

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 20CoPr/1/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6119418568
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 11. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michal Boroň
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2023:6119418568.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Michala Boroňa a členov senátu JUDr. Daniely Babinovej a JUDr. Viery Kandrikovej v právnej veci žalobkyne: A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom D., E. XXX/XX, zastúpená: JUDr. Martina Čelková, advokátka so sídlom Humenné, Štefánikova 22/22, IČO: 37 938 754, proti žalovanému: Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, Prezídium Hasičského a záchranného zboru, so sídlom Bratislava - Ružinov, Drieňova 22, IČO: 00 151 866, o zaplatenie 11.180,38 eur s prísl., o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Poprad sp.zn. 20Cpr/3/2020-157 zo dňa 07.06.2022, takto

rozhodol:

I. Potvrdzuje sa rozsudok vo výroku I. a III.

II. Žalobkyni sa priznáva voči žalovanému právo na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %, o ktorých výške rozhodne súd I. inštancie samostatným rozhodnutím.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Poprad (ďalej len „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom rozhodol tak, že:
„I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni sumu 5.590,20 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne:

zo sumy 254,10 eur od 1.8.2009 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.9.2009 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.10.2009 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.11.2009 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.12.2009 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.1.2010 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.2.2010 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.3.2010 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.4.2010 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.5.2010 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.6.2010 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.7.2010 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.8.2010 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.9.2010 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.10.2010 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.11.2010 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.12.2010 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.1.2011 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.2.2011 do zaplatenia
zo sumy 254,10 eur od 1.3.2011 do zaplatenia

zo sumy 254,10 eur od 1.4.2011 do zaplataenia
zo sumy 254,10 eur od 13.4.2011 do zaplataenia
to všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

II. V prevyšujúcej časti súd žalobu zamieta.

III. Žalobkyňa má voči žalovanému právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o ktorých súd rozhodne samostatným uznesením.“

Svoje rozhodnutie okrem iného odôvodnil tým, že žalobou doručenou Okresnému súdu Banská Bystrica dňa 7.11.2019 sa žalobkyňa domáhala vydania rozhodnutia, ktorý bude žalovaný zaviazaný povinnosťou zaplatiť žalobkyňi náhradu mzdy vo výške 11.180,38 eur spolu s príslušenstvom. Žalovaný nárok žalobkyňa vyčíslila ako náhradu mzdy za obdobie od mesiaca júl 2009 až apríl 2011.

Poukázala na skutočnosť, že v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 30.4.2001 vykonávala práce pre žalovaného (v tom čase F. G. XXXX D.). Dňa 14.1.2008 dal žalovaný žalobkyňi výpoveď z pracovného pomeru. Nakoľko žalobkyňa s podanou výpoveďou nesúhlasila, domáhala sa určenia jej neplatnosti v konaní vedenom Okresným súdom Bratislava II pod sp.zn. 19C/63/2008. Rozsudkom Krajského súdu Bratislava zo dňa 29.9.2016, č.k. 9Co/447/2015-449, súd právoplatne určil, že výpoveď daná žalovaným žalobkyňi dňa 14.1.2008 je neplatná. Rozsudkom Okresného súdu Bratislava II zo dňa 9.2.2017, č.k. 19C/63/2008-475, bol žalobkyňi priznaný nárok na náhradu mzdy za obdobie od 1.5.2008 do 30.6.2009. Nakoľko podľa žalobkyne ust. § 79 Zákonníka práce umožňuje priznať nárok na náhradu mzdy za 36 mesiacov, domáha sa žalobkyňa uhradenia náhrady mzdy za obdobie mesiacov júl 2009 až apríl 2011 podanou žalobou.

Podaním zo dňa 16.12.2019 opravila žalobkyňa označenie žalovaného.

Na pojednávaní dňa 24.5.2022 žalobkyňa rozšírila svoj návrh a žiadala, aby súd žalovaného zaviazal povinnosťou náhrady mzdy aj za obdobie od februára roku 2017 do decembra roku 2018.

Žalovaný vzniesol námietku nedostatku pasívnej vecnej legitímácie v spore a uviedol, že v zmysle ustanovení § 18 a nasl. zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka vznikajú právnické osoby písomnou zmluvou, zakladacou listinou alebo na základe ustanovení osobitného zákona. Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky bolo zriadené zákonom č. 575/2001 Z.z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov ako štátna rozpočtová organizácia, ktorej kompetencie vymedzuje uvedený zákon.

Poukázal na ust. § 21 Občianskeho zákonníka a ust. § 73 CSP s tým, že Slovenská republika a Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky sú dva rôzne subjekty, ktorých postavenie pred súdom a najmä pasívna či aktívna legitímácia v súdnom konaní sa líšia a teda nie je možné ich zamieňať. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie R 22/1982.

Žalovaný súčasne vzniesol námietku premlčania s tým, že žalobkyňa si uplatňuje náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením jej pracovného pomeru, ktoré konštatoval Krajský súd v Bratislave rozsudkom sp.zn. 9Co/447/2015-449 zo dňa 29.09.2016, a ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 07.11.2016. Nakoľko žalobkyňa si uplatňuje nároky, ktoré mali vzniknúť pred 07.11.2016, žalovaný vzhľadom na uplynutie viac ako 3 rokov má za to, že nárok žalobkyne je premlčaný.

K veci samej žalovaný uviedol, že pracovný pomer žalobkyne bol na základe rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 9Co/447/2015-449 zo dňa 29.09.2016 skončený neplatne. Žalobkyňa si taktiež uplatnila nárok na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia jej pracovného pomeru, pričom Okresný súd Bratislava II jej rozsudkom sp.zn. 19C/63/2008-475 zo dňa 09.02.2017 priznal nárok na náhradu mzdy za obdobie od 01.05.2008 do 30.06.2009. Žalobkyňou požadované nároky jej boli následne vyplatené spolu s úrokom z omeškania. Žalobkyňa s Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky uzatvorila dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu 31.12.2018. Nakoľko žalobkyňa má za to, že má nárok na náhradu mzdy spolu za obdobie 36 mesiacov, pričom za 14 mesiacov jej bola už náhrada vyplatená, žalovaný navrhol vykonať dokazovanie za účelom zistenia skutočností, ktoré zamestnávateľa oprávňujú požiadať súd o zníženie nároku zamestnanca na náhradu mzdy (napr. iný pracovný pomer v rozhodnom období, PN, ...), a to dopytom na Sociálnej poisťovni ohľadom pracovného zaradenia žalobkyne v rozhodnom období, príp. iných skutočností, ktorými je možné odôvodniť návrh na zníženie alebo nepriznanie uplatnenej náhrady mzdy. Navrhol žalobu zamietnuť.

Náhrada mzdy je dôsledok toho, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru prestal prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy napriek tomu, že zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Zamestnancovi po dobu, po ktorú mu zamestnávateľ neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov

primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať.

Žiadosť zamestnávateľa o zníženie, poprípade nepriznanie náhrady mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce predstavuje obranu proti žalobe, ktorou sa zamestnanec domáha zaplatenia náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. K zníženiu, poprípade nepriznaniu náhrady mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže súd pristúpiť, len ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu je možné dôvodiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než aké by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy. Súd prihliadne najmä na to, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Podmienkou zníženia je uplatnenie tohto nároku zamestnávateľom na súde. Pri rozhodovaní súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie náhrady mzdy požaduje.

Sociálna funkcia náhrady mzdy teda spočíva v zabezpečení peňažných prostriedkov na základné životné potreby zamestnanca. Súdna prax pri tomto posudzovaní zohľadňuje, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný inde, pokiaľ áno, za akých podmienok a zárobkových možností takúto prácu konal, či vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii, zdravotnému stavu a schopnostiam, či pracoval nadčas alebo s mimoriadnym vypätím, či dosahoval iný príjem ako príjem z pracovnoprávneho vzťahu, prípadne z akého dôvodu nebol úspešný pri hľadaní zodpovedajúceho zamestnania alebo pre aké okolnosti sa do práce vôbec nezapojil; krátenie alebo nepriznanie prichádza do úvahy v prípade, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem alebo naopak, ak niekde zarábala toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.

V pôvodnom konaní Okresný súd Bratislava II rozsudkom č.k. 19C/63/2008-393 zo dňa 01.04.2014 žalobu o určenie neplatnosti výpovede zamietol, konanie o určenie neplatnosti platového dekrétu zastavil. Dopĺňacím rozsudkom č.k. 9C/63/2008-425 zo dňa 08.09.2015 súd prvej inštancie doplnil výrok rozsudku zo dňa 01.04.2014 a v prevyšujúcej časti žalobu zamietol. V odvolaní podanom proti dopĺňaciemu rozsudku žiadala žalobkyňa o zmenu rozsudku prvej inštancie a priznanie náhrady ušlej mzdy od 01.02.2008 do umožnenia výkonu práce, event. o zrušenie rozsudku prvej inštancie a vylúčenie nároku na náhradu mzdy na samostatné konanie.

Krajský súd Bratislava ako súd druhej inštancie rozsudkom č.k. 9Co/447/2015 a 9Co/448/2015-449 zo dňa 29.09.2016 rozsudok súdu prvej inštancie zo dňa 01.04.2014 v prvom výroku zmenil tak, že určil, že výpoveď zo dňa 14.01.2008 je neplatná a pracovný pomer trvá. Súčasne zrušil dopĺňací rozsudok a vec vrátil na ďalšie konanie. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 07.11.2016.

Súd prvej inštancie, Okresný súd Bratislava II, po vrátení veci rozsudkom č.k. 19C/63/2008-475 zo dňa 09.02.2017 zvyšku žaloby vyhovel a priznal žalobkyni nárok na náhradu mzdy za obdobie od mája roku 2008 do júna roku 2009. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 08.03.2017.

Po vrátení veci teda Okresný súd Bratislava II rozsudkom č.k. 19C/63/2008-475 zo dňa 09.02.2017 zvyšku žaloby vyhovel a priznal žalobkyni nárok na náhradu mzdy za obdobie, avšak len za obdobie od mája roku 2008 do júna roku 2009, pričom v čase rozhodovania Okresného súdu Bratislava II pracovný pomer trval, nakoľko k jeho skončeniu došlo dohodou až k 31.12.2018.

Ako vyplýva z uznesenia Najvyššieho súdu SR z 23. mája 2019, sp.zn. 3Cdo36/2019 - Ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer okamžite a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá aj naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy v prípade, že mu neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy. Táto náhrada mu patrí vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo do času, keď skončí pracovný pomer. Táto náhrada nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so zamestnancom. Náhrada mzdy sa môže zamestnancovi priznať iba vtedy, ak je splatná v čase vydania súdneho rozhodnutia, pričom ju zásadne nemožno priznať ako opakujúcu sa dávku a do budúcnosti - pre rozsudok je totiž určujúci stav v čase jeho vyhlásenia.

Zamestnanec môže mať súdom priznané len tie nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktoré definuje Zákonník práce v § 79 ako to vyplýva zo znenia ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Z uvedeného znenia Zákonníka práce je nepochybné, že zamestnancovi patrí náhrada mzdy tak, ako ju definuje Zákonník práce, teda v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

Pokiaľ má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, je nutné vychádzať z ustanovenia § 134 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý definuje priemerný zárobok ako mzdu zúčtovanú zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Týmto obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok.

Rovnako iné skutočnosti nemožno v konaní o nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru zohľadniť, nakoľko v danom prípade sa vychádza z priemerného zárobku na pracovnoprávne účely, ktorého spôsob výpočtu je presne špecifikovaný a ktorý sa počíta zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období. V tomto smere Zákonník práce nepripúšťa žiadne možnosti spätného prehodnocovania výšky priemerného zárobku, ktorý vyplýva zo mzdových listín. Pri nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru bol teda východiskom priemerný zárobok, ktorý bol ustálený v sume 508,20 eur mesačne. Zákonník práce nepočíta s valorizáciou pri náhrade mzdy.

Pokiaľ je teda náhrada mzdy dôsledkom toho, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru prestal pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, zamestnancovi po dobu, po ktorú mu zamestnávateľ neprideluje prácu patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. Možnosti zamestnávateľa sú v takom prípade obmedzené v zmysle § 79 Zákonníka práce, v znení účinnom k 30.4.2008, na žiadosť o primerané zníženie či nepriznanie náhrady mzdy za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov.

Žiadosť zamestnávateľa o zníženie, popřípade nepriznanie náhrady mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce predstavuje obranu proti žalobe, ktorou sa zamestnanec domáha zaplatenia náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. K zníženiu, popřípade nepriznaniu náhrady mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže súd pristúpiť, len ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu je možné dôvodiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než aké by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy. Súd prihliadne najmä na to, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Podmienkou zníženia je uplatnenie tohto nároku zamestnávateľom na súde. Pri rozhodovaní súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie náhrady mzdy požaduje.

V prejedávanej veci mal súd preukázané, že pracovný pomer medzi stranami sporu bol uzavretý dňa 30.4.2001. Rovnako mal súd za preukázané a medzi stranami nebolo sporné, že žalovaný dal žalobkyni dňa 14.1.2008 výpoveď z pracovného pomeru, pričom súd právoplatne rozhodol o neplatnosti výpovede a ďalšom trvaní pracovného pomeru. Rovnako tak mal súd za preukázané, že žalobkyni bol právoplatne priznaný nárok na náhradu mzdy za obdobie od mája roku 2008 do júna roku 2009. Predmetom žaloby tak bol nárok na náhradu mzdy za obdobie od júla roku 2009 do apríla roku 2011, resp. tiež od februára 2017 do decembra 2018, ktorý nárok si žalobkyňa uplatnila až na pojednávaní dňa 24.5.2022.

Žalovaný v rámci tohto konania požiadal súd, aby v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce v časti presahujúcej náhradu mzdy za 12 mesiacov žalobcovi nepriznal.

Na základe z vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žiadosť žalovaného na zníženie náhrady mzdy je v tomto prípade čiastočne dôvodná, nakoľko žalobkyňa sa bezprostredne po neplatnom skončení pracovného pomeru u žalovaného zamestnala v spoločnosti CHIRURG J.M. s.r.o., kde pracovala až do 31.12.2020. V rozhodnom období bola žalobkyňa v podstate permanentne zamestnaná. Súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ požaduje zníženie náhrady mzdy, ide o voľnú úvahu súdu.

Vychádzajúc z charakteru náhrady mzdy ako satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi sa súdu javí ako primeranou náhrada vo výške 50% požadovanej náhrady, t.j. vo výške 254,10 eur za každý kalendárny mesiac počnúc mesiacom júl roku 2009 a končiac mesiacom apríl roku 2011. Súd má za to, že priznaná 50% náhrada mzdy za ďalších 22 mesiacov, okrem už právoplatne priznaných 14 mesiacov, je dostatočnou sankciou pre žalovaného ako zamestnávateľa za neplatné skončenie pracovného pomeru a zároveň satisfakciou pre žalobkyňu. Priznaný nárok predstavuje 50% náhradu mzdy za obdobie od mesiaca júl 2009 do mesiaca apríl 2011, t.j. $22 \cdot 254,10 \text{ eur} = 5.590,20 \text{ eur}$, pričom uvedenú sumu súd žalobkyni priznal vrátane zákonného úroku z omeškania a v prevyšujúcej časti súd žalobu ako nedôvodnú zamietol.

O trovách konania rozhodol podľa § 255 CSP.

2. Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie žalovaný, ktorý navrhol odvolaciemu súdu, aby napadnutý rozsudok zmenil a žalobu zamietol a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania, alternatívne, aby žalobkyni nebol priznaný nárok na náhradu mzdy v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov.

Ďalej v odvolaní okrem iného uviedol, že upozorňuje na opomenutú, ale zásadnú skutočnosť, že žalovaným subjektom v konaní je Slovenská republika v zastúpení Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, tak ako to vyplýva z návrhu na vydanie platobného rozkazu, ktorým bolo začaté konanie a taktiež aj z Platobného rozkazu vydaného Okresným súdom Banská Bystrica sp.zn. 25Up/1596/2019 zo dňa 25.11.2019. Po podaní odporu žalovaným bolo v konaní pokračované na Okresnom súde Poprad taktiež so Slovenskou republikou. Žalovaný uvádza, že v konaní nikdy nedošlo k zmene účastníkov sporu alebo k pristúpeniu iného subjektu do konania, napriek tomu Okresný súd Poprad plynulo prešiel od označovania žalovaného ako Slovenskej republiky v zastúpení Ministerstva vnútra Slovenskej republiky ku označeniu Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky. Žalovaná na uvedenú skutočnosť v prvostupňovom konaní opakovane upozorňovala a námietku nedostatku pasívnej vecnej legitímácie vzniesla aj pred prvým rozhodnutím Okresného súdu Poprad, ktorým žalobu zamietol z dôvodu premlčania, a taktiež aj po vrátení veci Krajským súdom v Prešove.

Pod vecnou legitímáciou, či už aktívnou alebo pasívnou sa vo všeobecnosti v občianskom súdnom konaní rozumie oprávnenie alebo povinnosť účastníkov vyplývajúca z hmotného práva. Pre označenie stavu vyplývajúceho z hmotného práva, kedy je žalobkyňa subjektom práva a žalovaná subjektom povinnosti, ktoré sú predmetom konania, sa v civilnom procesnom práve používa pojem vecná legitímácia. Vecnú legitímáciu má ten subjekt, komu svedčí stav z hmotného práva, teda kto je nositeľom subjektívneho práva (aktívna vecná legitímácia) alebo nositeľom subjektívnej povinnosti vyplývajúcej z hmotného práva (pasívna vecná legitímácia), o ktorých sa v konaní rozhoduje.

Žalobkyňa je bývalá príslušníčka Hasičského a záchranného zboru, na ktorú sa vzťahuje zákon č. 315/2001 Z.z. o Hasičskom a záchrannom zbere v platnom znení (ďalej len „zákon č. 315/2001 Z.z.“), podľa ktorého sa štátnou službou príslušníkov Hasičského a záchranného zboru rozumie plnenie úloh zboru príslušníkom Hasičského a záchranného zboru v služobnom úrade, ktorým je Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, Pribinova 2, 812 72 Bratislava. Uvedené vyplýva z ustanovenia § 12 ods. 1 v spojení s ustanovením § 13 ods. 3 písm. a) zákona č. 315/2001 Z.z.

Z uvedeného výkladu vyplýva, že pokiaľ si žalobkyňa uplatňuje svoj mzdový nárok od Slovenskej republiky, žalovaná trpí nedostatkom pasívnej vecnej legitímácie a z hmotného práva jej nevyplývajú práva a povinnosti účastníka tohto konania. Svojuvoľnou zmenou v označení pasívne vecne legitimovaného subjektu na Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky trpí rozhodnutie súdu prvej inštancie vadou zmätočnosti a stáva sa nepreskúmateľným. Máme za to, že Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky nikdy nebolo účastníkom predmetného konania. Nevysporiadaním sa s námietkou nedostatku pasívnej vecnej legitímácie žalovanej došlo k nespĺneniu procesných podmienok konania, ktoré je súd povinný skúmať ex offio.

Žalovaná je naďalej názoru, že nárok požadovaný žalobkyňou je celom rozsahu premlčaný. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, teda stáva sa nárokom, a od tohto okamihu začína plynúť trojročná premlčacia lehota na uplatnenie tohto nároku. Z ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje.

Premlčujú sa preto jednotlivé náhrady mzdy za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru teda začína plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za ten, ktorý mesiac, za ktorý je požadovaná. Zároveň je potrebné v súvislosti s vyššie uvedením dať do pozornosti judikatúru (R 10/1969, 4 Cdo 42/1995, R 33/1996), podľa ktorých ak z obsahu žaloby vyplýva že zamestnanec sa domáha neplatnosti skončenia pracovného pomeru preto, že chce zostať aj ďalej u zamestnávateľa zamestnaný, alebo že sa domáha vyslovenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bez toho, aby trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, potom treba predpokladať (s tým, že prípadné pochybnosti odstráni súd v priebehu konania), že sa uplatňuje aj nárok na náhradu mzdy.

S možnosťou uplatnenia práva na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru, ktorá nastáva jeho splatnosťou, nijako nesúvisí skutočnosť, že v tej dobe prípadne ešte nie je rozhodnuté o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo zrušením v skúšobnej dobe, ktorej podanie je inak nevyhnutné na riešenie otázky neplatnosti rozvázovacieho úkonu ako hmotnoprávneho predpokladu pre vznik tohto práva. Na tomto závere nič nemôže zmeniť ani skutočnosť, že nárok na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru nemožno priznať skôr, než je na isto postavené, či skutočne ide o neplatné rozviazanie pracovného pomeru, teda že uvedený nárok nemožno prisúdiť, kým nie je právoplatným rozhodnutím súdu určené, že právny úkon, ktorým mal byť pracovný pomer skončený, je neplatný. (napr. 1Cdo180/2009).

Žalovaná má za to, že nárok na náhradu mzdy je v celom rozsahu premlčaný.

Odhliadnuc od odvolacích dôvodov má žalovaná za to, že súd prvej inštancie postupoval správne, keď pristúpil ku kráteniu žalobkyňou požadovanej náhrady mzdy. Napriek tomu, že súd prvej inštancie nebol viazaný rozsahom, v ktorom žalovaná požadovala krátiť náhradu mzdy žalobkyne, máme za to, že vzhľadom k zamestnaniam a príjmom žalobkyne počas rozhodného obdobia boli dané dôvody na nepriznanie náhrady mzdy nad obdobie prevyšujúce 12 mesiacov.

3. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) príslušný na rozhodnutie o odvolaní (§ 34 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok, ďalej len „CSP“), vzhľadom na včas podané odvolanie preskúmal napadnutý rozsudok, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 379 a § 380 CSP, bez nariadenia pojednávania a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

4. Súd má obmedzenú dôkaznú iniciatívu, ktorá sa v Civilnom sporovom poriadku presúva na procesné strany. Obzvlášť dispozičný princíp, princíp kontradiktórnosti konania a zásada formálnej pravdy majú v sporových konaniach podľa Civilného sporového poriadku obrovský význam najmä vo vzájomnej kombinácii, pretože práve ich dôsledným uplatňovaním možno dosiahnuť stav, v ktorom zodpovednosť za výsledok sporu leží najmä na stranách sporu.

5. Podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“), ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak

a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,

b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

V prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Odborná právnická literatúra, ktorá vo vzťahu k nárokom z neplatného skončenia pracovného pomeru uvádza, že „Výšku nároku na náhradu mzdy môže zamestnávateľ minimalizovať dvoma spôsobmi, a to buď čím skôr, ako sa dozvie o tom, že pracovný pomer bol skončený neplatne, umožní zamestnancovi pracovať, alebo môže v konaní o nároku na náhradu mzdy požadovať primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, alebo môže požadovať, aby súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznal. Ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi naďalej pokračovať v práci, možno to považovať za jeden zo spôsobov, ako upraviť právny vzťah medzi účastníkmi pracovného pomeru počas obdobia neistoty do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru (alebo do času, než dôjde ku skončeniu pracovného pomeru iným spôsobom). Pridelovanie práce až do vyriešenia spornosti skončenia pracovného pomeru je právnym následkom oznámenia zamestnanca o tom, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Na ten účel má zamestnávateľ povinnosť oznámiť zamestnancovi, že jeho požiadavke vyhovel a vyzvať ho k tomu, aby nastúpil do práce. Zamestnávateľ je potom povinný pridelať zamestnancovi prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, nie je potrebné uzatvárať novú pracovnú zmluvu alebo dohodu o zmene pracovných podmienok. Takýto postup sa v praxi stále viac a viac používa, pretože zamestnávateľa sa snažia eliminovať výšku náhrady mzdy, ktorú budú potenciálne povinní zamestnancovi vyplatiť a získať tak od zamestnanca reálny pracovný výkon. Samozrejme, prieči sa to samotnej vôli zamestnávateľa prejavenej v zrušovacom prejave vôle pri skončení pracovného pomeru

nepokračovať v spolupráci s konkrétnym zamestnancom... Nárok zamestnávateľa na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov musí zamestnávateľ uplatniť iba v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru... Súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ požaduje zníženie náhrady mzdy, ide o voľnú úvahu súdu.“ (Friedmannová, D., Masár, B., Matejka, O., Tkáč, V. Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2014. s. 389 – 390).

Pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z konkrétneho dôvodu toho-ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 písm. b) až d) Zákonníka práce a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca. Žalovaný sa počas celého konania obmedzil len na to, že požadoval zníženie uplatneného nároku, avšak vo vzťahu k preukázaniu objektívnych okolností, ktoré by boli spôsobilé privodiť hoc aj čiastočnú redukciu uplatneného nároku, v tomto smere neunesol dôkazné bremeno.

Vychádzajúc z uvedeného, odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku zohľadnil citované východiská i keď ich odôvodnil veľmi stručne, avšak výsledkovo, jeho postup pri rozhodovaní o žalobe nemožno hodnotiť ako taký, ktorý odporuje nastoleniu spravodlivej rovnováhy medzi stranami sporu.

6. Na úvod je nevyhnutné poznamenať, že žalobkyňa upresnila koho žaluje, a to Ministerstvo vnútra SR, Prezídium Hasičského a záchranného zboru IČO: 00 151 866 podaním už v konaní pred upomínacím súdom v Banskej Bystrici (č.l. 47 spisu), pričom minimálne IČO je priradené žalovanému Ministerstvu vnútra SR. Navyiac z obsahu spisu je evidentné, že so žalovaným ministerstvom súd konal (č.l. 89, č.l. 129 spisu), preto námietka nedostatku pasívnej vecnej legitímácie je zjavne neopodstatnená.

7. Pokiaľ napadnutému rozsudku súdu prvej inštancie predchádzal kasačný postup, odvolací súd zotráva na dôvodoch svojho skoršieho rozhodnutia sp.zn. 20CoPr/1/2021 zo dňa 27. januára 2022 a je presvedčený, že:

a) preskúmaním obsahu spisu bolo preukázané, že v pôvodnom konaní Okresný súd Bratislava II rozsudkom č.k. 19C/63/2008-393 zo dňa 01.04.2014 žalobu o určenie neplatnosti výpovede zamietol, konanie o určenie neplatnosti platového dekrétu zastavil. Dopĺňacím rozsudkom č.k. 9C/63/2008-425 zo dňa 08.09.2015 súd prvej inštancie doplnil výrok rozsudku zo dňa 01.04.2014 a v prevyšujúcej časti žalobu zamietol. V odvolaní podanom proti dopĺňaciemu rozsudku žiadala žalobkyňa o zmenu rozsudku prvej inštancie a priznanie náhrady ušlej mzdy od 01.02.2008 do umožnenia výkonu práce, event. o zrušenie rozsudku prvej inštancie a vylúčenie nároku na náhradu mzdy na samostatné konanie.

b) Krajský súd Bratislava rozsudkom č.k. 9Co/447/2015 a 9Co/448/2015-449 zo dňa 29.09.2016 rozsudok súdu prvej inštancie zo dňa 01.04.2014 v prvom výroku zmenil tak, že určil, že výpoveď zo dňa 14.01.2008 je neplatná a pracovný pomer trvá. Súčasne zrušil dopĺňací rozsudok a vec vrátil na ďalšie konanie. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 07.11.2016.

c) Okresný súd Bratislava II rozsudkom č.k. 19C/63/2008-475 zo dňa 09.02.2017 zvyšku žaloby vyhovel a priznal žalobkyni nárok na náhradu mzdy za obdobie od mája roku 2008 do júna roku 2009. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 08.03.2017.

d) Z uvedeného je zrejmé, že Krajský súd Bratislava určil, že výpoveď zo dňa 14.01.2008 je neplatná a pracovný pomer trvá. Súčasne zrušil dopĺňací rozsudok, ktorým Okresný súd Bratislava II zamietol žalobu o zaplatenie ušlej mzdy vo výške mesačného funkčného platu v sume 535,70 eura spolu s prémiami, zohľadnením valorizácie platu od 01.02.2008 do doby umožnenia výkonu práce s ročným úrokom z omeškania vo výške 10 % počnúc od 01.02.2008. Po vrátení veci Okresný súd Bratislava II rozsudkom č.k. 19C/63/2008-475 zo dňa 09.02.2017 zvyšku žaloby vyhovel a priznal žalobkyni nárok na náhradu mzdy za obdobie, avšak len za obdobie od mája roku 2008 do júna roku 2009, pričom v čase rozhodovania Okresného súdu Bratislava II pracovný pomer trval, nakoľko k jeho ukončeniu došlo dohodou až 31.12. 2018.

e) Odvolací súd poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 4Cdo125/2018 zo dňa 26.03.2018, podľa ktorého poskytnutie náhrady mzdy v zmysle ustanovení § 79 ods. 1, 2 ZP je osobitným nárokom zamestnanca proti zamestnávateľovi, ktorý s ním neplatne skončil pracovný pomer. Pokiaľ celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presiahol 12 mesiacov, môže súd za ďalšiu dobu povinnosť zamestnávateľa na náhradu mzdy primerane znížiť, prípadne náhradu

mzdy vôbec nepriznať. Pri rozhodovaní o znížení náhrady mzdy nie je súd viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie požaduje.

f) Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 ZP, tak ako bolo vyššie odvolacím súdom citované, nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom. Kým však táto náhrada mzdy má za čas 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, satisfakčný a sankčný charakter, uplynutím tohto obdobia táto satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje a zvýrazňuje sa jej sociálna funkcia.

g) Sociálna funkcia náhrady mzdy spočíva v zabezpečení peňažných prostriedkov na základné životné potreby zamestnanca. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov súd spravidla zisťuje okolnosti (subjektívne a objektívne), ktoré súvisia so zaisťovaním týchto základných životných potrieb zamestnanca; okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné. Súd je však oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväznosť na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb. Súdna prax pri tomto posudzovaní zohľadňuje, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný inde, pokiaľ áno, za akých podmienok a zárobkových možností takúto prácu konal, či vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii, zdravotnému stavu a schopnostiam, či pracoval nadčas alebo s mimoriadnym vypätím, či dosahoval iný príjem ako príjem z pracovnoprávneho vzťahu, prípadne z akého dôvodu nebol úspešný pri hľadaní zodpovedajúceho zamestnania alebo pre aké okolnosti sa do práce vôbec nezapojil; krátenie alebo nepriznanie prichádza do úvahy v prípade, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem alebo naopak, ak niekde zarábala toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.

i) Výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže byť v žiadnom prípade zneužitím práva. Účel ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce spočíva v zaistení zamestnancovi rovnakého plnenia, ako keby prácu vykonával, pričom však má zabrániť nedôvodnému zvýhodňovaniu zamestnanca. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov tak musí súd nájsť v rámci voľnej úvahy mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle §79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce tak, aby jeho rozhodnutie nielen neodporovalo dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti.

j) Odvolací súd uvádza (a stotožňuje sa s odvolateľom), že premlčacia doba na uplatnenie nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nezačína plynúť od právoplatnosti rozsudku o určení neplatnosti rozvázovacieho prejavu, ale od splatnosti každej jednotlivéj náhrady mzdy za príslušný mesiac, za ktorý sa požaduje. Pre začiatok plynutia premlčacej doby práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, je rozhodujúci okamih, kedy nastáva splatnosť náhrady mzdy a že splatnosť vyplýva priamo zo zákona z ustanovenia § 129 ods. 1 ZP. Neexistuje žiadna konkrétna hmotnoprávna úprava, ktorá by určovala, že čas splnenia náhrady mzdy nastáva právoplatnosťou rozsudku súdu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Pri posudzovaní začiatku plynutia premlčacej doby je potrebné rozlišovať medzi možnosťou uplatnenia tohto práva (nároku) a možnosťou jeho priznania rozhodnutím súdu. Splatnosť náhrady mzdy nastáva bez ohľadu na to, či už bolo/nebolo v konaní o neplatnosti rozvázovacieho právneho úkonu rozhodnuté (porovnaj rozsudok NS SR 6Cdo/248/2011 zo dňa 03.04.2013).

k) V danom prípade Krajský súd Bratislava určil, že výpoveď zo dňa 14.01.2008 je neplatná a pracovný pomer trvá, žalobkyňa oznámila zamestnávateľovi listom zo dňa 01.04.2008 (č.l. 101 spisu), že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával. K ukončeniu pracovného pomeru došlo dohodou až 31.12.2018 (č.l. 95). Odvolací súd sa preto nestotožnil s názorom odvolateľa, že sa jednotlivé mzdové nároky žalobkyne premlčali v zákonnej trojročnej lehote (§ 101 Občianskeho zákonníka).

8. Ustanovenia § 112 – 114 OZ upravujú tie situácie, kedy v dôsledku definovanej prekážky premlčacia lehota neplynie plynulo, ale naopak, v závislosti od povahy tejto zákonnej prekážky dochádza po určitý čas k neplynutiu premlčacej lehoty.

Ustanovenie § 112 OZ upravuje tzv. spočívanie premlčacej lehoty, ktorého podstata spočíva v tom, že okamihom nastania právnej skutočnosti (v tomto prípade okamihom doručenia žaloby na súd) premlčacia lehota prestáva plynúť, pričom po odpadnutí zákonnej prekážky jej plynutia pokračuje v plynutí v tom časovom okamihu, v ktorom plynúť prestala.

Právnym dôvodom spočívania premlčania v tomto prípade je podanie žaloby na súd.

Nepochybne účelom a zmyslom inštitútu náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (§ 79 Zákonníka práce) je v súlade s jeho satisfakčnou, sankčnou i sociálnou funkciou určiť s pomocou v zákone ustanovených kritérií sumu, ktorá ako celok má uvedené funkcie naplňať.

V začatom súdnom konaní riadne pokračuje aj ten účastník občianskeho súdneho konania, ktorý súčinnosť so súdom v konaní sám nevyvíja, svojimi právnymi úkonmi však nebráni v priebehu konania a jeho skončeniu rozhodnutím súdu vo veci (R 32/1978).

V prvom rade je dôležité si pripomenúť, že rozsudkom Krajského súdu Bratislava sp.zn. 9Co/447/2015, 9Co/447/2015-449 zo dňa 29.9.2016, bolo právoplatne určené, že výpoveď realizovaná žalovaným Ministerstvom voči žalobkyni je neplatná a toto rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť 7.11.2016 a vo vzťahu k nároku na náhradu mzdy Okresný súd Bratislava II rozhodol čiastočne s účinkom právoplatnosti dňa 8.3.2017. Pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným ministerstvom skončil dohodou až ku dňu 31.12.2018.

Za stavu pokiaľ žalobkyňa dňa 7.11.2019 žalobou riadne uplatnila svoj nárok na náhradu mzdy predtým uplatnenú v pôvodnom konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava II. a ten vymedzila rozsahom do času pokiaľ jej Ministerstvo umožní ďalej po neplatnom skončení pracovného pomeru pokračovať v práci, a súd v rozhodnutí o nároku na náhradu mzdy rozhodol o tomto nároku za čas od 1.5.2008 do 30.6.2009 a žalobkyňa následne dňa 7.11.2019 podá novú žalobu o zaplatenie zvyšku nároku na náhradu mzdy po neplatnom skončení pracovného pomeru, potom námietka žalovaného nie je spôsobilá oslabiť uplatnený nárok žalobkyne.

Jadrom prejednávanej veci je posúdenie spočívania premlčacej doby. Podľa názoru odvolacieho súdu premlčacia lehota nároku na náhradu mzdy spočívala a to od momentu podania žaloby na Okresnom súde Bratislava II do právoplatnosti rozsudku Krajského súdu Bratislava sp.zn. 9Co/447/2015, 9Co/447/2015-449 zo dňa 29.9.2016, ktorým bola výpoveď určená za neplatnú (právoplatný dňa 7.11.2016). Pokiaľ žalobkyňa dňa 7.11.2019 podala žalobu o zaplatenie mzdy v časti za obdobie od 1.8.2009 do 13.4.2011, tak žalobu podala včas a jej nárok nemožno považovať za oslabený vznesenou námietkou premlčania zo strany žalovaného.

9. Ďalším odvolacím argumentom odvolateľa bola redukcia rozsahu a výšky priznanej náhrady z tvrdeného odvolacieho dôvodu o nepreukázaní jej opodstatnenosti.

10. Zo zápisnice o pojednávaní zo dňa 24.5.2022 (č.l. 148 spisu) vyplýva, že žalobkyňa okrem iného uviedla „Chcem poukázať ešte na to, čo naozaj sám súd zistil samotnou lustráciou máme za to, že v období kedy pracovný pomer trval zamestnávateľ nepoukazoval mzdu žalobkyni, tým pádom žalobkyňa s dvomi nezaopatrenými deťmi, nemohla ani poberať sociálne dávky, nemohla nijakým spôsobom zabezpečiť živobytie seba a svojim deťom, z čoho mala žiť, keď máme preukázané, že naozaj pracovný pomer trval, ale zamestnávateľ s rozporom so zákonom nepoukazoval mzdu, čo je aj trestným činom, my sa tu ideme teraz vypravkovať o tom či ideme robiť spätnú náhradu. My sa bavíme o období, kedy pracovný pomer trval a súd to teraz sám na základe lustrácie preukázal. Snažíte sa nejakým spôsobom poukázať na to, že žalobkyňa sa zabezpečila prácu. Ja sa pýtam z čoho mala žiť? My sme stále v lehote, ktorá nie je premlčaná.“

Teda z osobitných skutkových okolností prejednávanej veci je zrejmé, že žalobkyňa počas obdobia, za ktoré požaduje náhradu mzdy, síce pracovala na dohodu, avšak pokiaľ žalobkyňa výlučne vykonávala starostlivosť o 2 nezaopatrované deti a popritom zabezpečovala základné životné potreby pre ne a pre seba, tak určená suma náhrady za mzdu pre jednotlivé mesiace vo výške 254,10 eur zohľadňuje tieto okolnosti, že bola zamestnaná len na dohodu o pracovnej činnosti, ktorou si sčasti zabezpečovala a zaisťovala základné životné potreby pre seba a pre svoje deti. Za obdobie, za ktoré požadovala žalobkyňa priznať náhradu mzdy v roku 2008 mesačná minimálna mzda predstavovala sumu 268,87 eur a v roku 2009 mesačná minimálna mzda predstavovala sumu 295,50 eur. Pokiaľ súd prvej inštancie priznal žalobkyni za jednotlivé uplatnené mesiace náhradu mzdy mesačne vo výške 254,10 eur, odvolací súd rozsah a výšku priznanej náhrady mzdy za jednotlivé mesiace, tak ako ich ustálil súd prvej inštancie, vzhľadom na uvedené osobitné okolnosti prejednávanej veci a primeranosť, v celom rozsahu aprobejuje a odvolacie námietky Ministerstva vnútra Slovenskej republiky považuje za neopodstatnené.

11. Judikatúra súdov vrátane európskeho súdu nevyžaduje, aby na každý argument strany (účastníka) bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia (porov. rozsudok Georgiadis proti Grécku z 29. mája 1997, sťažnosť č. 21522/93, Zbierka rozsudkov a rozhodnutí 1997-III; rozsudok Higginsová a ďalší proti Francúzsku z 19. februára 1998, sťažnosť č. 20124/92, Zbierka rozsudkov a rozhodnutí 1998-I; uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 23. júna 2004 sp.zn. III. ÚS 209/04).

12. Pre neopodstatnenosť odvolacích dôvodov je nevyhnutné konštatovať vecnú správnosť napadnutého rozsudku a za stavu pokiaľ správne výroky vo veci samej zodpovedá aj správny výrok o trovách konania, odvolací súd rozsudok ako vecne správny so stotožnením sa s odôvodnením napadnutého rozsudku potvrdil (§ 387 ods. 1, 2 CSP).

13. V odvolacom konaní žalovaný nebol úspešný. Naopak, plne úspešná bola žalobkyňa, ktorej vznikol nárok na náhradu trov odvolacieho konania (v zmysle § 255 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 396 ods. 1 CSP) a tomu zodpovedá aj výrok o ich náhrade.

14. Rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods.2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom.

Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Dovolateľ má právo zvoliť si advokáta a možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci (§ 160 ods. 2 CSP).

Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva (§ 125 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).