideľovať žalobcovi prácu zodpovedajúcu druhu práce uvedenej v pracovnej zmluve nakoľko náčelníka mestskej polície vykonáva iný zamestnanec s tým, že je potrebné so strany mesta celú situáciu právne analyzovať.

47. Žalobca ako zamestnanec listom zo dňa 10.8.2021 oznámil žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával na pracovnej pozícii náčelníka Mestskej polície.

48. Žalobca ako zamestnanec listom zo dňa 27.9.2021 oznámil žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával na pracovnej pozícii náčelníka Mestskej polície.

49. 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, ako aj dňa 10.8.2021 a 27.9.2021. Nesporné medzi stranami bolo aj to, že za obdobie od 30.6.2021 do 28.2.2023 žalovaný neprideľoval 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 podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

50. 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. Žalobca poprel skutkové tvrdenie žalobcu, že pohyblivá zložka mzdy 294,- eur brutto mesačne, mu bola odňatá od 1.1.2015. Uviedol, že predmetné nariadenie nebolo žalobcovi nikdy doručené. Odhliadnuc od uvedeného odnímalo ten nárok na pohyblivú zložku len na tri mesiace, t.j. nie aj do budúcna, alebo bez ohľadu na uvedené poukazujeme na skutočnosť a to Poriadok odmeňovania v zmysle, ktorého žalobca mal v roku 2014 poberať mzdu vo výške 1.848,-eur a to podľa jeho zariadenia do 11. platovej triedy, ktorú skutočnosť potvrdila aj svedkyňa p. Vranayová v rámci svojej svedeckej výpovede, tzn., že aj keby tú veľmi hypoteticky nárok na tú pohyblivú zložku mzdy by nebol, žalobca vo svojej žalobe tak či tak uplatňuje menej, resp. pri výpočte jeho mzdy vychádzal z výšky mzdy 1.766,- eur vrátane pohyblivej zložky v roku 2014, pričom správne už v tom roku 2014 mal dostávať vyššiu základnú mzdu a to 1.848,- eur.

51. Z listinných dôkazov tvoriacich obsah spisu vyplýva, že Mestské zastupiteľstvo v Moldave nad Bodvou v súlade s § 11 ods. 4 písm. k/ zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zastupiteľstve v znení neskorších predpisov vydalo dňa 17.3.2008 Poriadok odmeňovania zamestnancov mesta, ktorý sa stal účinným dňom 1.4.2008. Systém odmeňovania podľa tohto Poriadku vychádza z ust. §§ 3, 13, 118 Zákonníka práce a § 1 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Poriadok sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu s mestom Moldava nad Bodvou, t.j. okrem iných aj zamestnancov Mestskej polície. Podľa § 1 Poriadku zamestnancovi za podmienok a v rozsahu stanovenom týmto poriadkom odmeňovania patrí mzda, ktorá má tieto zložky: a/ základná mzda, b/ pohyblivé zložky miezd a c/ osobitné mzdové zvýhodnenia zamestnancom v zmenových prevádzkach. Podľa § 3 ods. 2 Poriadku o priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje primátor, zvyčajne na základe písomného návrhu prednostu Mestského úradu, resp. náčelníka Mestskej polície.

52. Podľa názoru súdu vzhľadom na charakter zamestnávateľa žalobcu ako aj na ním prijatý Poriadok odmeňovania zamestnancov mesta, je potrebné na práva a povinnosti žalobcu a žalovaného v predmetnej veci pri určovaní výšky náhrady mzdy aplikovať zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a tie ustanovenia Zákonníka práce, ktoré nie sú vylúčené ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. alebo zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

53. Plat zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme pozostáva podľa § 4 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. z viacerých zložiek. Dôvodová správa k zákonu č. 553/2003 Z. z. k § 4 uvádza: „V návrhu ustanovenia sú vymenované jednotlivé zložky, ktoré

tvoria plat zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme. Definuje sa „plat", ktorým je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu, a tiež „funkčný plat", ktorý tvorí súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu a príplatkov určených v mesačných sumách. Za funkčný plat sa považuje aj plat pri výkone inej práce, vrátane príslušného doplatku poskytovaný zamestnancovi podľa § 125 Zákonníka práce alebo funkčný plat poskytovaný zamestnancovi podľa § 30 ods. 3".

54. Dôvodová správa kopíruje paragrafové znenie zákona č. 553/2003 Z. z., kde je v § 4 ods. 3 ustanovené, že plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu a v ods. 4, že funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 7 a 8 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa ods. 1 písm. c/ až j/, l/, u/ a v/. Takáto definícia funkčného platu zamestnanca platí pre celé rozhodné obdobie, za ktoré si žalobca nárok uplatňuje.

55. Podľa Oznámenia o výške mzdy z 21.2.2014, ktoré predložil žalovaný, na základe Prílohy č. 1 k Poriadku odmeňovania bol žalobca ako náčelník Mestskej polície Moldava nad Bodvou od 1.1.2014 zaradený do 11. platovej triedy, zložky jeho zmluvnej mzdy boli základná mzda (§ 1a) 1.472 € mesačne a pohyblivá zložka mzdy (§ 1b - 20 %), výšku ktorej určil primátor mesačne max. 294 €.

56. Osobný príplatok ako pohyblivá zložka mzdy je fakultatívnou zložkou platu závislou od vôle zamestnávateľa, keď jeho priznanie, zníženie a odobratie je plne v kompetencii zamestnávateľa, pričom tento príplatok sa nestáva priznaním automaticky nárokovateľným po celú dobu trvania pracovného pomeru, keďže zákon č. 553/2003 Z. z. v § 10 ods. 2 nestanovuje podmienky jeho odobratia alebo zníženia, ani viazanosť na dôvody priznania. Osobný príplatok je v určenej výške z uvedeného dôvodu nárokovateľný na vyplatenie len počas trvania jeho priznania v tejto výške, nie v prípade jeho odobratia, resp. zníženia. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

57. Podľa § 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

58. V posudzovanej veci okrem Oznámenia o výške mzdy z 21.2.2014 žalovaný nepredložil žiadne iné písomné rozhodnutie, ktorým by bola žalobcovi odňatá pohyblivá zložka mzdy ani žiadne písomné oznámenie, ktorým by mu dal na vedomie nové zloženie jeho funkčného platu, nezahŕňajúceho aj pohyblivú zložku mzdy. Podľa názoru odvolacieho súdu za takéto rozhodnutie, resp. oznámenie o zložení platu, nie je možné považovať žalovaným predložený mzdový list za rok 2015, v ktorom už táto pohyblivá zložka nefigurovala. Preto aj keď súd rešpektuje, že ide nenárokovateľnú časť platu, ktorá je v kompetencii zamestnávateľa, v okolnostiach konkrétnej veci, keď žalovaný neprodukoval relevantný dôkaz preukazujúci jeho konkrétne rozhodnutie o odňatí osobného príplatku žalobcovi, má odvolací súd za to, že aj v roku 2015 bol plat žalobcu totožný s výškou platu podľa rozhodnutia žalovaného z 21.2.2014 (Uznesenie Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 2CoPr/6/2023 z 8.1.2024).

59. Sporné medzi stranami bolo aj to, či sú dané dôvody na zníženie resp. nepriznanie náhrady mzdy za obdobie od 2/2021 do 28.5.2022, kedy bol žalobca poberateľom predčasného starobného dôchodku, resp. za obdobie od 29.5.2022, kedy bol žalobca poberateľom starobného dôchodku.

60. V náleze Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 331/2019 z 19. novembra 2019 bolo konštatované, že skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poskytuje zo starobného poistenia. Povinnosť vyplatiť mzdu, resp. plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, je zmluvným záväzkom vyplývajúcim z § 43 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

61. Vo svetle zhora uvedeného preto súd priznal žalobcovi náhradu mzdy aj za obdobie v ktorom poberal dôchodkové dávky.

62. 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.

63. Žalovaný ďalej namietala priznanie valorizácie náhrady mzdy, pričom podporne poukázal na rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21Cdo/3191/2018. Súd sa nestotožnil s uvedenou námietkou, keďže sa nejedná o publikované rozhodnutie v zbierke rozhodnutí najvyššieho súdu a teda nepredstavuje precedens, ktorým by sa súdy nižších inštancií z pohľadu predvídateľnosti práva a legitímnych očakávaní strán mali riadiť. Súdne rozhodnutie (judikát) nie je prameňom práva (je len zdrojom argumentačnej sily pre zabezpečenie ústavnej súladnej aplikácie a interpretácie právnych noriem, s ktorým sa súd nižšieho stupňa môže alebo nemusí stotožniť).

64. Za nedôvodnú preto súd považoval aj námietku žalovaného týkajúcu sa priznania valorizácie z náhrady mzdy.

65. Dňom nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti výpovede je „obdobie neistoty" ukončené a od nasledujúceho dňa zamestnanec opätovne nadobúda status zamestnanca s príslušnými právami a povinnosťami. Neprideľovanie práce zo strany zamestnávateľa v dňoch nasledujúcich po právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti výpovede predstavuje prekážku v práci na strane zamestnávateľa.

66. Pravdepodobný zárobok žalobcu súd vypočítal nasledovne:
Nárok na náhradu mzdy za obdobie 2. Q 2021 (za deň 30.06.2021)
Rozhodujúcim obdobím je 1. štvrťrok 2021. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 623,- eur, čo predstavuje o 76,9886 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie vo výške 76,9886 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.125,62 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.125,62 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 17,9716 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 17,9716 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.125,6206 eur brutto, t. j. 3.125,63 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za deň 30.06.2021 potom predstavuje 142,07 eur brutto, ktorý bol vypočítaný ako podiel 1/22 z mesačného nároku na náhradu mzdy, prihliadnuc k počtu 22 pracovných dní v mesiaci jún 2021. Nárok na náhradu mzdy za obdobie 3. Q 2021 (od 01.07.2021 do 30.09.2021) Rozhodujúcim obdobím je 2. štvrťrok 2021. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 623,- eur, čo predstavuje o 76,9886 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie vo výške 76,9886 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.125,62 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.125,62 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 17,9716 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 17,9716 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.125,6206 eur brutto, t. j. 3.125,63 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.07.2021 do 30.09.2021 potom predstavuje 9.376,89 eur brutto, pričom pozostáva z trojnásobku pravdepodobného priemerného mesačného zárobku vo výške 3.125,63 eur brutto. Nárok na náhradu mzdy za obdobie 4. Q 2021 (od 01.10.2021 do 31.10.2021)
Rozhodujúcim obdobím je 3. štvrťrok 2021. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 623,- eur, čo predstavuje o 76,9886 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie vo výške 76,9886 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.125,62 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.125,62 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 17,9716 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 17,9716 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.125,6206 eur brutto, t. j. 3.125,63 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.10.2021 do 31.10.2021 potom predstavuje 3.125,63 eur brutto. Nárok na náhradu mzdy za obdobie 4. Q 2021 (od 01.11.2021 do 31.12.2021). Rozhodujúcim obdobím

je 3. štvrťrok 2021. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 623,- eur, čo predstavuje o 76,9886 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie (jeho pôvodnej mzdy v r. 2014 vo výške 1.766,- eur brutto) vo výške 76,9886 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.125,62 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.125,62 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 17,9716 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 17,9716 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.125,6206 eur brutto, t. j. 3.125,63 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.01.2022 do 31.03.2022 potom predstavuje 6.251,26 eur brutto. Nárok na náhradu mzdy za obdobie 1. Q 2022 (od 01.01.2022 do 31.03.2022) Rozhodujúcim obdobím je 4. štvrťrok 2021. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 623,- eur, čo predstavuje o 76,9886 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie (jeho pôvodnej mzdy v r. 2014 vo výške 1.766,- eur brutto) vo výške 76,9886 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.125,62 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.125,62 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 17,9716 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 17,9716 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.125,6206 eur brutto, t. j. 3.125,63 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.01.2022 do 31.03.2022 potom predstavuje 9.376,89 eur brutto. Nárok na náhradu mzdy za obdobie 2. Q 2022 (od 01.04.2022 do 30.06.2022) Rozhodujúcim obdobím je 1. štvrťrok 2022. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 646,- eur, čo predstavuje o 83,5227 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie (jeho pôvodnej mzdy v r. 2014 vo výške 1.766,- eur brutto) vo výške 83,5227 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.241,01 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.241,01 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 18,6351 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 18,6351 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.241,0165 eur brutto, t. j. 3.241,02 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.04.2022 do 30.06.2022 potom predstavuje 9.723,06 eur brutto. Nárok na náhradu mzdy za obdobie 3. Q 2022 (od 01.07.2022 do 30.09.2022). Rozhodujúcim obdobím je 2. štvrťrok 2022. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 646,- eur, čo predstavuje o 83,5227 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie (jeho pôvodnej mzdy v r. 2014 vo výške 1.766,- eur brutto) vo výške 83,5227 % dosiahol mesačnú

mzdu vo výške 3.241,01 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.241,01 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 18,6351 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 18,6351 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.241,0165 eur brutto, t. j. 3.241,02 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.07.2022 do 30.09.2022 potom predstavuje 9.723,06 eur brutto. Nárok na náhradu mzdy za obdobie 4. Q 2022 (od 01.10.2022 do 31.12.2022). Rozhodujúcim obdobím je 3. štvrťrok 2022. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 646,- eur, čo predstavuje o 83,5227 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie (jeho pôvodnej mzdy v r. 2014 vo výške 1.766,- eur brutto) vo výške 83,5227 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.241,01 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.241,01 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 18,6351 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 18.6351 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.241,0165 eur brutto, t. j. 3.241,02 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.10.2022 do 31.12.2022 potom predstavuje 9.723,06 eur brutto. Nárok na náhradu mzdy za obdobie 1. Q 2023 (od 01.01.2023 do 28.02.2023). Rozhodujúcim obdobím je 4. štvrťrok 2022. Minimálna mesačná mzda v rozhodujúcom období predstavovala 646,- eur, čo predstavuje o 83,5227 % viac ako v roku 2014 (352,- eur). V rozhodujúcom období by preto žalobca po zohľadnení valorizácie (jeho pôvodnej mzdy v r. 2014 vo výške 1.766,- eur brutto) vo výške 83,5227 % dosiahol mesačnú mzdu vo výške 3.241,01 eur brutto. Pravdepodobný priemerný hodinový zárobok pri osemhodinovom pracovnom čase činí 3.241,01 eur / 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 18,6351 eur brutto. Pri takto vypočítanom pravdepodobnom priemernom hodinovom zárobku potom pravdepodobný priemerný mesačný zárobok činí s odkazom na ustanovenie § 134 odsek 4 a 9 Zákonníka práce 18,6351 * 173,92 (priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac) = 3.241,0165 eur brutto, t. j. 3.241,02 eur brutto (po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor podľa § 134 odsek 4 posledná veta ZP). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.01.2023 do 28.02.2023 potom predstavuje 6.482,04 eur brutto.

67. Žalobca si uplatnil aj úroky z omeškania z nevyplatenej mzdy a náhrady mzdy vo výške 5% ročne z jednotlivých mesačných náhrad.

68. Súd uvádza, že povinnosť zamestnávateľa poskytnúť mzdu ako aj náhradu mzdy a s tým súvisiaca splatnosť tejto mzdy a náhrady vyplýva priamo zo Zákonníka práce. K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy dochádza u jednotlivých náhrad miezd za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť, rovnako ako je to v prípade nevyplatenej mzdy (viď. Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej

republiky zo dňa 09.10.2013 sp. zn. II. ÚS 494/2013, uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 31.05.2012 sp. zn. 2Cdo 76/2011).

69. Súd preto uzavrel, že nárok žalobcu na úrok z omeškania z uplatnenej mzdy resp. náhrady mzdy je dôvodný.

70. Podľa už konštantnej judikatúry súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkmi konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania. Odôvodnenie rozhodnutia tak nemusí dať odpoveď na každú jednu námietku účastníka konania. Je však nevyhnutné, aby súd reagoval na podstatné a relevantné argumenty účastníkov konania (rozhodnutia ÚS SR sp. zn. II. ÚS 251/04, III. ÚS 209/04, II. ÚS 200/09 a pod.). Preto na ostatnú argumentáciu sporových strán už nespôsobilú ovplyvniť rozhodnutie, súd nepovažoval za potrebné reagovať špecifickou odpoveďou.

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

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

73. Pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov konania súd posudzoval úspech vo veci, a keďže vpredmetnom konaní súd vyhovel žalobe žalobcu v celom rozsahu, teda žalobca bol v konaní plne úspešná, súd mu priznal náhradu trov konania proti žalovanému v plnej výške.

74. 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 je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na **Mestský súd Košice** písomne v dvoch vyhotoveniach. V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 363, § 364 CSP) Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.(§ 358 CSP) Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.(§ 359 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. (§ 365 ods. 1 CSP)

Ak žalovaný nesplní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov.

V Košiciach dňa 27. mája 2024

JUDr. Peter Kubej
sudca

Za správnosť vyhotovenia: Alexandra Vooková