

Súd: Okresný súd Piešťany  
Spisová značka: 6C/146/2008  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2105222790  
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 11. 2012  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Renáta Mihalíková  
ECLI: ECLI:SK:OSPN:2012:2105222790.9

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Piešťany samosudkyňou JUDr. Renátou Mihalíkovou, v právnej veci navrhovateľky: L.. V.. S. C., nar. XX.XX.XXXX, trv. bytom O. XX, N., zast. advokátkou JUDr. Martinou Mrázovou, so sídlom Šoltésovej 20, Bratislava, proti odporcovi: Štúdio K.F.A. architektúra a design, s.r.o., so sídlom Hollého 1, Piešťany, prevádzka Karpatská 11, Bratislava, IČO: 31 431 224, zast. advokátom JUDr. Jozefom Markom, so sídlom Karpatská 18, Bratislava, o náhradu mzdy v sume 18.492,86 eur z neplatného skončenia pracovného pomeru, takto

### rozhodol:

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy a náhradu za nevyčerpanú dovolenku v sume 6.564,60 eur, a to do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Vo zvyšku súd návrh z a m i e t a.

O náhrade trov konania súd rozhodne samostatným uznesením.

### o d ô v o d n e n i e :

Návrhom, doručeným pôvodne Okresnému súdu Trnava dňa 24.10.2005, sa navrhovateľka domáhala určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.10.2005 je neplatné a zároveň sa domáhala náhrady mzdy.

Okresný súd Trnava, čiastočným rozsudkom č.k. 36C/127/05 - 71 zo dňa 20.12.2006 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č.k. 23Co/39/07 - 108 zo dňa 16.04.2007 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.10.2005 zo strany odporcu je neplatné a pracovný pomer uzavretý s navrhovateľkou na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.09.2002 naďalej trvá. Uvedený rozsudok nadobudol právoplatnosť 19.07.2007.

Písomným podaním, doručeným súdu dňa 04.12.2007, navrhovateľka vyčíslila nárok na náhradu mzdy z titulu neplatne skončeného pracovného pomeru v sume 14.966,91 eur (450.893 Sk). Uvedený nárok pozostával z náhrady mzdy v sume 1.563,63 eur (47.106 Sk) za mesiace 10/2005 - 12/2005, z nároku na náhradu mzdy v sume 6.272,85 eur (188.976 Sk) za obdobie 01/2006 - 12/2006, z nároku na náhradu mzdy v sume 5.252,61 eur (158.240 Sk) za mesiace 01/2007 - 10/2007, nároku na náhradu mzdy za deväť dní dovolenky za rok 2005 v sume 196,61 eur (5.923 Sk), nároku na náhradu mzdy za 25 dní dovolenky v roku 2006 v sume 546,21 eur (16.455 Sk), nároku na náhradu mzdy za 21 dní dovolenky v roku 2007 v sume 458,77 eur (13.821 Sk). Navrhovateľka si pôvodne uplatňovala aj nárok na stravné za kalendárny rok 2005 v sume 64,26 eur (1.936 Sk), za rok 2006 v sume 324,24 eur (9.768 Sk), za rok 2007 v sume 287,72 eur (8.668 Sk).

Odporca s vyčíslenými nárokmi navrhovateľky nesúhlasil, považoval ich za neprimerané a v rozpore s dobrými mravmi s tým, že navrhovateľka si podľa neho uplatňuje nárok na náhradu mzdy vo vyššej výške ako jej v zmysle zákona mohol vzniknúť a uplatňuje si aj iné nároky, na ktoré jej nárok nevznikol.

V dôsledku reorganizácie súdnictva od 01.01.2008, je predmetné konanie v súčasnosti vedené na Okresnom súde Piešťany.

Na pojednávaní konanom dňa 07.11.2012 navrhovateľka zmenila pôvodný návrh tak, že si uplatňuje náhradu mzdy v celkovej sume 18.492,86 eur, ktorý pozostáva z náhrady mzdy za rok 2005 v sume 1.996,75 eur, náhrady mzdy za 01/2006 - 12/2006 v sume 7.986,95 eur, náhrady mzdy za 01/2007 - 12/2007 v sume 8.014,65 eur a náhrady mzdy za 7 pracovných dní v mesiaci 01/2008 v sume 215 eur. Okrem toho si navrhovateľka uplatnila aj náhradu nevyčerpanej dovolenky v rozsahu 9 dní za rok 2005 v sume 276,47 eur, ktorú nemohla vyčerpať z dôvodu toho, že s ňou zamestnávateľ skončil pracovný pomer. Uvedenú zmenu návrhu súd pripustil uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 07.11.2012.

Súd vykonal dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi ako aj oboznámením sa s vyjadreniami právnych zástupcov účastníkov a zistil nasledovný skutkový stav:

Z pracovnej zmluvy uzavretej medzi účastníkmi dňa 30.09.2002, súd zistil, že deň nástupu do práce bol dohodnutý na 01.10.2002, pracovná zmluva bola uzavretá na dobu 1 rok. Podľa čl. IV, bod 2, pracovná doba sa upravuje v trvaní zákonníkom práce upraveného pracovného týždňa. Dodatkom č. 2 zo dňa 10.06.2004, k uvedenej pracovnej zmluve sa pracovný pomer predlžuje do 01.10.2005.

Z písomného oznámenia navrhovateľky zo dňa 21.10.2005 súd zistil, že ním navrhovateľka oznámila odporcovi, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.10.2005 považuje za neplatné a trvá na pridelovaní práce podľa pracovnej zmluvy z 30.09.2002 v znení dodatkov. Podľa pripojenej fotokópie podacieho lístka navrhovateľka uvedenú písomnosť podala na poštovú prepravu 21.10.2005.

Z okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 31.01.2008 súd zistil, že ním bol zo strany odporcu skončený okamžité pracovný pomer s navrhovateľkou z dôvodu, že dňa 30.01.2008 a 31.01.2008 závažne porušila pracovnú disciplínu tým, že dňa 30.01.2008 krátko po nástupe do práce, približne o 09:40 hod. svojvoľne opustila prevádzku spoločnosti a nenastúpila na svoje pracovisko a do prevádzky spoločnosti ani na svoje pracovisko sa bez ospravedlnenia nedostavila ani nasledujúci deň t.j. 31.01.2008 a taktiež v tento deň pre odporcu ako zamestnávateľa nevykonávala žiadnu prácu.

Z lustrácie v Sociálnej poisťovni súd zistil, že navrhovateľka je od 01.01.2006 zamestnaná u zamestnávateľa Forte P, s.r.o. so sídlom Sibírska 5, Bratislava.

Podľa oznámenia uvedeného zamestnávateľa predstavoval priemerný čistý mesačný zárobok navrhovateľky v roku 2006 sumu 657,20 eur, v roku 2007 sumu 852,11 eur.

Z potvrdenia Sociálnej poisťovne Bratislava zo dňa 23.10.2012, súd zistil, že za obdobie od 26.10.2005 do 01.01.2006 boli navrhovateľke vyplatené dávky v nezamestnanosti v celkovej sume 555 eur (16.720 Sk).

Z potvrdenia ÚPSVaR Bratislava zo dňa 22.10.2012 súd zistil, že navrhovateľka od 01.04.2011 poberá rodičovský príspevok, ktorého výška od 01.04.2011 do 31.12.2011 predstavovala sumu 190,10 eur mesačne a od 01.01.2012 ide o sumu 194,70 eur mesačne.

Z fotokópie dovolenkových lístkov súd zistil, že v roku 2005 navrhovateľka vyčerpala 21 dní dovolenky, a to v dňoch od 01.08.2005 - 12.08.2005, 01.07.2005, 13.07.2005 - 23.07.2005, 22.04.2005 1 dňa, 04.03.2005 1 dňa a 01.04.2005.

Z fotokópie mzdového listu navrhovateľky u odporcu za rok 2005 súd zistil, že jej hrubá mzda za 07/2005 bola 654,92 eur (19.730 Sk), za 08/2005 v sume 684,99 eur (20.636 Sk), 09/2005 v sume 677,16 eur (20.400 Sk). Z uvedeného mzdového listu zároveň vyplýva, že navrhovateľka v roku 2005 vyčerpala 21 dní dovolenky, s tým, že v rozhodnom období t.j. 07/2005 - 09/2005 vyčerpala 19 dní dovolenky, a to v júli 9 dní, a v auguste 10 dní. Za čerpanú dovolenku jej bola v rozhodnom období vyplatená náhrada mzdy, a to v júli 2005 v sume 272,02 eur (8.195 Sk) a v auguste 2005 v sume 302,26 eur (9.106 Sk).

Z písomnej žiadosti navrhovateľky zo dňa 30.01.2008 súd zistil, že ňou navrhovateľka požiadala odporcu o vyplatenie náhrady mzdy za mesiace október, november 2007 s odôvodnením, že odporca ju vyzýva, aby dňa 30.01.2008 nastúpila do práce. Podľa pripojenej pečiatky túto žiadosť prevzal odporca dňa 30.01.2008.

Z písomnej výzvy na nástup do zamestnania zo dňa 18.12.2007 súd zistil, že ňou odporca vyzval navrhovateľku, aby dňa 30.01.2008 nastúpila do práce o 09:00 hodine s tým, že sa má hlásiť ne prevádzke spoločnosti, Karpatská č. 11/A, Bratislava u konateľky: L.. G. Z..

Právna zástupkyňa navrhovateľky predložila súdu originály dvoch obálok z doručovania súdnych zásielok odporcu adresovaných navrhovateľke, ktoré boli podľa podacej pečiatky pošty podané na poštovú prepravu 23.01.2008 a 30.01.2008. Podľa právnej zástupkyne z uvedených dátumov ich podania na poštovú prepravu vyplýva, že ich obsahom nemohol byť list navrhovateľke s výzvou na nástup do zamestnania 10.01.2008. pričom žiadnu inú zásielku, ktorá by obsahovala výzvu zo strany odporcu na nástup do zamestnania navrhovateľka neobdržala. Pokiaľ odporca tvrdí, že áno, je na ňom, aby to preukázal. Uvedenému zároveň nasvedčuje aj okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 31.01.2008 zo strany odporcu, v ktorom samotný odporca uvádza, že navrhovateľka 30.01.2008 a 31.01.2008 závažne porušila pracovnú disciplínu, keď sa nedostavila do zamestnania. Navrhovateľka sa dňa 30.01.2008, na výzvu odporcu, dostavila na pracovisko, kde však Ing. Katarína Schwarzová o 09:00 hod nebola prítomná. Štatutárny zástupca ani konateľka sa nedostavili a práca navrhovateľke nebola pridelená, navrhovateľka tam čakala do 09:40 hod. JUDr. Marko vtedy dal pokyn cez telefón p. Š., ktorý navrhovateľka neakceptovala a firmu opustila o 09:48 hod. Na preukázanie skutočností, že sa navrhovateľka po výzve odporcu dostavila do zamestnania, jej právna zástupkyňa predložila fotokópiu dochádzkovej knihy odporcu zo dňa 30.01.2008, kde sa navrhovateľka zapísala.

Právna zástupkyňa navrhovateľky ďalej uviedla, že navrhovateľka bola v tom čase jedinou živiteľkou rodiny a preto bola nútená v krátkom čase nastúpiť do nového zamestnania. V súčasnosti má maloleté dieťa, preto žiada, aby jej bola priznaná náhrada mzdy minimálne za 12 mesiacov, pričom poukazuje na spôsob akým s ňou bol skončený pracovný pomer. Ďalej si navrhovateľka uplatňuje nárok na náhradu mzdy za rok 2006, 2007 a za 7 pracovných dní v januári 2008 s tým, že navrhovateľka sa dostavila do zamestnania k odporcovi 30.01.2008, tak ako bola zamestnávateľom vyzvaná.

Právny zástupca odporcu predložil výzvu odporcu adresovanú navrhovateľke podľa ktorej ju mal odporca vyzvať na nástup do zamestnania dňa 10.01.2008. Dňa 10.01.2008 sa navrhovateľka na pracovisko nedostavila, a preto zo strany odporcu jej bola adresovaná ďalšia výzva, aby sa dostavila do práce 30.01.2008. Navrhovateľka sa však 30.01. ani 31.01.2008 na pracovisku nezdržiavala, nevyčkala na príchod konateľky odporcu a nebola oprávnená sama svojvoľne opustiť pracovisko. Zotrvala na ňom iba 30 minút, pričom neprišla ani na druhý deň, a aj samotná právna zástupkyňa navrhovateľky uviedla, že navrhovateľka neakceptovala pokyny, ktoré jej boli dané. Dňa 30.01.2008 a 31.01.2008 teda navrhovateľka do práce nenastúpila v dôsledku čoho s ňou bol okamžite skončený pracovný pomer, pričom toto okamžité skončenie navrhovateľka súdne nenapadla. Od 01.01.2006 pracovala na plný pracovný úväzok spoločnosti Forte P. s.r.o., kde poberala stravné aj mzdu. Nie je potom možné, aby za rovnaké obdobie požadovala tieto plnenia aj od odporcu a zároveň navrhovateľke nevznikol nárok na iné plnenia a benefity, ktoré sú viazané na vykonávanie práce ako je stravné resp. náhrada za

dovolenku. Uplatnený nárok považuje za rozporný s dobrými mravmi ako aj s ustanovením § 71 odsek 1 Zákonníka práce, nakoľko aj v čiastočnom rozsudku súdu prvého stupňa i v rozsudku Krajského súdu bolo konštatované, že navrhovateľka porušila pracovnú disciplínu, avšak malo to byť riešené výpoveďou a nie okamžitým skončením pracovného pomeru. V spoločnosti Forte P, s.r.o., dosahovala navrhovateľka vyšší príjem než predtým u odporcu. Aj z uvedeného dôvodu nie je potom zrejmé ako bola navrhovateľka schopná a pripravená nastúpiť na plný pracovný pomer u odporcu od januára 2008, keďže v uvedenom čase bola zároveň zamestnaná v spoločnosti Forte P. Podľa právneho zástupcu odporcu navrhovateľka reálne nechcela vykonávať prácu pre odporcu, tohto navštívila iba formálne, vedomá si toho, že o 10:00 bude musieť byť u nového zamestnávateľa, kde sa otváralo nové štúdio.

Podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. (ďalej len ZP) v znení platnom do 31.12.2010 (t.j. v období neplatného skončenia pracovného pomeru) 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.

Podľa § 79 ods. 2 ZP v rozhodnom znení, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

Podľa § 85 ods. 4 P v rozhodnom znení, pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 85 ods. 5, veta prvá ZP, pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne.

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

Podľa § 134 ods. 1, 2, 4 v rozhodnom znení, 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.

Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, 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 štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných 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.

Podľa § 134 ods. 9 ZP, k sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, poistného na zdravotné poistenie, 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, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

Podľa § 252d) ZP, ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. marcom 2010. Právne úkony urobené pred 1. marcom 2010 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 28. februára 2010.

Súd vychádzajúc z právoplatného rozhodnutia o tom, že skončenie pracovného pomeru medzi navrhovateľkou a odporcom zo dňa 13.10.2005 je neplatné, a teda, že jej pracovný pomer u odporcu trval ďalej až do jeho okamžitého skončenia zo strany odporcu dňa 31.01.2008, z vykonaného dokazovania vo vzťahu k náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, vyvodil právny záver, že návrh navrhovateľky na náhradu mzdy za obdobie od 21.10.2005 je dôvodný, nie však v rozsahu, v akom ho uplatnila resp. vyčíslila navrhovateľka.

S poukazom na citované zákonné ustanovenia je rozhodujúcim obdobím v danom prípade tretí štvrťrok roku 2005, t.j. mesiace júl 2005 - september 2005, nakoľko tento kalendárny štvrťrok predchádza štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok a ktorým je štvrtý štvrťrok 2005, pretože navrhovateľka písomným podaním zo dňa 21.10.2005 oznámila odporcovi, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.10.2005 považuje za neplatné a trvá na pridelovaní práce podľa pracovnej zmluvy z 30.09.2002 v znení dodatkov.

Podľa predložených potvrdení navrhovateľka v rozhodujúcom období, t.j. v treťom štvrťroku roku 2005 odpracovala celkovo 360 hodín (v júli 2005 /10 dní x 8 hod. =80 hodín, v auguste 2005/13 dní x 8 hod.=104 hodín, v septembri 2005/22 dní x 8 hod. = 176 hodín).

Následne súd počítal priemerný hodinový zárobok zo mzdy zúčtovanej navrhovateľke na výplatu v rozhodujúcom období, s tým, že navrhovateľka v mesiaci júl 2005 dosiahla hrubú mzdu vo výške 654,92 eur (19.730 Sk), v auguste 2005 hrubú mzdu v o výške 684,99 eur (20.636 Sk) a v septembri 2005 hrubú mzdu 677,16 eur (20.400 Sk) t. j. celkovo jej za rozhodné obdobie bola vyplatená hrubá mzda v sume 2.017,07 eur (60.766,25 Sk).

Za rozhodné obdobie jej bola zároveň vyplatená náhrada za 19 dní dovolenky v sume 574,29 eur (17.301 Sk), ktorá sa v zmysle ZP nepovažuje za mzdu, preto túto čiastku súd odpočítal od dosiahnutej hrubej mzdy za rozhodné obdobie. Celková výška hrubej mzdy tak u navrhovateľky za obdobie júl 2005 - september 2005 zúčtovanej jej na výplatu predstavovala sumu 1.442,78 eur (43.465,19 Sk).

Po vydelení tejto sumy 1.442,78 eur počtom odpracovaných hodín navrhovateľkou v rozhodujúcom období (360 hod) predstavuje priemerný hodinový zárobok navrhovateľky sumu 4,0077 eur. Priemerný hodinový zárobok navrhovateľky v rozhodujúcom období teda predstavoval sumu 4,0077 eur. Po takto zistenom hodinovom zárobku navrhovateľky v rozhodujúcom období súd vypočítal priemerný mesačný zárobok podľa priemerného počtu pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Pri týždennom pracovnom čase 40 hodín, ktorý vyplýva z pracovnej zmluvy, je priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac 174 hodín. Po vynásobení priemerného hodinového zárobku priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac dosiahneme priemerný mesačný zárobok v zmysle § 134 ods. 4 ZP, t.j. 4,0077 eur x 174 hod = 697,34 eur. Priemerný mesačný zárobok navrhovateľky určený podľa § 134 ods. 4 ZP tak predstavuje sumu 697,34 eur.

Navrhovateľka si uplatnila náhradu mzdy za obdobie od októbra 2005 do januára 2008 (v rozsahu 7 dní za 01/2008) t. j celkovo za 26 mesiacov a 7 dní.

Vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že navrhovateľka sa od 01.01.2006 zamestnala v hlavnom pracovnom pomere u jej súčasného zamestnávateľa Forte P, s.r.o., kde zároveň od nástupu do zamestnania dosahovala vyšší zárobok než predtým u odporcu a zároveň jej podľa potvrdenia Sociálnej poisťovne boli za obdobie od 26.10.2005 do 01.01.2006 boli vyplatené dávky v nezamestnanosti v celkovej sume 555 eur (16.720 Sk).

S poukazom na uvedené skutočnosti a žiadosť odporcu, súd preto v zmysle § 79 ods. 2 ZP nepriznal navrhovateľke náhradu mzdy za obdobie presahujúce 9 mesiacov, keďže od 01.01.2006 bola navrhovateľka zamestnaná v hlavnom pracovnom pomere u iného zamestnávateľa, v odbore ktorý zodpovedá jej kvalifikácii a dosahovala tam priemernú čistú mesačnú mzdu vo výške 657,20 eur v roku 2006 a v sume 852,11 eur v roku 2007. V tejto súvislosti je irelevantná argumentácia právnej zástupkyne navrhovateľky, že v danom období bola navrhovateľka jedinou živiiteľkou rodiny resp. že jej manžel bol bez príjmu, nakoľko odporca objektívne nemôže niesť zodpovednosť za zárobkové schopnosti manžela navrhovateľky resp. jeho schopnosť zabezpečiť rodinu z hľadiska jeho zárobku.

Suma náhrady mzdy tak za obdobie 9 mesiacov predstavuje sumu 6.276,06 eur (t.j. zistený priemerný mesačný zárobok navrhovateľky 697,34 eur x 9 mesiacov).

Podľa 103 ods. 1, 2 ZP, v rozhodnom znení, základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.

Dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

Podľa § 103 ods. 5 ZP v rozhodnom znení, do času trvania pracovného pomeru sa započítava, ak spadá do doby po 18. roku veku, čas

- a) trvalej starostlivosti o dieťa vo veku do troch rokov,
- b) výkonu služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostných zboroch a v Zbore väzenskej a justičnej stráže, výkonu civilnej služby alebo štátnej služby,
- c) úspešne skončeného štúdia,
- d) vedeckej (umeleckej) ašpirantúry,
- e) doktorandského štúdia,
- f) členstva v družstve, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah,
- g) osobnej starostlivosti o blízku osobu, ktorá bola prevažne alebo úplne bezvládna a nebola umiestnená v zariadení sociálnych služieb alebo obdobnom zdravotníckom zariadení, osobnej starostlivosti o dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté maloleté dieťa, ktoré si vyžadovalo mimoriadnu starostlivosť, ak nebolo umiestnené v ústave pre také deti,
- h) prípravy na povolanie vykonávanej podľa osobitných predpisov,
- i) po ktorý bol zamestnanec vedený v evidencii nezamestnaných ako evidovaný nezamestnaný alebo poberal invalidný dôchodok,
- j) väzby alebo výkonu trestu odňatia slobody, ak bolo trestné stíhanie proti zamestnancovi zastavené alebo ak bol spod obžaloby oslobodený, hoci aj v neskoršom konaní, a trestu odňatia slobody vykonaného na podklade zrušeného rozsudku, ktorý presahuje výmeru miernejšieho trestu uloženého v neskoršom konaní,
- k) činnosti samostatne zárobkovo činnej osoby.

Podľa § 116 ods. 1- 3 ZP v rozhodnom znení, zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku možno zamestnancovi poskytnúť len vtedy, ak nemohol vyčerpať dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Za dovolenku alebo jej časť, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Súd skúmal predpoklady prisúdenia nároku navrhovateľky za nevyčerpanú dovolenku 9 dní v roku 2005. Keďže k neplatnému skočeniu pracovného pomeru došlo 13.10.2005, a v roku 2005 zároveň navrhovateľka splnila podmienku určenú v § 103 ods. 2 ZP pre nadobudnutie nároku na 5 týždňov dovolenky a podľa mzdového listu ako i predložených dovolenkových lístkov do uvedeného (neplatného) skončenia pracovného pomeru vyčerpaná v roku 2005 dovolenku 21 dní, zostalo jej z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru nevyčerpaných 9 dní dovolenky, za ktoré jej podľa § 116 ods. 2 ZP patrí náhrada mzdy.

Náhradu mzdy za 9 dní dovolenky v roku 2005 súd vypočítal tak, že priemerný hodinový zárobok navrhovateľky v rozhodnom období t.j. 4,0077 eur vynásobil jej denným pracovným časom t.j. 8 hodín, čo predstavuje priemerný denný zárobok navrhovateľky v rozhodnom období 32,06 eur (4,0077 € x 8 hod.=32,06 eur). Uvedený priemerný denný zárobok potom súd vynásobil počtom dní dovolenky t.j. 32,06 eur x 9 dní dovolenky = 288,54 eur.

Celková náhrada mzdy navrhovateľky za 9 mesiacov a náhrada za nevyčerpanú časť dovolenky v roku 2005, priznaná navrhovateľke tak predstavuje sumu 6.564,60 eur. Vo zvyšku súd podaný návrh ako nedôvodný zamietol, s poukazom na vyššie uvedené odôvodnenie tohto rozsudku.

O náhrade trov konania súd rozhodne samostatným uznesením, nakoľko účastník, ktorému sa prisúdi náhrada trov konania, je povinný tieto vyčísliť najneskôr do troch pracovných dní od vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej, ktoré rozhodnutie bude vyhlásené na pojednávaní, na ktorom súčasne treba prítomným účastníkom odovzdať písomné vyhotovenie rozsudku a úspešný účastník si môže aj za tento úkon uplatniť náhradu trov konania, preto v tomto rozsudku nebolo možné o náhrade trov konania rozhodnúť.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia

jeho písomného vyhotovenia, cestou podpísaného súdu, ku Krajskému súdu

v Trnave, trojmo, ak sa účastníci tohto práva nevzdali po vyhlásení a odôvodnení rozsudku na pojednávaní.

Odvolanie sa podáva na súde, proti rozhodnutiu ktorého smeruje ( § 204 ods. 1, veta prvá O.s.p.). Odvolanie musí mať náležitosti požadované ustanovením § 42 ods. 3 O.s.p., tzn. Musí obsahovať označenie súdu, ktorému je určené, označenie účastníkov konania, prípadne ich zástupcov, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha ( § 205 ods. 1 O.s.p.).

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1, že konanie má inú vadu, ktorá mohla

mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, že súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, že doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a) a že rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci ( § 205 ods. 2 písm. a)-f) O.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie ( § 205 ods. 3 O.s.p.).

Skutočnosti alebo dôkazy, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvého stupňa, sú pri odvolaní proti rozsudku alebo uzneseniu vo veci samej odvolacím dôvodom len vtedy, ak sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu (prísediaceho) alebo obsadenia súdu, ak má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, ak odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods. 4 a ak ich účastník konania bez svojej viny nemohol označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa ( § 205a ods. 1 O.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.