

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 9CoPr/5/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6119231313
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 11. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gizela Majerčák
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2023:6119231313.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Gizely Majerčák a členov senátu JUDr. Dany Popovičovej a JUDr. Aleny Mikovej v právnom spore žalobkyne: A. B. A., B., C. XX, nar. XX.X.XXXX (ako právny nástupca pôvodného žalobcu B. D. A., posledné bydlisko E. XX, F. B., nar. XX.X.XXXX, zomr. XX.X.XXXX), zást. advokát JUDr. Ján Kizivát, Michalovce, Kpt. Nálepku 8, proti žalovanému: F. G. B., B., H. X, IČO: 31953549, zást. Advokátska kancelária JUDr. Lukáš Mojsej s.r.o., Košice, Žižkova 19, IČO: 51 417 685, za ktorého ako konateľ koná advokát JUDr. Lukáš Mojsej, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, o odvolaní oboch strán proti rozsudku bývalého Okresného súdu Košice II č. k. 41Cpr/27/2019 - 508 z 19. októbra 2022 v spojení s jeho dopĺňacím rozsudkom č. k. 41Cpr/27/2019 - 532 z 26. októbra 2022, v znení opravného uznesenia č. k. 41Cpr/27/2019 - 596 z 21. februára 2023

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok v napadnutom vyhovujúcom III. výroku s tým, že prisúdená istina náhrady mzdy 9 839,31 € je vyjadrená brutto.

M e n í rozsudok v napadnutej časti IV. zamietavého výroku tak, že žalovaný je povinný titulom neplatného skončenia pracovného pomeru so zomrelým manželom B. D. A. žalobkyni zaplatiť 10 626,04 € brutto s úrokmi z omeškania 5 % p. a. od 15.2.2019 do zaplatenia do 3 dní od právoplatnosti rozsudku a zamietavý výrok vo zvyšnej napadnutej časti p o t v r d z u j e.

Žalobkyni proti žalovanému p r i z n á v a nárok na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania v rozsahu 70,68 %.

O d m i e t a odvolanie žalovaného proti výroku o poplatkovej povinnosti.

odôvodnenie:

1. Bývalý Okresný súd Košice II ako súd prvej inštancie (ďalej aj len ako „súd“) I. výrokom rozsudku označeného v záhlaví rozhodol, že po smrti pôvodného žalobcu B. D. A. v konaní pokračuje ako s jeho dedičom, s pozostalou manželkou A. B. A., II. výrokom konanie o 1 468,91 € za obdobie od 18.12.2018 do 22.2.2019 zastavil, III. výrokom žalovanej uložil povinnosť žalobkyni zaplatiť 9 839,31 € s úrokmi z omeškania 5 % p. a. od 15.2.2019 do zaplatenia, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku, IV. výrokom žalobu vo zvyšku zamietol, V. výrokom žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 17,94 % a VI. výrokom žalovanému uložil povinnosť zaplatiť súdny poplatok na účet konajúceho súdu.

2. Predmetom konania po čiastočnom späťvzati žaloby o 1 468,91 € je náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru pôvodného žalobcu (ďalej aj len ako „zamestnanec“) k 30.3.2006 jeho okamžitým skončením zo strany žalovaného (ďalej aj len ako „zamestnávateľ“) vo výške 22 512,85 € (pôvodne žalovaných 23 981,76 ako 666,16 € x 36 mesiacov bez 1 468,91), a to za čas od 21.2.2016

do 17.12.2018 z celkového času, za ktorý v zmysle §79 ods. 2 ZP zamestnancovi by sa mala poskytnúť náhrada mzdy, ktorý plynul od 10.4.2006.

3. Vychádzal zo zistenia, že o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru z 29.3.2006 bolo dňom 18.12.2018 právoplatne rozhodnuté rozsudkom Okresného súdu Michalovce sp. zn. 10C/85/2006 z 8.12.2017 v spojení s rozsudkom odvolacieho súdu sp. zn. 6Co/76/2018 z 11.12.2018 v prospech žalujúceho zamestnanca. V okolnostiach prípadu mal za nesporné, že zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci ani počas priebehu sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a rovnako ani po jeho právoplatnom skončení, pričom k platnému skončeniu pracovnoprávneho pomeru došlo až k 30.6.2019 výpoveďou zamestnávateľa danou podľa §63 ods. 1 písm. b) ZP pre nadbytočnosť zamestnanca. Riadiac sa záväzným právnym názorom odvolacieho súdu vysloveným v jeho predchádzajúcom zrušujúcom uznesení v tejto veci (9CoPr/5/2020) nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru posudzoval podľa právnej úpravy platnej k 30.3.2006, kedy zákon neustanovoval horný limit celkového času, za ktorý by sa zamestnancovi mala poskytnúť náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v danom prípade inak, než časom, keď zamestnávateľ zamestnancovi umožní pokračovať v práci, najdlhšie do právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru, t. j. v danom prípade najdlhšie do 18.12.2008.

4. Uplatnený nárok právne posúdil podľa §79 ods. 1 a na žiadosť zamestnávateľa za celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahujúci deväť mesiacov, zamestnancovi náhradu mzdy vôbec nepriznať, aj podľa §79 ods. 2 ZP. Z dôvodu, že v osobe zamestnanca išlo o pedagogického zamestnanca (učiteľ telesnej výchovy), uplatnený nárok posúdil aj podľa príslušných ustanovení zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej aj len ako „zákon“) ako lex specialis k Zákonníku práce. Pretože podľa §4 ods. 4 zákona v znení k 30.3.2006 pre účely priemerného zárobku funkčným platom pedagogických zamestnancov priznaným v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie, je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa §7 ods. 7 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa §4 ods. 1 písm. b) až h), nevychádzal z rozhodného obdobia podľa §134 ZP, ale v súvislosti s určením opodstatnenosti výšky žalobou uplatneného nároku v súlade s týmto zákonom vychádzal z oznámenia zamestnávateľa zo 17.1.2006 o výške a zložení funkčného platu 18 200 Sk (v prepočte na menu euro 604,13 €), pozostávajúceho z platovej tarify 13 970 Sk (§7 ods. 9 zákona), zvýšenia platovej tarify 3 360 Sk (§7 ods. 10 a ods. 11 zákona) a z príplatku 870 Sk za činnosť triedneho učiteľa [§4 ods. 1 písm. h) zákona].

5. Aplikujúc uvedené zákonné ustanovenia uzavrel, že pri tomto funkčnom plate zamestnanca za rozhodné obdobie žalobkyni ako právnomu nástupcovi zamestnanca za čas od 21.2.2016 do 21.11.2016, t. j. za prvých deväť mesiacov žalovaného obdobia je potrebné prisúdiť plnú náhradu mzdy 5 437,17 € (604,13 x 9), t. j. bez možnosti jej moderovania súdom a to, či v danom prípade (nie) sú splnené zákonné podmienky na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy zamestnancovi nepriznať, čo zároveň zahŕňa aj jeho žiadosť náhradu mzdy primerane znížiť, posudzoval len za zvyšné žalované obdobie, presahujúce týchto deväť mesiacov.

6. Žalovanému vytkol, že tento pri plnení svojej dôkaznej povinnosti preukázať, že náhrada mzdy za celkový čas presahujúci deväť mesiacov zamestnancovi nemá byť vôbec priznaná, v konaní bol procesne pasívny, keď návrh na vykonanie dokazovania výsluchom zamestnanca zameraným na zistenie dôvodov, prečo tento sa do práce nezapojil a či mu jeho zdravotný stav umožňoval vykonávať pracovnou zmluvou dohodnutú prácu učiteľa telesnej výchovy, tento učinil až podaním zo 17.1.2022, kedy výsluch zamestnanca, ktorý XX.X.XXXX zomrel, z objektívnych dôvodov bol už neuskutočniteľný, pričom odpor proti platobnému rozkazu vydanému v tejto veci žalovaný podal už 3.4.2019, kde takéto dokazovanie vykonať nenavrhol.

7. Pri rozhodovaní o uplatnenej žiadosti zamestnávateľa prihlíadal na to, že od doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru dňom 30.3.2006 zamestnanec nikde nepracoval, pričom pracovať chcel a aj bol schopný, ale zamestnávateľ mu pracovať neumožnil a možnosť zamestnať sa inde objektívne nemal, a to vzhľadom na publicitu (medializáciu) celého trestného konania a jeho predmet (sexuálne zneužívanie žiačok obchodnej akadémie učiteľom telesnej výchovy), ktoré v danom čase proti nemu bolo vedené. V rozhodnom čase zamestnanca preto nechcel nikto zamestnať, čo vyplynulo aj zo svedeckej výpovede B. I. J. H., ktorý rovnako, ako aj ďalší jeho priatelia, sa snažili zamestnancovi pomôcť nájsť si zamestnanie. Vychádzajúc z úvahy, že zamestnanec po období deväť rokov trvajúceho

nedôvodného trestného stíhania, vo výsledku ktorého tento spod obžaloby bol právoplatne oslobodený, pretože nebolo preukázané, že skutok sa stal, že zároveň pre tento skutok, ktorý sa nestal, zo strany zamestnávateľa došlo k neplatnému skončeniu jeho pracovného pomeru, že zamestnávateľ mu ďalej odmietal pridelovať prácu napriek tomu, že zamestnanec sa toho dožadoval, že pre publicitu jeho trestného stíhania zamestnanec sa nevedel zamestnať ani inde a že z finančných dôvodov zamestnanec musel preto nastúpiť do predčasného starobného dôchodku, čo negatívne ovplyvnilo jeho výšku (v roku 2007 činil 426,90 €) a rovnako aj výšku neskoršieho riadneho starobného dôchodku, nevzhliadol dôvod na vyhoviecie žiadosti žalovaného zamestnancovi za čas od 22.11.2016 do 17.12.2018 náhradu mzdy vôbec nepriznať, pristúpil však k jej primeranému zníženiu.

8. Pri tomto svojom rozhodovaní sa riadil rozsudkom NS SR vo veci 4Cdo/125/2018 z 26.3.2019, keď mal za to, že uplynutím času deväť mesiacov z celkového času, za ktorý v zmysle §79 ZP zamestnancovi by sa mala priznať náhrada mzdy, ustupuje jej satisfakčná a sankčná povaha a zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia, ktorá spočíva v zabezpečení peňažných prostriedkov na základné životné potreby zamestnanca a že je preto potrebné zisťovať subjektívne a objektívne okolnosti súvisiace s ich zaisťovaním, majúť pritom na zreteli, že priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má nadväzovať na správanie zamestnanca pri zabezpečovaní jeho základných životných potrieb. Odvolávajúci sa na judikované rozhodnutie dovolacieho súdu vo veci sp. zn. 6Cz 72/69 z 22.12.1969 (publikované v Zbierke stanovísk NSSR a rozhodnutí súdov SR pod č. R 90/1970) mal tiež na zreteli, že náhrada mzdy 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 aj bol schopný a ochotný vykonávať, ale že má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom. Nárok žalobcu na náhradu mzdy za toto obdobie (22.11.2016 - 17.12.2018) z týchto dôvodov vyčíslil s prihliadnutím na výšku dňom 13.9.2007 priznaného a v tomto relevantnom období aj vyplácaného predčasného dôchodku zamestnancovi 426,97 € mesačne, v dôsledku čoho rozdiel medzi priemerným zárobkom žalobcu 604,13 € a jeho dosiahnutým príjmom činil 177,16 € mesačne, čo za celé toto obdobie predstavuje 4 402,14 € tak, ako súdom prvej inštancie bolo odôvodnené v 60. odseku napadnutého rozsudku.

9. Náhrada mzdy za celé žalované obdobie tak predstavuje 9 839,31 € (5 437,17 + 4 402,14), čo odôvodnil tým, že mal na zreteli, že náhrada mzdy nemá byť zdrojom bezdôvodného obohatenia zamestnanca, avšak vzhľadom na zhora uvedené konkrétne okolnosti prípadu nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov pre zamestnanca považoval za nespravodlivé, pretože on nezavinil, že trestné konanie proti nemu vedené trvalo od roku 2006 do roku 2015 a že konanie o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru trvalo do 18.12.2018. Z týchto dôvodov nárok žalobcu na náhradu mzdy vo výške 9 830,31 € považoval za dôvodný a žalobe v tomto rozsahu preto vyhovel, kým vo zvyšku (celkovo do 22 512,85 €) žalobu ako neopodstatnenú zamietol.

10. Konanie o 1 468,91 € postupom podľa §145 ods. 2 CSP zastavil pre čiastočné späťvzatie žaloby. Úroky z omeškania žalobkyni priznal na základe §517 ods. 1 a ods. 2 o. z.; výzva zamestnanca na zaplatenie náhrady mzdy zamestnávateľovi bola doručená 4.2.2019, desaťdňová lehota na dobrovoľné plnenie mu uplynula 14.2.2019, preto v súlade so žalobou úroky z omeškania v súlade s §3 ods. 1 NV SR č. 87/1995 Z. z. vo výške 5 % p. a. priznal s počiatkom omeškania od 15.2.2019 do zaplatenia.

11. O náhrade trov konania rozhodol podľa §255 ods. 2 CSP a žalovanému, ktorý mal úspech vo veci v rozsahu 58,97 % (14 142,45 : 23 981,76) a neúspech v rozsahu 41,03 % (100 – 58,97 %) priznal nárok na pomernú náhradu jeho trov zodpovedajúcu jeho pomernému úspechu v rozsahu 17,94 %. Rozhodnutie o súdnom poplatku odôvodnil ustanovením §2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Z. z. o súdnych poplatkoch.

12. Dopíňacím rozsudkom z 26.10.2022 zamietol žalobu dcéry zamestnanca I. B. A., s ktorou ako prvou pokračoval v konaní ako s jeho právnym nástupcom. Rozhodol tak pre nedostatok aktívnej vecnej legitímácie tejto žalobkyně v konaní, keďže v dodatočnom dedičskom konaní na ňu neprešla pohľadávka jej otca, ktorá je uplatnená v tomto sporovom konaní, ale v zmysle dohody dedičov táto pripadla pozostalej manželke A. B. A..

13. Uznesením z 21.2.2023 opravil identifikačné číslo zamestnávateľa na 31953549, a to tak v záhlaví rozsudku, ako aj doplniaceho rozsudku. Opravné uznesenie právoplatnosť nadobudlo dňom 15.3.2023.

14. Proti tomuto rozsudku obe strany podávajú odvolanie. Žalobkyňa odvolaním napáda jeho zamietavý výrok a výrok o trovách konania navrhujúc, aby odvolací súd v týchto výrokoch rozsudok zmenil tak, že žalovanému uloží povinnosť zaplatiť jej 10 701,11 € spolu s úrokmi z omeškania 5 % p. a. od 15.2.2019 do zaplatenia a prizná jej nárok na plnú náhradu všetkých jej trov.

15. Nestotožňuje sa s rozhodnutím súdu, pokiaľ v danej veci s prihliadnutím na to, že zamestnanec bol poberateľom predčasného starobného dôchodku, za obdobie presahujúce deväť mesiacov na návrh zamestnávateľa aplikoval moderačné právo a náhradu mzdy zamestnancovi primerane znížil o rozdiel medzi jeho priemerným mesačným zárobkom 604,13 € a dosiahnutým príjmom mesačne predstavaným týmto „predčasným“ starobným dôchodkom. Argumentuje, že v zmysle platných právnych predpisov nie je vylúčený súbeh dosahovania príjmu zo závislej činnosti/mzdy a poberania starobného dôchodku zamestnanca. Posudzované obdobie od 22.11.2016 do 17.12.2018 pre zamestnanca predstavovalo totiž finančne najvýhodnejšie obdobie, kedy, v prípade riadneho výkonu pedagogickej činnosti u žalovaného, ten by dosahoval príjem z platu, a to minimálne o 1/3 vyšší, než súdom stanovených 604,13 € a zároveň by poberal aj starobný dôchodok. Súd podľa nej bez náležitého odôvodnenia a v rozpore s dobrými mravmi skrátil žalobou uplatnený nárok v situácii, keď zamestnanec preukázal, že s ohľadom na prebiehajúce trestné konanie a jeho medializáciu a tiež s ohľadom na poškodenie jeho dobrého mena napriek vynaloženej snahe si nedokázal nájsť zamestnanie, pričom po neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnávateľ bez akýchkoľvek vážnych dôvodov mu neumožnil prácu vykonávať a bol nútený svoju sociálnu situáciu riešiť podaním žiadosti o priznanie predčasného starobného dôchodku. Zamestnanec v rozhodnom období teda nielenže nepoberal plat ako pedagogický zamestnanec spolu so starobným dôchodkom, na ktorý v tom čase už mal nárok, ale výlučne poberal oproti riadnemu starobnému dôchodku znížený dôchodok (celkovo o 13 %).

16. Z týchto dôvodov podľa žalobkyne nemožno prihliadať na poberanie predčasného starobného dôchodku zamestnancom, ako na okolnosť, ktorá by odôvodňovala zníženie náhrady jeho mzdy za obdobie presahujúce deväť mesiacov. Zamietavý výrok napadnutého rozsudku považuje preto za vecne nesprávny, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi, vo vzťahu k zamestnávateľovi má minimálny sankčný následok, pričom ten nerešpektoval prezumpciu neviny zamestnanca, ktorý všetky svoje mzdové nároky v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru voči zamestnávateľovi pre jeho nezáujem musel uplatňovať a riešiť vo viacerých súdnych konaniach. Považuje preto za zákonné a s prihliadnutím na skutkové okolnosti v danej právnej veci aj za správne a spravodlivé, aby náhrada mzdy aj za toto ďalšie obdobie bola priznaná vychádzajúc z výpočtového základu priemerného zárobku 604,13 € za každý mesiac od 22.11.2016 do 17.12.2018.

17. Podľa žalobkyne súd pri rozhodovaní o trovách konania mal prihliadať na výnimočnosť daného prípadu, keď z viny zamestnávateľa sa viedlo niekoľko súdnych konaní vrátane trestného konania, ktorých dĺžka do ich právoplatného skončenia bola značná a výsledku tohto sporu zamestnanec sa ani nedožil. Rozhodnutie súdu vo veci samej pritom záviselo od úvahy súdu a vzhľadom na to, že v konaní o základe nároku žalobkyňa bola úspešná, priznanie náhrady trov konania žalovanému považuje za rozhodnutie nesprávne a nespravodlivé.

18. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne navrhuje, aby odvolací súd rozsudok v ňou napadnutom rozsahu potvrdil ako vecne správny. Súd podľa neho jasne, dostatočne a zrozumiteľne popísal dôvody, ktoré ho viedli k vydaniu napadnutého rozsudku vrátane jeho zamietavého výroku. Rozhodnutie o trovách konania rovnako považuje za správne. Zamestnanec ako žalobca inicioval začatie tohto sporu a procesne preto je zodpovedný za to, do akej miery bol v spore úspešný. Pokiaľ odvolateľka v tejto súvislosti poukazuje na viaceré súdne konania, ktoré zamestnanec viedol so zamestnávateľom, zdôrazňuje, že zamestnávateľ je školou, ktorá je povinná vykonať všetky právne kroky vedúce k prešetreniu situácie, ktorá v danom čase sa udiala na základe svedeckých výpovedí študentiek, pričom to, že zamestnávateľ na tieto skutočnosti reagoval, nemôže byť v rámci náhrady trov pričítané na jeho ťarchu.

19. Žalovaný odvolaním napáda vyhovujúci výrok rozsudku, závisiaci výrok o trovách konania a tiež výrok o poplatkovej povinnosti navrhujúc, aby odvolací súd vyhovujúci výrok rozsudku zmenil a žalobu zamietol, aby žalovanému priznal plnú náhradu jeho trov a aby ho nezaťažil poplatkovou povinnosťou.

20. Podľa jeho názoru súd prvej inštancie nesprávne posúdil schopnosť zamestnanca vykonávať pridelenú prácu podľa pracovnej zmluvy v žalovanom období namietajúc, že zamestnanec nemá nárok na náhradu mzdy v celom uplatnenom rozsahu, aj keď predtým vyhlásil, že trvá na tom, aby zamestnávateľ naďalej ho zamestnával, a to jednak vzhľadom na jeho vek (v čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru dosiahol 59 rokov) a jednak vzhľadom na jeho zdravotné problémy s krvným tlakom a cukrovkou a tiež vzhľadom na jeho opakované hospitalizácie (čo vyplynulo zo svedeckej výpovede tak jeho dcéry, ako aj z výpovede samotného zamestnanca, zachytených v zápisnici z 12.4.2017 vo veci 7C/429/2015 predloženej v konaní). Podľa odvolateľa on nemôže byť penalizovaný za to, že objektívne nemohol byť vykonaný výsluch zamestnanca za stavu, keď jeho zdravotný stav vyplýval z iných listinných dôkazov, ktoré boli súčasťou súdneho spisu. Dokazovanie výsluchom zamestnanca navrhol vykonať vo vzťahu k dôvodom, pre ktoré tento do práce sa nezapojil a nesúhlasí s názorom súdu prvej inštancie, že tento procesný prostriedok uplatnil oneskorene. Zároveň vytyka, že zo žiadneho bodu odôvodnenia napadnutého rozsudku nevyplýva, akým spôsobom súd sa vysporiadal tak so zdravotným stavom zamestnanca, ako aj s jeho následkom na výkon funkcie učiteľa telesnej výchovy.

21. Súd podľa odvolateľa pochybil, aj pokiaľ prvých deväť mesiacov žalovaného obdobia považoval vôbec za prvých deväť mesiacov celkového času, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, ktorú preto nepovažoval za možné ani primerane znížiť, ani vôbec nepriznať a priznal ju preto v rozpore s §79 ods. 2 ZP. Odvolací súd vo svojom zrušujúcom uznesení v tejto súvislosti pritom jasne uviedol, že z dôvodu žiadosti zamestnávateľa uplatnenej podľa §79 ods. 2 ZP súd prvej inštancie v tejto veci bude musieť zohľadniť aj obdobie, ktoré žalované nie je, keďže tých deväť mesiacov celkového času, za ktoré náhradu mzdy zamestnancovi nie je možné ani primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať, v danom prípade uplynulo ešte pred žalovaným obdobím. Náhrada mzdy mala byť preto primerane znížená za celé žalované obdobie, aj keď on trvá na tom, že zdravotný stav zamestnanca odôvodňoval nepriznanie náhrady mzdy v celom uplatnenom rozsahu.

22. Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného navrhuje, aby odvolací súd vyhovujúci výrok napadnutého rozsudku potvrdil ako vecne správny a tiež, aby takto rozhodol aj o poplatkovej povinnosti žalovaného. Zastáva názor, že zamestnanec aj v sledovanom období bez ohľadu na jeho vek bol zdravotne spôsobilý vykonávať prácu učiteľa telesnej výchovy podľa pracovnej zmluvy, čoho dôkazom je, že po právoplatnom skončení súdneho sporu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru listom z 11.2.2019 požiadal zamestnávateľa o umožnenie nástupu do práce a pridelenie práce. Na túto jeho žiadosť zamestnávateľ reagoval listom z 15.2.2011, kde žiadnym spôsobom nespochybňoval spôsobilosť zamestnanca vykonávať dohodnutú prácu, a neumožnenie zamestnancovi vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy odôvodňoval len tým, že došlo k organizačným zmenám, pre ktoré zamestnanec sa stal nadbytočným. Zamestnávateľ napriek svojim tvrdeniam nepredložil žiadne dôkazy svedčiace o zlom zdravotnom stave zamestnanca, pre ktorý ten by nebol spôsobilý vykonávať dohodnutý druh práce ako učiteľ telesnej výchovy a súd prvej inštancie ani nemal preto možnosť v rámci hodnotenia vykonaných dôkazov vysporiadať sa s uvedenými tvrdeniami žalovaného. Popiera preto túto jeho obranu v spore a rozsudok súdu prvej inštancie z tohto hľadiska považuje za vecne správny.

23. Podľa žalobkyne žalovaný v spore musí znášať následky svojho pochybenia spočívajúceho v nesprávnom právnom posúdení zamestnancom dôvodne uplatneného a riadne zdôvodneného nároku, v ktorého dôsledku proti žalobe pôvodne sa bránil len námietkou premlčania. S poukazom na §153 ods. 1 a ods. 2 CSP postup súdu prvej inštancie, ktorý návrh žalovaného zo 17.1.2022 na vykonanie dokazovania výsluchom zamestnanca vyhodnotil ako oneskorene podaný, považuje preto za správny.

24. Žalovaný ako odvolateľ v odvolacej replike z 3.1.2023 poukazuje na to, že zo strany žalobkyne ide len o domnienku, že zamestnanec bez ohľadu na jeho vek bol spôsobilý vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, táto však nie je podložená žiadnym racionálnym vysvetlením vzhľadom na to, že žalovaný vo svojich podaniach poukázal na listinné dôkazy preukazujúce, že zamestnanec trpel zdravotnými ťažkosťami. Bolo preto úlohou súdu s týmito listinnými dôkazmi sa vysporiadať, čo súd ale neurobil, a preto je logické, že žalovaný z toho dôvodu podal odvolanie.

25. Žalobkyňa, ktorej zástupcovi odvolacia replika odvolateľa bola doručená 30.1.2023 nevyužila svoje zákonné právo a k tejto odvolaciu dupliku nepodala. Žiadna zo strán ďalšie vyjadrenie vo veci neurobila.

26. Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací po kladnom posúdení včasnosti a prípustnosti odvolania žalovaného proti vyhovujúcemu výroku rozsudku a odvolania žalobkyne proti zamietavému výroku rozsudku v rozsahu 10 701,11 € s príslušenstvom a u oboch aj proti závisiacemu výroku o trovách konania ako odvolaní podaných stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnuté, viazaný rozsahom a dôvodmi odvolaní a tiež viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie, bez nariadenia odvolacieho pojednávania z hľadiska uplatnených odvolacích dôvodov preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom rozsahu spolu s konaním, ktoré mu predchádzalo (§34 a §355 a nasl. CSP o odvolaní) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného neobstoí a že odvolanie žalobkyne je dôvodné sčasti.

27. Rozsudok v I. výroku o pokračovaní v konaní so žalobkyňou ako dedičom po zomrelom zamestnancovi, v II. výroku o čiastočnom zastavení konania a rozsudok ani v časti IV. zamietavého výroku nad 10 701,11 € s príslušenstvom nie sú dotknuté odvolaním, IV. zamietavý výrok v rozsahu 1 972,43 € s príslušenstvom (23 981,76 – 1 468,91 – 9 839,31 – 10 701,11) a I. a II. výrok v celosti nadobudli preto právoplatnosť a z toho dôvodu nemohli byť predmetom odvolacieho prieskumu; predmetom odvolacieho prieskumu mohol byť preto len vyhovujúci výrok rozsudku v celom jeho rozsahu a zamietavý výrok rozsudku v rozsahu zamietnutia žaloby o 10 701,11 € s príslušenstvom, ako aj závisiaci výrok o trovách konania (§367 ods. 1 a 3 CSP).

28. Rozsudok odvolacieho súdu verejne bol vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach 22.11.2023 o 9.35 hodine v pojednávacej miestnosti č. dv. 202/II. poschodie, trakt D. Miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku od 13.11.2023 boli zverejnené na úradnej tabuli odvolacieho súdu a tiež na jeho webovej stránke (§219 ods. 1 a 3 za použitia §378 CSP).

29. V zmysle §79 ods. 2 ZP, podľa ktorého „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“, je potrebné dať za pravdu žalovanému ako odvolateľovi, že deväť mesiacov z celového času, za ktorý aj v prípade, že žalovaný zamestnávateľ uplatní svoje právo v zmysle §79 ods. 2 ZP, súd nemôže použiť svoje moderačné právo túto náhradu mzdy, ktorá zamestnancovi by sa mala poskytnúť, primerane znížiť, či prípadne vôbec nepriznať, uplynulo dávno pred žalovaným obdobím. V zmysle §79 ods. 2 ZP týchto deväť mesiacov nie je deväť mesiacov žalovaného obdobia, t. j. času, za ktoré zamestnanec náhradu mzdy žiada (21.2.2016 – 17.12.2018), ako k podanej žalobe napriek záväznému právnomu názoru odvolacieho súdu vyjadreného v jeho predchádzajúcom zrušujúcom uznesení v tejto veci pristupoval súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku, ale ak celkový čas, za ktorý zamestnancovi náhrada mzdy by sa mala poskytnúť, t. j. odkedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, presahuje deväť mesiacov, t. j. v prejednávanej veci od 10.4.2006 do 10.1.2007. Z toho dôvodu žalovaný opodstatnene namieta v podanom odvolaní, že v danom prípade logicky celé žalované obdobie od 21.2.2016, a nielen od 22.11.2016 presahuje deväť mesiacov celového času, za ktorý náhrada mzdy zamestnancovi by sa mala poskytnúť. Uvedené na výsledku tohto súdneho sporu v prospech žalovaného sa však neprejaví, a to z dôvodu, že ďalšie jeho odvolacie námietky, ktorými sa domáha, aby súd v tejto veci uplatnil toto svoje moderačné právo a náhradu mzdy zamestnancovi vzhľadom na jeho zdravotný stav, či zmienený vek, za žalované obdobie nepriznal vôbec, prípadne aby túto primerane znížil, neobstoja, a to z nasledovných dôvodov.

30. Podľa právneho názoru NS SR vyjadreného v jeho rozhodnutí vo veci 6 Cdo 157/2010, s ktorým sa stotožnil aj Ústavný súd SR vo svojom náleze vo veci I. ÚS 331/19, dotknuté zákonné ustanovenie §79 ods. 2 ZP od hodnotovej zmeny Ústavy SR spočívajúcej zrušení všeobecnej povinnosti pracovať treba vykladať tak, že v súdnom spore, kde žalobou vo veci samej zamestnanec sa domáha zaplata náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, súd na žiadosť zamestnávateľa uplatnenú podľa tohto zákonného ustanovenia za čas presahujúci deväť mesiacov rozhodnúť v jeho prospech môže len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 ZP by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 ZP. Je pritom na žalovanom zamestnávateľovi preukázať, že tieto dôvody na rozhodnutie súdu

v zmysle jeho žiadosti naplnené sú, t. j. označiť alebo predložiť dôkazy, že zamestnanec mal možnosť sa zamestnať a že tak neurobil v rozpore s dobrými mravmi. Dané zákonné ustanovenie je pritom potrebné aplikovať takým spôsobom, aby sa tým nenegovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúce z §79 ods. 1 ZP a aby pre zamestnávateľa nebolo „výhodným“ konať protiprávne spoliehajúci sa práve na možnosť súdnou cestou dosiahnuť nepriznanie náhrady mzdy.

31. V danej veci podľa žalovaného dôvodom na rozhodnutie súdu v zmysle jeho žiadosti uplatnenej podľa §79 ods. 2 ZP, a to absolútnym nepriznaním náhrady mzdy zamestnancovi za celé žalované obdobie má byť jednak zmienený vysoký vek zamestnanca (59 rokov) v čase neplatného skončenia pracovného pomeru a jednak jeho nevyhovujúci zdravotný stav, ktorý mal vyplynúť z výpovede dcéry a samotného zamestnanca, zachytených v žalovaným zmienenej zápisnici z pojednávania v inej sporovej veci. Netvrdí (a ani nedokazuje) a nekonal tak ani v konaní pred súdom prvej inštancie, že v relevantnom žalovanom období zamestnanec mal možnosť sa zamestnať a že tak neurobil v rozpore s dobrými mravmi a že preto výkon jeho ustanovením §79 ods. 1 ZP zaručeného práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v danom prípade je v rozpore s dobrými mravmi. Vychádzajúc zo zhora uvedeného výkladu ustanovenia §79 ods. 2 ZP podľa odvolacieho súdu ani jeden z týchto žalovaným namietaných dôvodov proti vyhovujúcemu výroku rozsudku súdu prvej inštancie nie je preto dôvodom, pre ktorý jeho uplatnenej žiadosti by mal alebo mohol vyhovieť.

32. Zo obsahu tohto spisu skutočne však vyplynulo, že zamestnanec v určitom období spadajúcom do obdobia po neplatnom skončení jeho pracovného pomeru so žalovaným (po 30.3.2006), mal určité zdravotné problémy. Ako to uviedol žalovaný v podanom odvolaní, dcéra zamestnanca vypovedala o zvýšenom krvnom tlaku a cukrovke otca a sám zamestnanec uviedol, že bol dvakrát hospitalizovaný na neurológii, pričom však ani z výpovede dcéry a ani z vyjadrenia samotného zamestnanca nevyplývalo, či nimi zmienené zdravotné problémy a hospitalizácie vôbec spadali do žalovaného obdobia (2016 – 2018). Žalovaný okrem návrhu na výsluch zamestnanca nenavrhol žiaden iný dôkaz objektívne spôsobilý preukázať, že zamestnanec či už pre svoju hospitalizáciu alebo pre dcérou zmienené (bežné civilizačné) ochorenia nebol objektívne spôsobilý vykonávať dohodnutú prácu, a to či už vôbec alebo hoci aj len sčasti, ale v každom prípade bezpodmienečne v žalovanom období, pretože výlučne len toto obdobie je pre tento spor právne relevantné. Ak totiž zamestnanec napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské, nie je schopný alebo ochotný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa §79 ods. 1 ZP za obdobie svojej práceneschopnosti alebo neochoty dohodnutú prácu vykonávať nemá.

33. Zdravotná nespôsobilosť zamestnanca vykonávať dohodnutú prácu v žalovanom období nevplynula ani z ďalších v konaní vykonaných dôkazov, naopak všetky tieto svedčia v prospech toho, že zamestnanec v žalovanom období bol ochotný a zároveň aj schopný dohodnutú prácu učiteľa telesnej výchovy vykonávať. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že po právoplatnom skončení súdneho sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, začiatkom roka 2019 tento u zamestnávateľa sa hlásil do práce a dožadoval sa, aby zamestnávateľ mu umožnil pokračovať v práci podľa pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ zamestnancovi toto neumožnil a listom z 15.2.2019 mu oznámil, že v priebehu rokov z dôvodu vykonaných organizačných zmien zamestnanec pre zamestnávateľa sa stal nadbytočným. Zdravotnú spôsobilosť zamestnanca na vykonávanie dohodnutej práce učiteľa telesnej výchovy či prípadne jeho vek (v tom čase 72 rokov) zamestnávateľ nespochybnil a takéto svoje prípadné pochybnosti ani nijako nenaznačil. Ani následne v marci 2019 dôvodom skončenia pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou zo strany zamestnávateľa rovnako nebol ani vysoký vek zamestnanca a ani jeho prípadný nevyhovujúci zdravotný stav, pre ktorý by svoju prácu podľa pracovnej zmluvy už nevedel riadne vykonávať. Výpovedným dôvodom boli výlučne organizačné zmeny, v dôsledku ktorých zamestnanec pre zamestnávateľa sa stal nadbytočným.

34. Ďalším nepriamym dôkazom o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca v žalovanom období je pre konanie o nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru určujúci rozsudok sp. zn. 10C/85/2006 z 8.12.2017 v spojení s rozsudkom odvolacieho súdu sp. zn. 6Co/76/2018 z 11.12.2018, obe vydané v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, v rámci ktorého súdy nerozhodli o skončení pracovného pomeru, hoci podľa §79 ods. 1 ZP tak rozhodnúť mohli, a to v prípade zistenia, že napriek neplatnému skončeniu pracovného pomeru nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby naďalej zamestnával zamestnanca, hoci ten na tom trvá. Ani z tohto hľadiska nič teda v konaní nenasvedčuje tomu, že v žalovanom období, a to či už v decembri 2017 alebo

v decembri 2018, kedy súdy v uvedenej veci meritórne rozhodovali alebo kedykoľvek inokedy počas žalovaného obdobia zamestnanec pre prekážky predstavované jeho nepriaznivým zdravotným stavom objektívne nebol spôsobilý pracovnou zmluvou dohodnutú prácu vykonávať.

35. Platným a legálnym dôvodom na neumožnenie zamestnancovi pokračovať v práci a ani na následné skončenie pracovného pomeru nemôže byť ani vek zamestnanca v čase neplatného skončenia pracovného pomeru, pričom neskoršia právna úprava limitujúca vykonávanie povolania učiteľa dosiahnutím veku 65 rokov na prípad zamestnanca nemôže byť aplikovaná, ako sa toho v konaní domáha žalovaný, nakoľko by išlo o neprípustnú retroaktivitu.

36. Zo všetkých týchto dôvodov je potrebné mať za to, že žalovaný v konaní nepreukázal ani to, že na strane zamestnanca či už z dôvodu jeho hospitalizácie alebo z dôvodu jeho inej zdravotnej nespôsobilosti v žalovanom období existovala prekážka, pre ktorú dohodnutú prácu podľa pracovnej zmluvy tento by nebol schopný alebo ochotný vykonávať a preto by nemal mať nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru čo i len za niektoré dni žalovaného obdobia. Pretože žalovaný v tomto smere v konaní iný, než v čase jeho uplatnenia pre závažné (údajne od novembra 2019 pretrvávajúce) zhoršenie zdravotného stavu zamestnanca už objektívne nevykonateľný dôkaz jeho výsluchom na preukázanie tejto svojej obrany v spore nenavrhol, musí znášať následky neunesenia tohto jeho dôkazného bremena v podobe rozhodnutia v merite vecí v jeho neprospech.

37. Z týchto dôvodov odvolací súd odvolaním žalovaného napadnutý vyhovujúci výrok rozsudku súdu prvej inštancie postupom podľa §387 ods. 1 CSP potvrdil, pretože je vecne správny s tým, že vyjadril, že prisúdená náhrada mzdy je brutto, pričom odôvodnením uvedeným v predchádzajúcich odsekoch tohto svojho rozsudku v súlade s §387 ods. 3 CSP vecne sa zaoberal aj námietkou žalovaného, že súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku sa nevysporiadal s dôkazom, o ktorom žalovaný tvrdil, že ním v konaní preukázal zdravotnú nespôsobilosť zamestnanca vykonávať dohodnutú prácu v žalovanom období.

38. Zamietavý výrok odvolaním žalobkyne napadnutého rozsudku vecne správny však nie je. Súd prvej inštancie pri rozhodovaní o žiadosti zamestnávateľa uplatnenej podľa §79 ods. 2 ZP v prospech primeraného zníženia zamestnancovi priznávanej mzdy sa riadil právnym názorom dovolacieho súdu vyjadreným v jeho v tom čase už neexistujúcom rozsudku vo veci 4Cdo/125/2018 z 26.3.2019, pretože ten bol zrušený nálezom ústavného súdu vo veci I. ÚS 331/2019 z 19.11.2019. Ústavný súd v predmetnom náleze zdôraznil, že za predpokladu, že zamestnávateľ v rámci konania o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru uplatní nárok na nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa §79 ods. 2 ZP (v tom čase platná právna úprava – pozn. odvolacieho súdu), hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o takomto nároku je limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe niektorého zo spôsobov ustanovených v §59 ods. 1 b) až d) ZP, pričom pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z konkrétneho toho – ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako zamestnanec mu oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa (ne)nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca.

39. Ústavný súd predmetnom náleze dovolaciemu súdu vytkol, 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 ZP 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 o. i. aj náhradu mzdy, na ktorej vyplatenie zamestnanec má nárok, je zmluvným záväzkom vyplývajúcim z § 43 ods. 1 a 2 ZP. „Z ústavnoprávneho hľadiska neobstojí preto právny názor najvyššieho súdu, ktorý s dôrazom na sociálnu funkciu náhrady mzdy uviedol, že (...) priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväzovať na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb.“

40. Z uznesenia NS SR vo veci sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo 14.9.2011 pritom vyplýva aj to, že „... súd môže rozhodnúť o nepriznaní náhrady mzdy zamestnancovi za čas presahujúci“ podľa v tom čase platnej právnej úpravy v §79 ods. 2 ZP „dvanásť mesiacov len výnimočne, ak by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 ZP, pričom rozpor s dobrými mravmi (...) nemôže spočívať v tom, že zamestnanec počas súdneho sporu sa nezamestnal, resp. že poberá starobný dôchodok.“.

41. V predmetnej sporovej veci zo spisu pritom vyplynulo, že zamestnanec k 13.3.2009 dosiahol dôchodkový vek, a preto predčasný starobný dôchodok, ktorý dovtedy poberal, sa zmenil na starobný dôchodok. Vzhľadom na to, že platným právnym poriadkom Slovenskej republiky ani v žalovanom období nebolo zakázané, aby aj starobný dôchodca mohol byť zamestnaný, a to aj ako učiteľ telesnej výchovy (čl. 2 ods. 3 Ústavy SR), pričom (oproti poberateľovi predčasného starobného dôchodku) nijako nie sú limitované ani jeho zárobkové možnosti, úvahy súdu prvej inštancie neboli správne, pokiaľ za obdobie od 22.11.2016 do 17.12.2018 starobný dôchodok odrátal od priemerného zárobku zamestnanca, pričom (i) tento dôvod ako dôvod na nepriznanie, či na primerané zníženie zamestnancovi priznávanej náhrady mzdy žalovaný ani nenavrhol; (ii) tento dôvod ani nie je zákonným dôvodom na uplatnenie moderačného práva súdu podľa §79 ods. 2 ZP, zákon v tomto smere nerobí žiaden rozdiel medzi zamestnancom a zamestnancom, ktorý zároveň je aj starobným dôchodcom, t. j. náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru rovnako patrí aj starobnému dôchodcovi, pretože ani priznanie starobného dôchodku neznamena, že zamestnanec nie je schopný či ochotný vykonávať prácu, na ktorú podľa pracovnej zmluvy sa zaviazal; (iii) daný príjem ani nebol príjmom z pracovnej činnosti, ale na strane zamestnanca išlo o jeho starobný dôchodok, na ktorý tomuto v žalovanom období medzičasom vznikol zákonný nárok, a to bez ohľadu na to, či v tom čase (ne)bol zamestnaný, pričom (iv) strata na zárobku ani nemôže byť vyvažovaná starobným dôchodkom, a to ani po uplynutí deviatich mesiacov z celkového času, za ktorý zamestnancovi by sa mala poskytnúť náhrada mzdy.

42. Odvolaciemu súdu okrem uvedeného ani nepripadá spravodlivé, aby zamestnávateľ, ktorý zamestnanca v danom prípade, vzhľadom na výsledky trestného konania bezdôvodne vystavil trestnému stíhaniu, ktoré trvalo deväť rokov a zamestnancovi ani neumožnil pokračovať v práci, a to ani v období spornosti neplatnosti skončenia pracovného pomeru jeho jednostranným právnym úkonom a ani po tom, čo neplatnosť tohto jeho úkonu bola právoplatne deklarovaná rozsudkom súdu a hoci vzhľadom na širokú medializáciu trestného stíhania zamestnanca žalovaný musel vedieť, že tento (v danej lokalite určite) si nevie nájsť zamestnanie, nakoniec ani nebol sankcionovaný povinnosťou zamestnancovi poskytnúť plnú náhradu mzdy len preto, že ten v danom prípade svoj nárok na náhradu mzdy žalobou na súde uplatnil až po právoplatnom skončení trestného konania, resp. aj konania o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti.

43. Pretože v tejto veci z uvedených dôvodov, niet zákonného dôvodu odchyliť sa od prisúdenia náhrady mzdy žalobou uplatnenej podľa §79 ods. 1 ZP, odvolací súd časť napadnutého zamietavého výroku rozsudku súdu prvej inštancie nepovažuje za rozhodnutie vecne správne a ani za spravodlivé.

44. Súdom prvej inštancie ustálená výška funkčného platu zamestnanca 604,13 € mesačne v odvolacom konaní nebola spochybnená ani jednou zo strán, odvolací súd z tejto preto vychádzal pri určení výšky primeranej náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za žalované obdobie, pričom táto po vydelení priemerným počtom kalendárnych dní v mesiaci (30,4375) činí 18,95 €/deň a 20 465,35 € za celé žalované obdobie 21.2.2016 – 17.12.2018 (za čas od 21.2.2016 do 29.2.2016, t. j. za 9 dní 178,65 €, za čas od 1.3.2016 do 31.12.2016, t. j. za 306 dní 6 074,10 €, za rok 2017, t. j. za jeho 365 dní 7 245,25 €, za čas od 1.1.2018 do 30.11.2018, t. j. za 334 dní 6 629,90 € a za čas od 1.12.2018 do 17.12.2018, t. j. za 17 dní 337,45 €). Po odrátaní napadnutým rozsudkom súdu prvej inštancie v spojení s týmto rozsudkom odvolacieho súdu už priznanej náhrady mzdy 9 839,31 € výsledkom je 10 626,04 € ako náhrada mzdy, ktorú podľa zákona v danom prípade je potrebné poskytnúť žalobkyni. Z týchto dôvodov, keďže neboli splnené podmienky na potvrdenie uvedenej časti zamietavého výroku napadnutého rozsudku a pretože neboli splnené ani podmienky na jeho zrušenie, odvolací súd postupom podľa §388 CSP rozsudok v uvedenom rozsahu zmenil tak, ako je to uvedené v enunciiate tohto rozsudku a vo zvyšku (nad priznaných 10 626,04 € do odvolaní uplatnených 10 701,11 €) napadnutý zamietavý výrok postupom podľa §387 ods. 1 CSP potvrdil.

45. Pretože odvolací súd sčasti zmenil napadnutý rozsudok, pričom ide o rozhodnutie, ktorým konanie sa končí, v zmysle §396 ods. 2 CSP rozhodol aj o nároku na náhradu trov konania na súde prvej inštancie. V danom prípade v zmysle §255 ods. 2 CSP postupoval pri tom tak, že vo veci len čiastočne úspešnej žalobkyni náhradu trov konania pomerne rozdelil, v dôsledku čoho tejto proti žalovanému priznal nárok na náhradu jej trov v rozsahu 70,68 %. Žalobkyňa úspech v spore mala v rozsahu 85,34 % (20 465,35 € ako 9 839,31 + 10 626,04 z celkovo uplatnených 23 981,76), úspechom žalovaného bolo preto zvyšných 14,66 % (100 – 85,34). Pomerný úspech žalovanej v spore preto je 70,68 % (85,34 - 14,66). Dôvody na aplikáciu §257 CSP v konaní tvrdené neboli a ich existenciu nezistil ani odvolací súd. O výške náhrady trov v zmysle §262 ods. 2 CSP po právoplatnosti tohto rozhodnutia rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením.

46. Pokiaľ odvolanie žalovaného smeruje proti rozhodnutiu o jeho poplatkovej povinnosti (VI. výrok rozsudku), toto rozhodnutie súdu nemohlo byť predmetom odvolacieho prieskumu, pretože odvolanie proti takémuto uzneseniu súdu prvej inštancie nie je prípustné (§357 CSP, a contrario). Odvolaciemu súdu neostávalo preto iné, než podané odvolanie v tomto rozsahu postupom podľa §386 písm. c) CSP odmietnuť bez jeho vecného prejednanja.

47. Toto rozhodnutie senátu odvolacieho súdu bolo prijaté pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu dovolanie je prípustné, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu dovolanie je prípustné, ak jeho rozhodnutie záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii.

S výnimkou prípadov ustanovených v §429 ods. 2 CSP v dovolacom konaní dovolateľ musí byť zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

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).