

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 5Co/157/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1421203191
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 10. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Juraj Považan
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2023:1421203191.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Juraja Považana a členov senátu JUDr. Milana Chalupku a JUDr. Jany Richterovej, v spore žalobcu: IQ.. J. B., O., Q.. XX.XX.XXXX, U. T. U., Y. XX, zast. JUDr. Líviou Krnčokovou, advokátkou v Bratislave, 29. augusta 5, proti žalovanému: Slovenská národná akreditačná služba, IČO: 30 809 673, so sídlom v Bratislave, Karloveská 63, zast. SOUKENÍK - ŠTRPKA, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Šoltésovej 14, o náhrade mzdy, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava IV zo dňa 18. mája 2022 č.k. 8C/65/2021-445 takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých častiach **p o t v r d z u j e .**
Žalobcovi priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

odôvodnenie:

1/Súd prvej inštancie rozsudkom uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 106.104,72 eur, spolu s úrokom z omeškania, špecifikovaným vo výroku rozsudku, všetko do 3 dní od jeho právoplatnosti, v prevyšujúcej časti žalobu zamietol, súčasne žalobcovi voči žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2/Pôvodným rozsudkom zo dňa 09.10.2013, č.k. 5C/119/2009 - 228 súd prvej inštancie určil, že výpoveď z pracovného pomeru doručená žalobcovi žalovaným dňa 22.01.2009 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá, tiež uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy 15.527,52 eur spolu s prislúchajúcim zákonným úrokom z omeškania za 12 mesiacov trvania pracovného pomeru, vo zvyšnej časti náhrady mzdy žalobu zamietol. Predmetný rozsudok v časti neplatnosti výpovede nadobudol právoplatnosť márnym uplynutím lehoty na podanie odvolania a v časti výroku, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá, priznania náhrady mzdy a vo výroku o zamietnutí návrhu vo zvyšku náhrady mzdy, nadobudol právoplatnosť v dôsledku jeho potvrdenia rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 15.12.2016, č.k. 9Co/118/2014 - 277, ktorý posúdil napadnutý rozsudok ako vecne správny. Voči rozsudku odvolacieho súdu v časti, v ktorej potvrdil rozhodnutie prvoinstančného súdu o zamietnutí náhrady mzdy presahujúcej priemernú mzdu žalobcu za dvanásť mesiacov pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, podal žalobca dovolanie. Najvyšší súd SR rozsudkom zo dňa 26.03.2019, sp. zn. 4Cdo/125/2018, dovolanie žalobcu zamietol.

3/Na podklade sťažnosti žalobcu Ústavný súd Slovenskej republiky nálezom zo dňa 19.11.2019, sp. zn. I ÚS 331/2019 - 46 rozhodol, že rozsudkom Najvyššieho súdu SR zo dňa 26.03.2019, č.k. 4Cdo/125/2018 bolo porušené základné právo žalobcu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd a právo podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, na základe čoho Ústavný súd SR predmetný rozsudok zrušil, a vrátil vec Najvyššiemu súdu SR na ďalšie konanie. Ústavný súd SR vo svojom odôvodnení uviedol, že..."Za predpokladu, že zamestnávateľ v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, uplatní nárok na zníženie

alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o takomto nároku limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. 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. Skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poskytuje zo starobného poistenia. Povinnosť vyplatiť mzdu, resp. plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, je zmluvným záväzkom vyplývajúcim z § 43 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Z ústavnoprávneho hľadiska preto neobstojí právny názor najvyššieho súdu, ktorý s dôrazom na sociálnu funkciu náhrady mzdy uviedol, že „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 nadväzovať na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb.“ V danom prípade sa sťažovateľ proti nároku zamestnávateľa na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce odôvodneného tým, že sťažovateľ je poberateľom starobného dôchodku, v priebehu súdneho konania viackrát, či už písomne alebo ústne, ohradil, čím splnil „procesnú povinnosť tvrdenia“, a teda v tomto smere nebol pasívny. O tejto skutočnosti sa ústavný súd presvedčil z obsahu spisu okresného súdu sp. zn. 5C/119/2009. Vychádzajúc z uvedeného, ústavný súd dospel k záveru, že najvyšší súd v napadnutom rozsudku nezohľadnil citované východiská ochrany základných práv a slobôd sťažovateľa, preto jeho prístup pri rozhodovaní o podanom dovolaní sťažovateľa proti rozsudku krajského súdu nemožno hodnotiť inak ako taký, ktorý odporuje obsahu základného práva na súdnu ochranu zaručeného čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 36 ods. 1 listiny a práva na spravodlivé súdne konanie zaručeného čl. 6 ods. 1 dohovoru. .. Úlohou najvyššieho súdu preto bude opätovne rozhodnúť o dovolaní sťažovateľa, majúc na zreteli, že spravodlivosť, ktorá je osobitne zvýraznená v čl. 6 ods. 1 dohovoru, je kritériom ukladajúcim každému všeobecnému súdu povinnosť hľadať také riešenie ním prejednávanej veci, ktoré nebude možné vyhodnotiť ako popierajúce zmysel a účel príslušných zákonných ustanovení...”

4/Najvyšší súd SR následne rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 15.12.2016, č.k. 9Co/118/2014 - 277 aj rozsudok Okresného súdu Bratislava IV zo dňa 09.10.2013, č.k. 5C/119/2008 - 228 zrušil a vec vrátil prvoinštančnému súdu na ďalšie konanie a rozhodnutie. Vo svojom zrušujúcom rozhodnutí sa odvolal na vyššie spomínaný nález Ústavného súdu SR, a uviedol rovnaké dôvody, pre ktoré považuje rozhodnutia prvoinštančného súdu ako aj odvolacieho súdu pri posudzovaní nároku žalobcu na náhradu mzdy, za odlišujúce sa od súčasnej praxe dovolacieho súdu, prezentovanej v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010. Z uvedeného podľa dovolacieho súdu vyplýva, že závery o vplyve poberania starobného dôchodku žalobcom na nárok žalobcu na náhradu mzdy v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce spočívajú na nesprávnom právnom posúdení veci.

5/Súd prvej inštancie potom žalobu v časti náhrady mzdy žalobcu presahujúcej 12 mesiacov opätovne prejednal. Strany sporu na pojednávaní uviedli, že po právoplatnosti rozhodnutia odvolacieho súdu vo veci, ktorým súd rozhodol, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá, žalovaný vyzval žalobcu, aby sa dostavil na pracovisko, kde sa strany dohodli na ukončení pracovného pomeru dňom 28.02.2017. Žalovaný k veci uviedol, že žalobca nepreukázal, že by si aktívne hľadal zamestnanie. Žalobcovi po návrate bola ponúknutá iná pracovná pozícia, ktorú neakceptoval, a preto bola uzavretá dohoda o skončení pracovného pomeru. Po neplatnom skončení pracovného pomeru so žalobcom došlo k veľkým organizačným zmenám u žalovaného. Žalobcovi to žalovaný uviedol aj na záverečnom rokovaní, kde bol prijatý návrh dohody práve preto, že nemohli žalobcovi ponúknuť adekvátne pracovné miesto, nakoľko toto bolo obsadené dlhodobo kvalifikovanou pracovníčkou a nie je možné zdvojiť pozície u

žalovaného. Keďže žalobcovi nevedeli ponúknuť ako zamestnancovi prácu, tak nie je objektívne možné požadovať, aby ho ďalej zamestnávali. Žalobca uviedol, že krajský súd potvrdil výrok prvoinštančného súdu v tom, že pracovným pomer trvá, kde žalovaný sa domáhal, že nie je objektívne možné požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával a v tomto žalovanému nebolo vyhovené. K organizačným zmenám u žalovaného sa taktiež vyjadroval krajský súd vo svojom rozhodnutí, kde uviedol, že argumenty žalovaného o hlbokých organizačných zmenách, o obsadenosti pracovných pozícií kvalifikovanými zamestnancami, o zásadných zmenách pracovnej náplne, o nedostatku aktuálnych vedomostí a poznatkov žalobcu, sú v tomto prípade právne irelevantné. Žalobca predložil do konania špecifikáciu svojho nároku na náhradu mzdy v súlade so zmenou petitu pripustenou súdom uznesením na pojednávaní dňa 09.10.2013. Žalobca do konania na podporu svojho nároku na náhradu mzdy predložil rozsudok Krajského súdu v Košiciach zo dňa 11.07.2019, sp. zn. 3Co/186/2018 a rozsudok Krajského súdu v Nitre zo dňa 24.09.2020, sp. zn. 8Co/184/2018.

6/Žalovaný navrhol podaním doručeným súdu dňa 01.04.2022 vykonať rozsiahle dokazovanie ohľadom preukázania konania žalobcu vo vzťahu k uplatnenému nároku na náhradu mzdy. Tiež žiadal súd o predĺženie lehoty na vyjadrenie sa k meritu veci, prípadne na predloženie/návrh ďalšieho dokazovania, čo však žalovaný nevyužil a napriek tomu, že súd jeho žiadosti vyhovel, v konaní sa viac nevyjadril.

7/Podľa žalobcu žalovaný navrhol vykonať dokazovanie, pričom všetky návrhy na vykonanie dokazovania predložené žalovaným smerujú k preukázaniu skutočností na strane žalobcu, a nie k preukázaniu skutočností na strane žalovaného, ktoré sú rozhodujúce pre posúdenie návrhu žalovaného na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. Žalobca má za to, že návrhy žalovaného na doplnenie dokazovania nie sú spôsobilé preukázať podstatné skutočnosti, pretože na základe žalovaným navrhovaných dôkazov nebude zistiteľné, prečo žalovaný neumožnil žalobcovi pokračovať v práci po tom, ako mu žalobca oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Žalobca má za to, že svoje dôkazné bremeno už uniesol, keď preukázal, že skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného bolo neplatné. Žalobca tiež preukázal, že listom zo dňa 23.04.2009 oznámil žalovanému, že považuje výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 22.01.2009 za neplatnú a zároveň mu oznámil, že trvá na tom, aby ho žalovaný ďalej zamestnával. Na základe uvedeného žalobca preukázal vznik nároku na náhradu mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2011. Žalobca preukázal aj to, že žalovaný ho až listom zo dňa 14.02.2017 vyzval, aby sa dňa 20.02.2017 dostavil na pracovisko za účelom prejednávania ďalšieho pracovného zaradenia a pridelenia práce. Žalovaný tento list zaslal žalobcovi až potom, ako mu bol doručený rozsudok odvolacieho súdu Krajského súdu v Bratislave zo dňa 15.12.2016, č.k. 9Co/118/2014 - 277, ktorým bol potvrdený rozsudok súdu prvej inštancie, ktorým bolo určené, že výpoveď daná žalobcovi je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá, a ktorým bola žalobcovi priznaná náhrada mzdy za 12 mesiacov od mája 2009 do apríla 2010. Žalovaný ani na základe listu zo dňa 14.02.2017 neumožnil žalobcovi pokračovať v práci podľa pracovnej zmluvy zo dňa 01.04.1999, pričom medzi žalobcom a žalovaným bola uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru, na základe ktorej pracovný pomer žalobcu u žalovaného skončil dňom 28.02.2017.

8/Súd prvej inštancie konštatoval, že nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie 12 mesiacov, ktorý bol žalobcovi priznaný rozsudkom Okresného súdu Bratislava IV zo dňa 09.10.2013, č.k. 5C/119/2009 - 228 v spojení s potvrdzujúcim rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 15.12.2016, č.k. 9Co/118/2014 - 277, žalobca ani žalovaný nenapadli dovolaním, a preto v tejto časti zostal pôvodný rozsudok súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu nedotknutý. Rovnako sa to týka aj tej časti rozsudku, ktorou súd prvej inštancie určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 21.01.2009 doručená žalobcovi zo strany žalovaného dňa 22.01.2009 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. Vzhľadom na uvedené predmetom konania vedeného pod sp. zn. 8C/65/2021 zostal nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov až do skončenia pracovného pomeru, pri rozhodovaní o ktorom bol súd povinný prihliadnuť na skutočnosť, že poberanie starobného dôchodku zamestnancom nepredstavuje takú okolnosť, ktorá by tohto zamestnanca na účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nedôvodne zvýhodňovala oproti ostatným zamestnancom alebo oproti zamestnávateľovi.

9/Podľa súdu prvej inštancie bolo preto na žalovanom, aby ako zamestnávateľ preukázal, prečo neumožnil žalobcovi pokračovať v práci po tom, ako mu žalobca oznámil, že trvá na tom, aby ho žalovaný ďalej zamestnával, resp. aby žalovaný preukázal, že na jeho strane nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili ďalšie zamestnávanie žalobcu a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca. Žalovaný v konaní na preukázanie nedôvodnosti nároku žalobcu na náhradu mzdy presahujúcej obdobie 12 mesiacov od neplatného skončenia pracovného pomeru, podaním doručeným súdu dňa 01.04.2022 navrhol vykonať rozsiahle dokazovanie. Dôkazy navrhnuté

žalovaným však nesmerovali k preukázaniu skutočností na strane žalovaného (prečo objektívne nemohol žalobcu ďalej zamestnávať), ale viedli k preukazovaniu skutočností na strane žalobcu, ktoré aj vzhľadom na vyslovenie právneho názoru Najvyššieho súdu SR vo svojom zrušujúcom rozhodnutí zo dňa 25.11.2021, sp. zn. 3Cdo/2/2020 nie sú spôsobilé preukázať existenciu skutočností odôvodňujúcich zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy žalobcu za čas presahujúci 12 mesiacov, keďže to, či žalobca poberal starobný dôchodok, ani to, či si aktívne hľadal iné zamestnanie (porovnaj rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 14.09.2011, sp. zn. 6Cdo/157/2010), ani to, aký príjem počas tohto obdobia dosahoval, nie je dôvodom na krátenie náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov. Z uvedeného dôvodu vykonanie týchto dôkazov považoval súd prvej inštancie za nehospodárne a nadbytočné. Súd navyše z lustrácie zo Sociálnej poisťovne, a.s. mal za preukázané tvrdenie žalobcu, že od času neplatného skončenia pracovného pomeru žalovaným nebol zamestnancom iného zamestnávateľa. Súd ďalej uviedol, že dôvodom na nepriznanie náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov, resp. na jej zníženie, nemá vplyv žalovaným tvrdená nemožnosť zamestnať žalobcu z dôvodu, že jeho miesto už je obsadené, že pozície nie je možné zdvojiť, ani že žalobca nie je oboznámený s novými predpismi týkajúcimi sa výkonu jeho práce. Od žalovaného by nebolo možné spravodlivo požadovať, aby naďalej zamestnával žalobcu iba v prípadoch, ak by nastala taká situácia, ktorá by objektívne bránila žalovanému žalobcu zamestnať, napr. konkurz žalovaného, jeho likvidácia, či zdravotné dôvody na strane žalobcu neumožňujúce mu zamestnanie vykonávať. Organizačná zmena, zmena v pracovnej náplni či obsadenie pôvodného pracovného miesta iným zamestnancom nie je takou prekážkou, ktorá by mohla brániť žalovanému v ďalšom zamestnávaní žalobcu. Takéto skutočnosti tu tvrdené, ani preukázané neboli (porovnaj rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 15.12.2016, 9Co/118/2014 - 277).

10/V pôvodnom konaní vedenom pod sp. zn. 5C/119/2009 súd právoplatne rozhodol, že výpoveď žalovaného daná žalobcovi je neplatná, a pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá. Zároveň súd v pôvodnom konaní právoplatne priznal žalobcovi náhradu mzdy za 12 mesiacov trvania pracovného pomeru. Keďže zo strany žalovaného v konaní o náhrade mzdy prevyšujúcej 12 mesiacov neboli tvrdené ani preukázané žiadne výnimočné okolnosti na strane žalovaného, ktoré by opodstatňovali zníženie náhrady mzdy žalobcu za čas presahujúci 12 mesiacov, na základe čoho nemal súd za preukázanú existenciu prekážky u žalovaného, ktorá by objektívne bránila žalovanému, aby žalobcu ďalej zamestnával a uspokojoval jeho mzdové nároky, priznal súd žalobcovi náhradu jeho priemernej mzdy aj za obdobie presahujúce dvanásť mesiacov od doručenia neplatnej výpovede žalobcovi až do času, kedy žalovaný so žalobcom platne skončil pracovný pomer dohodou (dňa 28.02.2017). V prejednávacom prípade žalovaný neplatne skončil pracovný pomer so žalobcom za účinnosti Zákonníka práce do 31.08.2011, v ktorom nebola výška náhrady mzdy limitovaná obdobím (36 mesiacov), za ktoré bolo maximálne možné náhradu mzdy priznať. S poukazom na uvedené, nie je v súlade s právnou úpravou pri absencii existencie objektívnych dôvodov na strane žalovaného zamestnávateľa časovo obmedziť náhradu mzdy, a nepriznať ju až do času, kedy bol pracovný pomer platne skončený. Súd navyše poukázal na nespornú skutočnosť, že žalovaný už v priebehu pôvodného konania uznal, že pracovný pomer so žalobcom skončil neplatne, avšak až do právoplatného rozhodnutia súdu neumožnil žalobcovi vykonávať prácu, ani sa nepokúsil so žalobcom skončiť pracovný pomer platne. Nedôvodne sa spoliehal na to, že mu súd, napriek neplatnosti skončenia pracovného pomeru, vyhovie a určí, že pracovný pomer netrvá.

11/Pri stanovení výšky nároku vychádzal súd prvej inštancie z výšky priemernej mesačnej mzdy žalobcu ustálenej v rozsudku Okresného súdu Bratislava IV zo dňa 09.10.2013, č. k. 5C/119/2009 - 228, vo výške 1.293,96 eur, ktorú vynásobil počtom mesiacov trvania neplatného skončenia pracovného pomeru, odrátajúc 12 mesiacov, za ktoré už náhrada mzdy bola žalobcovi súdom priznaná, teda za obdobie od 05/2009 do 04/2010, t.j. od 01.05.2010 do 28.02.2017 súd určil výšku nároku v sume 106.104,72 eur (1.293,96 eur x 82).

12/Keďže sa žalovaný dostal s náhradou mzdy žalobcu do omeškania, zaviazal súd žalovaného aj na zaplatenie úrokov z omeškania v zákonnej výške o 8 percentuálnych bodov vyššej ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania (§ 517 ods. 1 prvá veta, ods. 2 O.z. v spojení s § 3 nariadenia č. 87/1995 Z.z. účinného do dňa 01.02.2013), t.j. vo výške 8 - 9,25 % ročne z každej mesačne splatnej náhrady mzdy odo dňa nasledujúceho po splatnosti výplaty mzdy, podľa dátumu omeškania každého samostatného plnenia mzdy, počnúc dňom 11.06.2010 až do zaplatenia.

13/Súd prvej inštancie zamietol žalobu v časti uplatnených úrokov z omeškania, ktoré prevyšovali vyššie odôvodnenú zákonnú výšku úrokov z omeškania podľa dátumov omeškania jednotlivých výplat splatnej mzdy, keďže v tejto časti považoval žalobu za nedôvodnú.

14/O trovách konania rozhodol súd prvej inštancie v súlade s § 255 ods. 1 CSP.

15/Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie žalovaný namietajúc, že súd nesprávne zistil skutkový stav veci, v dôsledku toho nesprávne právne vec posúdil a neaplikoval moderačného právo súdu napriek tomu, že ho podľa názoru žalovaného aplikovať mal. Žalovaný už v rámci prvoinštančného konania argumentoval nemožnosťou zamestnať žalobcu na pôvodnom pracovnom mieste, keď došlo k obsadeniu tohto miesta iným zamestnancom. Pracovné miesto žalobcu bolo organizačnou zmenou účinnou od 01.06.2013 zrušené, napriek tomu sa žalovaný so žalobcom dlhodobo pokúšal dohodnúť na pokračovaní vykonávania práce, hoci na inom pracovnom mieste, ktorú možnosť bez relevantného odôvodnenia odmietol žalobca. Žalobcovi bola ponúknutá náhrada mzdy a spolupráca formou externej spolupráce, tento návrh zo strany žalobcu akceptovaný nebol. Snaha žalovaného o vysporiadanie pracovnoprávneho vzťahu so žalobcom a zhodné tvrdenia strán o realizácii viacerých rokovaní o mimosúdnom urovnaní popierajú závery súdu prvej inštancie, že žalovaný neposkytol žalobcovi možnosť vykonávať prácu a ani sa nepokúsil iným spôsobom skončiť pracovný pomer. Súd prvej inštancie sa relevantným spôsobom nevysporiadal ani s tvrdením žalovaného, že žalobca prestal spĺňať kvalifikačné predpoklady na vykonávanie práce posudzovateľa v zmysle akreditačného zákona. Bolo pritom výhradne na zodpovednosti žalobcu, aby si kvalifikáciu udržiaval. Žalobca bol dňom 13.08.2009 vyradený z evidencie vedúcich posudzovateľov, pretože už počas trvania svojho pracovného pomeru nespĺňal požiadavky na vykonávanie činnosti vedúceho posudzovateľa v oblasti akreditácie orgánov certifikujúcich osoby, produkty a systémy manažérstva. Toto preukazuje nezáujem žalobcu na vykonávaní práce pre žalovaného, s čím sa súd prvej inštancie žiadnym spôsobom v odôvodnení rozsudku nevyrovnal. Podľa žalovaného tak závery súdu prvej inštancie o absencii snahy žalovaného umožniť žalobcovi vykonávať prácu a dodatočne platne skončiť s ním pracovný pomer neobstoja, súd na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozsudok vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa žalovaného súd sa v rozsudku nesprávne vysporiadal s právnym názorom Najvyššieho súdu SR uvedeným v rozhodnutí zo dňa 25.11.2021 sp. zn. 3Cdo/2/2020. Podľa žalovaného poberanie starobného dôchodku samo osebe nemôže byť dôvodom na nepriznanie náhrady mzdy po uplynutí 12 mesiacov od neplatného skončenia pracovného pomeru, toto však nevylučuje, aby súd jeho výšku vzal do úvahy pri rozhodovaní o výške nároku na náhradu mzdy. Starobný dôchodok by mal súd brať do úvahy ako akýkoľvek iný príjem, ktorý by žalobca dosahoval po skončení jeho pracovného pomeru. Pokiaľ súd konštatoval, že od žalovaného by nebolo možné spravodlivo požadovať, aby ďalej žalobcu zamestnával napríklad v prípade vyhlásenia konkurzu, vstupu do likvidácie, či zdravotných dôvodov znemožňujúcich zamestnancovi prácu, podľa názoru žalovaného súd prvej inštancie demonštratívny výpočetom zúžil dôvody na uplatnenie moderačného práva u zamestnávateľa na dve extrémne nepravdepodobné situácie, ku ktorým v praxi dochádza v zanedbateľnom počte.

Podľa žalovaného rozsudok je prekvapivý, pretože úplne ignoruje doterajšiu konštantnú rozhodovaciu prax vnútroštátnych súdov, podľa ktorej pri určení výšky nároku zamestnanca na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie presahujúce 12 mesiacov nie sú rozhodujúce výhradne okolnosti na strane zamestnávateľa, ale je potrebné prihliadať primárne na mieru naplnenia základnej funkcie náhrady mzdy, a to sociálnej funkcie. Náhrada mzdy za čas prvých 12 mesiacov plní vo vzťahu k zamestnávateľovi sankčnú funkciu, vo vzťahu k zamestnancovi satisfakčnú funkciu, po uplynutí 12 mesiacov tieto funkcie už ustupujú do úzadia a nahrádza ich sociálna funkcia náhrady mzdy. Zamestnancovi však nesmie náhrada mzdy prinášať neprimeraný a nespravodlivý prospech z neplatného skončenia jeho pracovného pomeru, nemožno tak ignorovať okolnosti vzniknuté po uplynutí 12 mesiacov na strane zamestnanca, napríklad keď mal zabezpečený príjem na pokrytie životných potrieb z iného zamestnania, podnikania, zo starobného dôchodku a pod. V danom prípade žalovaný už v roku 2013 uznal, že skončenie pracovného pomeru žalobcu bolo neplatné, nie je potom spravodlivé ani primerané, aby zaň bol sankcionovaný povinnosťou zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za 82 mesiacov z dôvodu, že súdne konanie, napriek vytrvalej snahe žalovaného o mimosúdne ukončenie, neskončilo skôr. Naopak priznanie náhrady v danom prípade je zneužitím práva zo strany žalobcu, ktorý po skončení pracovného pomeru len nečinne čakal, kým súd rozhodne o neplatnosti skončenia jeho pracovného pomeru a prizná mu celý nárok na náhradu mzdy, neusiloval sa získať späť svoju kvalifikáciu, mal neustále zabezpečený príjem zo starobného dôchodku, pokrývajúci jeho základné životné potreby a nebol teda odkázaný na príjem od žalovaného. Žalovaný už v minulosti zaplatil žalobcovi náhradu mzdy za prvých 12 mesiacov vo výške viac ako 15.000 eur, čo predstavuje dostatočnú sankciu pre žalovaného za jeho nezákonný postup pri skončení pracovného pomeru. Ďalšia náhrada bez zohľadnenia sociálnej funkcie náhrady mzdy, primeranosti náhrady mzdy a bez toho, aby súd zohľadnil súlad s dobrými mravmi brániaci zneužitiu práva na náhradu mzdy, predstavuje podľa žalovaného nesprávne právne posúdenie veci.

S cieľom preverenia primeranej výšky náhrady mzdy navrhol žalovaný podaním zo dňa 30.03.2022 vykonanie dokazovania - vylučenie žalobcu, dopyt súdu ohľadne iných zamestnaní žalobcu na sociálnu poisťovňu, daňový úrad, resp. dopyt súdu voči žalobcovi na predloženie výpisov z bankových účtov za účelom preukázania jeho ďalších príjmov. Odôvodnenie súdu prvej inštancie ohľadom zamietnutia návrhu na vykonanie dokazovania je nedostatočné, toto bolo spôsobilé priniesť ďalšie relevantné zistenia pre rozhodnutie o nároku žalobcu na náhradu mzdy. Súd prvej inštancie svojím postupom sťažil dôkaznú pozíciu žalovaného v spore, vzdialil sa od želanej a novej miery zistenia informácií nevyhnutných pre aplikáciu moderačného práva súdu pri rozhodnutí o nároku na náhradu mzdy za čas po uplynutí 12 mesiacov.

Nakoniec žalovaný namietal porušenie základného princípu súdneho konania konať vo veci efektívne, rýchle a hospodárne, teda bez zbytočných prieťahov. Konanie trvalo takmer 13 rokov, celková nečinnosť súdov v konaní podľa neho predstavuje 66 mesiacov a 26 dní, celková doba trvania sporu má tak zásadný vplyv na určenie výšky náhrady mzdy a na výšku úrokov z omeškania. Súd prvej inštancie tak podľa žalovaného mal skutočnosť prieťahov v konaní vziať do úvahy a o celkovú dobu ich trvania skrátiť výšku náhrady mzdy priznanej žalobcovi.

Žalovaný preto navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrejme zmenil a žalobu žalobcu v celom rozsahu zamietol.

16/Žalobca v písomnom vyjadrení k odvolaniu žalovaného poukázal na skutočnosť, že otázka, či výkon práva žalobcu je v rozpore s dobrými mravmi, už bola posudzovaná všetkými súdnymi inštaniami v rámci riadnych aj mimoriadnych opravných prostriedkov. Výsledkom je záver, že poberanie starobného dôchodku nepredstavuje okolnosť, ktorá má vplyv na rozhodnutie súdu o znížení alebo nepriznaní náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. Námietky žalovaného v odvolaní, že súd prvej inštancie neprihliadol na skutočnosť poberania starobného dôchodku žalobcom, nie je tak vôbec relevantná, žalovaný sa po vrátení veci súdu prvej inštancie vlastne domáhal, aby súd vec opätovne nesprávne posúdil, celkom ignorujúc právne závery vyplývajúce z uznesenia najvyššieho súdu, ako aj nálezu ústavného súdu v danej veci. V danom prípade dôkazné bremeno bolo na žalovanom, ktorý mal preukázať, prečo neumožnil žalobcovi pokračovať v práci po tom, ako mu žalobca oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Dôkazy navrhované žalovaným v podaní zo dňa 30.03.2022 nesmerovali k preukázaniu týchto skutočností, skutočností, ktoré požadoval zohľadniť žalovaný, neboli pre rozhodnutie súdu rozhodujúce, takéto skutočnosti žalovaný ani netvrdil a nepreukazoval. Súd prvej inštancie tak svoje rozhodnutie založil na právnom závere, že žalovaný nepreukázal, prečo žalobcovi neumožnil pokračovať v práci resp. že žalovaný nepreukázal existenciu objektívnych skutočností znemožňujúcich žalobcovi ďalšie zamestnávanie a uspokojenie jeho mzdových nárokov.

Pokiaľ žalovaný v odvolaní uvádza rozsiahlu argumentáciu, prečo nemohol žalobcu zamestnať, v tomto smere nenavrhol ani neprodukoval žiadne dôkazy. Pracovné miesto žalobcu pritom bolo obsadené až po viac ako roku po daní neplatnej výpovede a oznámení žalobcu, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Tvrdenie žalovaného, že pracovné miesto žalobcu bolo organizačnou zmenou účinnou od 01.06.2013 zrušené, tento ničím nepreukázal, navyše toto tvrdenie nepovažoval za relevantné ani odvolací súd rozhodujúci o skoršom odvolaní voči v poradí prvému rozsudku súdu prvej inštancie so záverom, že organizačná zmena, či zmena v pracovnej náplni, ani obsadenie pôvodného pracovného miesta iným zamestnancom nie je takou prekážkou, ktorá by mohla brániť žalovanému v ďalšom zamestnávaní žalobcu.

Tvrdenie žalovaného, že žalobca sa odmietol so žalovaným dohodnúť na pokračovaní vo vykonávaní práce, je nepravdivé, žalobca akceptoval zrušenie výpovede a uvítal by možnosť pokračovať v pracovnom pomere, avšak nič z toho žalovaný neučinil. Pre žalovaného boli neakceptovateľné nároky žalobcu na náhradu mzdy a náhradu trov súdneho konania, čo tento sám v spore priznal. Žalovaný preukázateľne až listom zo dňa 14.02.2017 vyzval žalobcu, aby sa dňa 20.02.2017 dostavil na pracovisko za účelom prejednanie ďalšieho pracovného zaradenia a pridelenia práce, skôr žalovaný nebol ochotný stiahnuť výpoveď, ním navrhované podmienky zmieru neboli korektné, boli v rozpore s dobrými mravmi, žalovaný tieto podmienky postupne menil v neprospech žalobcu. Od roku 2013 do februára 2017 žalovaný neprejavil žiadnu snahu o dohodu so žalobcom a nečinne vyčkával na rozhodnutie súdu spoliehajúc sa na to, že súd žalobcovi neprizná nárok na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, ktorý mu zo zákona patrí. Žalovaný pritom už v roku 2013 uznal, že výpoveď daná žalobcovi je neplatná. Žalovaný tiež na pojednávaní konanom dňa 15.03.2022 požiadal súd o dodatočnú lehotu na predloženie návrhu dohody o vypořádání sa so žalobcom, žiaden návrh dohody ale nepredložil, nemal teda skutočný záujem dohodnúť sa so žalobcom.

Pokiaľ žalovaný uvádzal, že žalobca nespĺňal kvalifikačné predpoklady na vykonávanie práce posudzovateľa v zmysle akreditačného zákona, nespĺnil si dôkazné bremeno tieto tvrdenia preukázať,

nie je tak zrejmé, či a kedy žalobca údajne prestal spĺňať kvalifikačné predpoklady na výkon práce u žalovaného. Žalobca mal počas celej doby trvania pracovného pomeru kvalifikačné predpoklady na výkon práce podľa pracovnej zmluvy.

Žalovaný si podľa žalobcu protirečí, keď na jednej strane tvrdí, že nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, následne ale tvrdí, že mal snahu ho zamestnať, faktom však ostáva, že snaha žalovaného v rámci mimosúdnych rokovaní smerovala iba k tomu, aby nemusel žalobcovi vyplatiť náhradu mzdy vo výške, v akej mu zo zákona patrí.

Rovnako za nepravdivé označil žalobca tvrdenie žalovaného, že súd nevykonal žiadne dokazovanie týkajúce sa príjmov žalobcu, sám žalovaný poukazuje na vykonanú lustráciu zo Sociálnej poisťovne.

Pokiaľ žalovaný analyzuje funkcie náhrady mzdy a vychádza pritom zo starších rozhodnutí súdov, tieto sa na danú vec nevzťahujú, žalovaný účelovo opomína brať do úvahy právne názory vyplývajúce z uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo/2/2020 a nálezu Ústavného súdu SR sp. zn. I.ÚS 331/2019, vzťahujúce sa k prejednáwanej veci. Rozsudok súdu prvej inštancie v žiadnom prípade nemôže byť prekvapivý, pretože vychádza z právnych názorov vyšších súdov, ktoré boli obom stranám už skôr známe, a na tieto mohli obe strany reagovať. Žalovaný nepreukázal žiadne objektívne dôvody brániace mu v ďalšom zamestnávaní žalobcu po doručení neplatnej výpovede, súd prvej inštancie tak nemal inú možnosť, ako priznať žalobcovi nárok vyplývajúci mu zo zákona. Pokiaľ žalovaný uznal neplatnosť výpovede už v roku 2013, o to skôr si mal plniť povinnosti voči žalobcovi, keď iba uznanie neplatnosti výpovede nepostačuje, žalobca dôvodne očakával, že žalovaný mu bude pridelať prácu podľa platnej pracovnej zmluvy. Nie je pravdivé tvrdenie, že nečinne čakal na rozhodnutie súdu, žalobca čakal na to, že žalovaný mu začne pridelať prácu podľa pracovnej zmluvy a že si bude plniť zákonné povinnosti zamestnávateľa. V danom prípade ale zamestnávateľ zamestnancovi prácu nepridelať, je tak povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy. Ak by žalobca prijal prácu u iného zamestnávateľa, nemohol by plniť súbežne svoje pracovné povinnosti pre dvoch zamestnávateľov.

Pokiaľ žalovaný namietal, že súd prvej inštancie nevykonal dôkazy navrhované žalovaným, tieto neboli spôsobilé preukázať žiadnu medzi stranami spornú skutočnosť, ktorá by bola významná či rozhodujúca pre meritórne posúdenie žalobného nároku. Vzhľadom na závery vyplývajúce z rozhodnutia najvyššieho súdu, resp. ústavného súdu je zrejmé, že vykonanie takýchto dôkazov navrhovaných žalovaným bolo nevhodné a nadbytočné. Žalovaný požadoval, aby súd prvej inštancie opätovne posudzoval otázky, ktoré už vyriešil Najvyšší súd SR a Ústavný súd SR, alebo ktoré už boli vyriešené v pôvodnom konaní pred súdom prvej inštancie a odvolacím súdom. Nenavrhoval žiadne dôkazy, ktoré by smerovali k preukázaniu skutočností podstatných pre rozhodnutie súdu o náhrade mzdy, na základe žalovaným navrhovaných dôkazov by nebolo zistiteľné, prečo žalovaný neumožnil žalobcovi pokračovať v práci po tom, ako mu žalobca oznámil, že na ďalšom zamestnávaní trvá.

Pokiaľ žalovaný navrhol výsluch žalobcu ohľadne existencie dôvodov na zníženie či nepriznanie nároku na náhradu mzdy, na následne vytýčené pojednávanie konané dňa 18.05.2022, kde súd vykonal výsluch žalobcu, sa žalovaný neustanovil, pokiaľ mal teda žalovaný záujem žalobcovi klásť otázky, mal sa na pojednávanie dostať, toto svoje právo nevyužil a preto teraz nedôvodne namietal, že súd výsluch žalobcu nevykonal.

Žalovaný, pokiaľ namietal porušenie práva na prerokovanie veci bez zbytočných prietahov, nepreukázal, že by sa na uvádzané prietahy v konaní sťažoval postupom podľa zák. č. 757/2004 Z.z. alebo podaním sťažnosti na ústavný súd. Namietanie prietahov v odvolaní proti rozsudku nezakladá odvolací dôvod podľa ustanovenie § 365 ods. 1 písm. b) CSP. Vznik nároku žalobcu na náhradu mzdy až do 28.02.2017 zaviniť sám žalovaný svojim protiprávnym konaním, nebola to dĺžka súdneho konania, ktorá by spôsobila, že žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy za 82 mesiacov. Žalovaný odmieta prevziať zodpovednosť za svoje protiprávne konanie, túto nedôvodne a účelovo prenáša buď na žalobcu, alebo na súd, títo však nezavinili, že žalovaný napriek tomu, že v roku 2013 uznal neplatnosť výpovede, až listom zo dňa 14.02.2017 vyzval žalobcu, aby sa dostavil na pracovisko za účelom prejednania ďalšieho pracovného zaradenia a pridelenia práce. Hornú hranicu, ktorou súd bol pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy limitovaný, mohol žalovaný znížiť tým, že by žalobcovi umožnil pokračovať v práci podľa pracovnej zmluvy tak, ako to predpokladá ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2011. Záverom žalobca uviedol, že žalovaný nevyužil možnosť predložiť súdu svoje komplexné vyjadrenie a návrh na vykonanie dokazovania v lehote do 15.04.2022, ako to uviedol v podaní zo dňa 30.03.2022. Súčasne sa žalovaný bez ospravedlnenia nedostavil na pojednávanie konané dňa 18.05.2022. Súd prvej inštancie tak v novom konaní nedisponoval žiadnou argumentáciou žalovaného, s ktorou by bol povinný sa v rozsudku vysporiadať, a s ktorou by sa súdy už predtým nevysporiadali v konaniach, ktoré predchádzali napadnutému rozhodnutiu súdu prvej inštancie vo veci. Odvolanie neslúži na to, aby v ňom žalovaný uvádzal argumenty, pre ktoré požadoval, aby súd prvej inštancie aplikoval ustanovenie § 79

ods. 2 zák. č. 311/2001 Z.z. v znení účinnom do 31.08.2011. Na základe vyššie uvedeného žalobca považoval odvolanie v celom rozsahu za neopodstatnené, navrhol preto potvrdenie napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie.

17/Žalovaný v odvolacej replike zaujal názor, že právne názory ústavného súdu a najvyššieho súdu v označených rozhodnutiach žiadnym spôsobom nekonštatujú, aby súd pri rozhodovaní o výške nároku na náhradu mzdy za čas prevyšujúci 12 mesiacov ignoroval skutočnosť, že žalobca kontinuálne od februára 2005 až do súčasnosti bez prerušenia poberá starobný dôchodok. Z rozhodovacej praxe všeobecných súdov vyplýva, že pokiaľ má žalobca v čase od neplatného skončenia pracovného pomeru príjem zo zárobkovej činnosti, ktorým dokáže pokrývať jeho životné potreby, patrí mu náhrada mzdy len vo výške rozdielu medzi výškou jeho príjmov, ktoré by bol býval dosiahol u žalovaného zamestnávateľa a zamestnancom skutočne dosiahnutými príjmami. Podľa žalovaného akýkoľvek príjem žalobcu za obdobie po uplynutí dvanástich mesiacov sa považuje za relevantný pre určenie výšky náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. Priznaná náhrada mzdy za obdobie 82 mesiacov, bez zohľadnenia príjmu žalobcu zo starobného dôchodku, nie je spravodlivá, žalobca žiadnu ujmu vo finančnej oblasti neutrpel, nebol nútený pracovať, svoje výdavky uspokojivo pokrýval zo starobného dôchodku, žalobcovi bola navyše poskytnutá dostatočná satisfakcia žalovaným v podobe náhrady mzdy a úrokov z omeškania za prvých 12 mesiacov. Práve z toho dôvodu je nevyhnutné skúmať výšku starobného dôchodku žalobcu a túto pri určení jeho nároku na náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zohľadniť, kedy je súd povinný prihliadať aj na funkcie náhrady mzdy. Stotožniac sa s názorom žalobcu, by súdy pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy nemali zohľadňovať ani príjem zamestnancov zo zárobkovej činnosti, takýto prístup súdov je však podľa žalovaného neprípustný, pretože by úplne ignoroval naplnenie sociálnej funkcie náhrady mzdy a táto by sa v dôsledku toho stala obsolentnou. V danom prípade práve náhrada mzdy za prvých 12 mesiacov predstavovala sankciu pre zamestnávateľa za neplatné skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, priznaním náhrady za čas presahujúci 12 mesiacov však už súd primárne zamestnávateľa nesankcionuje, mal by sa však snažiť o také hmotné zabezpečenie zamestnanca, aby zamestnanec mohol viesť dôstojný život a aby bola náhrada mzdy primeraná okolnostiam, ktoré nastali po uplynutí dvanástich mesiacov. V danom prípade žalovaný si uplatňuje právo na zníženie nároku na náhradu mzdy žalobcu, resp. na jej nepriznanie za čas presahujúci 12 mesiacov z dôvodu, aby priznaná náhrada mzdy bola spravodlivá, primeraná, v súlade s dobrými mravmi a by neslúžila žalobcovi na zneužívanie práva.

Žalovaný nesúhlasil s tvrdeniami žalobcu ohľadne nemožnosti žalobcu ďalej zamestnávať, zopakoval, že za neplatné skončenie pracovného pomeru a okolnosti existujúce v období prvého roka po skončení pracovného pomeru už bol sankcionovaný povinnosťou zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za prvých 12 mesiacov, neexistuje preto dôvod, aby sa tieto okolnosti bol sankcionovaný duplicitne.

Existenciu organizačnej zmeny žalobca podľa žalovaného v priebehu konania nespochybňoval, účelovo tak robí až v súčasnosti, čo považoval žalovaný za novotu v rámci odvolacieho konania. Zrušenie pracovného miesta žalobcu je tak potrebné brať ako nespornú skutočnosť a dôvod, pre ktorý nebolo možné žalobcovi prácu dohodnutú v pracovnej zmluve pridelovať.

Tvrdenie žalobcu, že kvalifikáciu na vykonávanie práce a plnenie si povinností v zmysle jeho pracovnej zmluvy nestratil, považoval žalovaný za nepravdivé. Žalobca si musel byť vedomý toho, že ak kvalifikáciu stratí uplynutím času, nebude môcť ďalej činnosti v oblasti poskytovania akreditačných služieb vykonávať a nebude môcť legitímne očakávať, že ho žalovaný opätovne zamestná na pracovnom mieste podľa pracovnej zmluvy. Tvrdenia žalobcu o jeho správaní sa po skončení pracovného pomeru ohľadom zabezpečovania si iného príjmu sú chaotické a nesúrodé, podľa žalovaného žalobca dôvody, pre ktoré si nezabezpečil iný príjem z pracovnej činnosti, len fabuluje. V snahe získať náhradu mzdy za celé obdobie sa o získanie práce v skutočnosti nezaujímal. Rovnako ale nemal záujem o prácu u žalovaného, ktorý mu v priebehu roku 2013 na troch stretnutiach ponúkol externú spoluprácu, čo však žalobca odmietol. Žalovaný opakovane vyvíjal snahu o mimosúdne urovanie sporu, spoľahol sa pritom na konštruktívny prístup žalobcu pri mimosúdnych rokovaniach, neuvedomiac si, že žalobca v skutočnosti len naťahoval čas. Na tieto skutočnosti by súd aj podľa ustálenej súdnej praxe prihliadnúť mal, pretože pri rozhodovaní o náhrade mzdy je dôležité zohľadniť správanie oboch strán sporu a aj ich snahu o urovanie sporu. Žalovaný rovnako zotrval na názore, že prietahy v predmetnom súdnom konaní majú bez pochybností vplyv na výšku náhrady mzdy, navrhol preto rozhodnúť v zmysle ním podaného odvolania.

18/Žalobca v odvolacej duplike poukázal na to, že žalovaný v rámci svojej argumentácie vychádza z právnych záverov, ktoré už boli prekonané, aktuálna súdna prax vychádza z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 157/2010 a z nálezů Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 331/2019, z ktorých vyplýva, že ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť

zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať, 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 článku 2 Zákonníka práce. V súčasnosti sa už nepoukazuje na sociálnu funkciu náhrady mzdy, žalobca sa preto s výkladom realizovaným žalovaným nestotožnil, poberanie starobného dôchodku zamestnancom nepredstavuje takú okolnosť, ktorá by tohto zamestnanca na účely rozhodnutia podľa § 79 ods. 2 ZP neodôvodnene zvýhodňovala oproti ostatným zamestnancom alebo oproti zamestnávateľovi. Naopak právne významné sú okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa. Súd prvej inštancie bol v danom prípade viazaný právnymi závermi vyplývajúcimi z uznesenia Najvyššieho súdu SR zo dňa 25.11.2021 sp. zn. 3 Cdo/2/2020 a z nálezů Ústavného súdu SR zo dňa 19.11.2019 č.k. I. ÚS 331/2019 - 46. Podľa žalobcu súd prvej inštancie rozhodol správne, s prihliadnutím na právne závery vyššie označených súdnych autorít, ktorými bol viazaný. V tejto súvislosti žalobca poukázal na rozhodovacia prax súdov vychádzajúcu z nálezů Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 331/2019, a to rozsudok Krajského súdu v Nitre zo dňa 24.09.2020 sp. zn. 8 Co/184/2018, Krajského súdu v Bratislave zo dňa 30.09.2020 sp. zn. 2 CoPr/5/2019, resp. zo dňa 27.10.2020 sp. zn. 8 CoPr/5/2020. Požiadavka žalovaného, aby súd pri aplikácii § 79 ods. 2 ZP zohľadnil starobný dôchodok žalobcu, nie je teda opodstatnená, interpretácia § 79 ods. 2 ZP tak, ako uvádza žalovaný, je založená na predpoklade všeobecnej pracovnej povinnosti zapojiť sa do práce, v súčasnosti, vzhľadom na spoločensko-ekonomické zmeny po roku 1989, nepoužiteľná. Zároveň v danom prípade bolo preukázané, že jedine žalovaný je zodpovedný za to, že žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy za 82 mesiacov podľa § 79 ods. 1 ZP. Žalobca nevidí nič nespravodlivé na tom, že žalovaný musí znášať zákonné dôsledky svojho protiprávneho konania, v danom prípade neexistuje žiaden racionálny dôvod na zvýhodnenie žalovaného na úkor žalobcu. Zákon nakoniec jednoznačne stanovuje, že náhrada mzdy patrí zamestnancovi 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. Nárok zamestnanca na náhradu mzdy automaticky nezaniká uplynutím dvanástich mesiacov, ak o to zamestnávateľ požiada, tiež moderačného právo súd nemôže uplatniť iba preto, že o to požiadal zamestnávateľ. Ak poberanie starobného dôchodku nie je prekážkou pre vznik nároku na náhradu mzdy, tak nemôže byť prekážkou pre priznanie nároku za celé obdobie, za ktoré nárok vznikol. Žalobca v danom prípade vidí konanie rozporné s dobrými mravmi iba na strane žalovaného ako zamestnávateľa, ktorý si voči žalobcovi ako zamestnancovi odmietal plniť zákonné povinnosti napriek tomu, že si bol vedomý toho, že pracovný pomer výpoveďou platne neskončil. Voči tvrdeniu žalovaného, že zo strany žalobcu sa jedná o šikanózný výkon práva sa žalobca ohradil, na rozdiel od žalovaného po celý čas konal v súlade so zákonom a v súlade s týmto si aj uplatnil svoje nároky, nemal možnosť nijako ovplyvniť skutočnosť, či mu žalovaný prácu prideliť alebo nie. Žalobca požiadal žalovaného o zaradenie do pracovného pomeru aj listom z 27.11.2013, žalovaný listom zo dňa 28.11.2013 odpovedal, že vzhľadom ku skutočnosti, že žalovaný podal v zákonnej lehote odvolanie voči rozsudku č.k. 5 C/119/2009 - 228, nie je možné žiadosti žalobcu vyhovieť. Nie je tak pravdivé tvrdenie žalovaného, že žalobca sa o vykonávanie práce a jej pridelenie nezaujímal. Žalovaný neuvádza žiaden argument, pre ktorý by mal súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy vôbec nepriznať, samotná dĺžka obdobia, za ktoré zo zákona patrí žalobcovi náhrada mzdy, nemôže predstavovať rozpor s dobrými mravmi. Žalovaný rovnako počas prvoinštančného konania nepreukázal, ale ani nekonkretizoval organizačné zmeny, prvýkrát túto skutočnosť uviedol dňa 22.09.2022, tvrdenie žalovaného, že zrušenie pracovného miesta žalobcu treba považovať za nespornú skutočnosť, nie je správne. Pokiaľ žalovaný vo vyjadrení zo dňa 04.10.2013 uvádzal, že pozícia žalobcu je dlhodobo obsadená kvalifikovaným zamestnancom, z tohoto je zrejmé, že táto pozícia zrušená nebola. Nakoniec, ale už odvolací súd v skoršom rozhodnutí konštatoval, že organizačná zmena, či zmena v pracovnej náplni, či obsadenie pôvodného pracovného miesta iným zamestnancom nie je takou prekážkou, ktorá by mohla zabrániť žalovanému v ďalšom zamestnávaní žalobcu. Čo sa týka kvalifikácie žalobcu na vykonávanie práce, žalobca vykonával prácu pre žalovaného od roku 1999, počas celej doby spĺňal kvalifikačné predpoklady na výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný nepreukázal, kedy a z akého dôvodu mal žalobca tieto kvalifikačné predpoklady prestať spĺňať, touto otázkou sa rovnako už zaoberal odvolací súd, ktorý tieto argumenty nepovažoval za relevantné. Žalobca nielenže nebol povinný zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa (uznesenie NR SR sp. zn. 6 Cdo 157/2010), ale už vôbec nebol povinný uchádzať sa o prácu mimo svojej profesionálnej kvalifikácie. Tvrdenie žalovaného, že ak by žalobca skutočne mal záujem zamestnať sa, tak si prácu nájde, je úplne irelevantné. Žalovaný opomína brať do úvahy fakt, že žalobca mal v čase neplatného skončenia pracovného pomeru 69 rokov, zamestnať sa u iného zamestnávateľa nebolo pre žalobcu reálne, keď navyše žalobca bol celý čas

zamestnaný u žalovaného, ktorý mu bol povinný prácu pridelovať v zmysle platnej pracovnej zmluvy. Žalovaný v rámci mimosúdnych rokovaní odmietol neplatnú výpoveď stiahnuť, čo bolo základným dôvodom neúspešnosti týchto rokovaní. V rámci mimosúdnych rokovaní žalobcovi neponúkol adekvátne podmienky spolupráce. Žalovaný sa pritom mýli, ak sa domnieva, že žalobca bol povinný prijať nevýhodné podmienky spolupráce len preto, aby sa tým zastavilo obdobie, za ktoré má žalobca nárok na náhradu mzdy, žalovaný mal zákonné možnosti, ako mohol toto obdobie skrátiť. Nebolo v moci žalobcu dĺžku tohoto obdobia ovplyvniť, len a výlučne žalovaný mal možnosť pridelovaním práce žalobcovi dĺžku toto obdobia skrátiť. Podľa žalobcu správanie žalovaného je hodné sankcie v podobe povinnosti zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za celé obdobie, pretože žalovaný vedome doručil žalobcovi neplatnú výpoveď a následne si úplne prestal plniť povinnosti voči žalobcovi ako zamestnancovi, poškodil dobré meno žalobcu v odborných kruhoch, ukrátil žalobcu aj na starobnom dôchodku, do ktorého sa mu nezapočítala mzda, ktorá by mu patrila v prípade riadne pridelovanej práce. Žalovaný sa žalobcu protiprávne zbavil, zato očakáva, že mu súd poskytne právnu ochranu. Neuvádza však žiadne relevantné dôvody na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. Nepreukázal, že výkon práva žalobcu zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce je v rozpore s dobrými mravmi. Žalovaný rovnako tiež nepreukázal, prečo neumožnil žalobcovi pokračovať v práci po tom, ako mu žalobca oznámil, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Nepreukázal, že na jeho strane nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby žalobcovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky žalobcu. Vzhľadom na vyššie uvedené náhrada mzdy, ktorú súd prvej inštancie žalobcovi priznal, je zákonná a spravodlivá. Pokiaľ žalovaný nepreukázal rozhodujúce dôvody pre zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy, súd prvej inštancie nemal inú možnosť ako priznať žalobcovi nárok vyplývajúci mu z ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Nakoniec žalobca zopakoval, že prietahy v konaní nie sú dôvodom na aplikáciu ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce. V danom prípade žalovaný v roku 2013 sám uznal neplatnosť danej výpovede, preto nebol vôbec odkázaný na to, aby čakal na rozhodnutie súdu, sám mohol obdobie, za ktoré žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy, skrátiť.

19/Žalovaný v poslednom písomnom vyjadrení konštatoval, že žiadne z rozhodnutí predložených protistranou aplikáciu sociálnej funkcie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov nepopiera, naopak súdy od posudzovania základných funkcií náhrady mzdy neustúpili, ale naďalej ich popri zohľadňovaní inštitútu dobrých mravov berú do úvahy a prihliadajú na ne. V tejto súvislosti dal do pozornosti rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 06.09.2022 sp. zn. 7 Cdo/81/2022, zo dňa 29.06.2022 sp. zn. 1 Cdo/90/2020, zo dňa 22.02.2022 sp. zn. 9 Cdo/286/2021, zo dňa 27.01.2021 sp. zn. 5 Cdo/75/2020, resp. rozsudok Krajského súdu v Trnave zo dňa 27.04.2020 sp. zn. 23 CoP/1/2020. Cez prizmu dobrých mravov je potrebné zohľadňovať, či sú náhrada mzdy vo výške viac ako 106.000 eur a úroky z omeškania s ňou súvisiace spravodlivé, primerané a v súlade so sociálnou funkciou náhrady mzdy, keď žalobca bol za neplatné skončenie pracovného pomeru už náhradou mzdy vo výške viac ako 25.000 eur odškodnený, súčasne pravidelne poberal starobný dôchodok, z ktorého mal zabezpečené pokrývanie všetkých jeho základných životných potrieb. Náhrada mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov by nemala byť neprimeraná, jej výška by mala byť priznaná spravodlivo a v súlade s dobrými mravmi. Taktiež zopakoval, že žalobcu nemohol na pôvodnom pracovnom mieste zamestnávať z dôvodu, že medzičasom došlo k obsadeniu tohto miesta iným zamestnancom, žalobca prestal spĺňať kvalifikačné predpoklady na vykonávanie práce u žalovaného a súd bol povinný zohľadniť opakovanú snahu žalovaného o platné skončenie pracovného pomeru žalobcu.

20/Žalobca v poslednom písomnom vyjadrení poukázal na procesnú povinnosť zamestnávateľa tvrdiť a preukázať skutočnosti o tom, že sú splnené predpoklady uvedené v § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý nesie počas konania procesnú zodpovednosť za prípadné nesplnenie povinnosti tvrdenia a dôkaznej povinnosti. V danom prípade súd prvej inštancie jasne v rozsudku konštatoval, že zo strany žalovaného neboli tvrdené ani preukázané žiadne výnimočné okolnosti na strane žalovaného, ktoré by opodstatňovali zníženie náhrady mzdy žalobcu za čas presahujúci 12 mesiacov. Tiež tvrdenie žalovaného, že medzi iné príjmy, na ktoré by mal súd prihliadať pri rozhodovaní o náhrade mzdy, je potrebné zahrnúť aj príjmy zo starobného dôchodku, nepotvrďuje žiadne z ním označených rozhodnutí, toto tvrdenie nakoniec nemá oporu ani v náleze Ústavného súdu SR zo dňa 19.11.2019, č.k. I.ÚS 331/2019 - 46, ktorý sa týkal priamo prejednávanej veci.

21/Odvolací súd prejednal odvolanie žalovaného v rozsahu a z dôvodov ním vymedzených (379, 380 ods. 1 CSP) bez nariadenia odvolacieho pojednávania, keď dospel k záveru, že toto dôvodné nie je.

22/V sporovom konaní, pre ktoré platí zásada dispozičná a prejednácia, je zásadne vecou strán sporu tvrdiť skutočnosti a označiť dôkazy na preukázanie svojich skutkových tvrdení, pretože v sporovom konaní stoja strany proti sebe a majú opačný záujem na výsledku konania, povinnosť tvrdenia a dôkazná

povinnosť zaťažuje každú zo sporových strán v úplne inom smere. Každá zo sporových strán musí v závislosti na hypotéze právnej normy tvrdiť skutočnosti a označiť dôkazy, na základe ktorých bude môcť súd rozhodnúť v ich prospech (bremeno tvrdenia a dôkazné bremeno). Nesplnenie povinnosti tvrdiť, resp. nesplnenie povinnosti „relevantne“ tvrdiť (uviesť tvrdenia z hľadiska ich kvality pravdivé, úplné, podstatné a rozhodujúce) má pre stranu sporu procesnoprávnu sankciu, ktorá sa prejaví v meritórnom rozhodnutí vecí. Povinnosť tvrdiť podstatné a rozhodujúce skutočnosti sa v právnej teórii označuje ako povinnosť substancovane tvrdiť, resp. povinnosť uviesť substancované tvrdenia. Substancované tvrdenie je také skutkové tvrdenie, ktoré je možné subsumovať pod konkrétnu hmotnoprávnu normu a je k nemu možné vykonať dokazovanie. Súd nemá čo dokazovať, ak tvrdenie nie je substancované. Nesubstancované tvrdenie sa nedá substancovane poprieť. Dokazovaním v sporovom konaní sa má preukázať to, čo strany tvrdili, a nie zisťovať to, čo strany netvrdili. Dokazovanie nemá slúžiť strane sporu na to, aby prostredníctvom neho zistila, či (náhodou) existujú skutočnosti v jej prospech.

23/Zákoník práce č. 65/1965 Zb. (zrušený zákonom č. 311/2001 Z.z.) ustanovoval moderačné právo s tým, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje šesť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za ďalší čas primerane znížiť. Na rozdiel od súčasnej úpravy však Zákoník práce z roku 1965 obsahoval okolnosti, na ktoré má súd prihliadať, konkrétne, či zamestnanec bol medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Súdny tak posudzovali, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideliť mu dohodnutú prácu.

24/Na druhej strane súdne authority vyslovili, že interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa je v rozpore s čl. 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy (NS SR, sp. zn. I Cdo/90/2020). To znamená, že súdy by nemali skúmať, z akého dôvodu zamestnanec počas trvania sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru sa opätovne nezamestnal a táto skutočnosť by sama osebe nemala byť ani dôvodom pre uplatnenie moderačného práva.

25/V rozhodnutí sp. zn. 6Cdo/157/2010 sa Najvyšší súd SR zaoberal nárokom na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce a otázkou, či možno nepriznať nárok na náhradu mzdy pre rozpor s dobrými mravmi. Najvyšší súd v rozhodnutí v súvislosti s interpretáciou § 79 ods. 2 Zákonníka práce uviedol, že toto ustanovenie treba vykladať tak, že uplatnenie moderačného práva súdu prichádza do úvahy len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody, ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvyššobecnějšíu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne.

26/Žalovaný v konaní pôvodne navrhol, aby súd prvej inštancie žalobcovi priznal náhradu mzdy iba za 12 mesiacov, keď mal za to, že vyššia náhrada mzdy by bola v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko žalobca je poberateľom starobného dôchodku a teda nezostal bez príjmu. Po odmietnutí relevantnosti takejto argumentácie (Nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 331/2019, uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/2/2020) žalovaný namietal, že žalobca v predchádzajúcom konaní nepreukázal, že si aktívne hľadal zamestnanie, u žalovaného došlo k veľkým organizačným zmenám, adekvátne pracovné miesto žalobcovi žalovaný nemohol ponúknuť, keďže toto bolo obsadené dlhodobo kvalifikovanou pracovníčkou. V písomnom podaní zo dňa 30.03.2022 žalovaný ohľadom nároku žalobcu na náhradu mzdy navrhol vykonanie dokazovania výsluchom žalobcu ohľadom preverenia existencie dôvodov na zníženie nároku žalobcu na náhradu mzdy za obdobie 12 mesiacov, resp. na nepriznanie tohoto nároku presahujúceho 12 mesiacov, požiadal súd aby preveril, či žalobca v období od 01.05.2009 to súčasnosti bol zamestnaný u iného zamestnávateľa, aká bola výška jeho mzdy, či dosahoval príjmy rozhodujúce pre vznik alebo trvanie povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti, či poberal starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok invalidný dôchodok,

výsluhový dôchodok alebo invalidný výsluhový dôchodok, či podal na Daňový úrad Bratislava daňové priznanie za roky 2009 až 2021 a akú výšku príjmov v nich uviedol, či mal ďalšie príjmy zo závislej činnosti, z podnikania, príležitostné príjmy, príjmy z autorskej činnosti, z príkaznej zmluvy alebo iné príjmy. Žalovaný súčasne požiadal o predĺženie lehoty na podanie komplexného vyjadrenia, napriek oznámeniu súdu prvej inštancie o predĺžení lehoty na zaslanie návrhov na doplnenie dokazovania a vyjadrenia sa k nároku žalobcu na náhradu mzdy do 15.04.2022, žalovaný žiadne takéto vyjadrenie nerealizoval, na pojednávanie súdu prvej inštancie konané dňa 18.05.2022 sa neustanovil.

27/Za tejto situácie súd prvej inštancie správne uzavrel, že dôkazy navrhnuté žalovaným nesmerovali k preukázaniu skutočností na strane žalovaného (prečo objektívne nemohol žalobcu ďalej zamestnávať), ale viedli k preukazovaniu skutočností na strane žalobcu, ktoré (aj vzhľadom na vyslovenie právneho názoru Najvyššieho súdu SR vo svojom zrušujúcom rozhodnutí zo dňa 25.11.2021, sp. zn. 3Cdo/2/2020) nie sú spôsobilé preukázať existenciu skutočností odôvodňujúcich zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy žalobcu za čas presahujúci 12 mesiacov, keďže to, či žalobca poberal starobný dôchodok, ani to, či si aktívne hľadal iné zamestnanie (porovnaj rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 14.09.2011, sp. zn. 6Cdo/157/2010), ani to, aký príjem počas tohto obdobia dosahoval, nie je dôvodom na krátenie náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov. Z uvedeného dôvodu vykonanie týchto dôkazov považoval súd prvej inštancie za nevhodné a nadbytočné. Žalovaný nepreukázal, že by výkon práva žalobcu zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce bol v rozpore s dobrými mravmi.

28/Právo tzv. novôt v odvolacom konaní je v systéme neúplnej apelácie nastavené ako reštriktívne vnímaná výnimka z pravidla, že v odvolacom konaní spravidla nie sú prípustné tie prostriedky procesného útoku alebo obrany, ktoré neboli procesnou stranou uplatnené pred súdom prvej inštancie. Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvej inštancie, možno uplatniť za splnenia podmienok podľa § 366 CSP najneskôr v lehote na vyjadrenie k odvolaniu. Odvolací súd je aj počas odvolacieho konania povinný prihliadať na prostriedky procesného útoku a procesnej obrany, ktoré doteraz neboli použité, ale len vtedy, ak sa týkajú procesných podmienok, ak sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu, ak má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, alebo ak ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie. V ostatných prípadoch prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany, ktoré strana neuplatnila v konaní pred súdom prvej inštancie, nie je možné v odvolacom konaní uplatniť.

29/Pokiaľ žalovaný v odvolaní namietal, že nemohol žalobcu zamestnať (už vôbec nie na pôvodnej pracovnej pozícii), odvolací súd sa stotožnil s tvrdením žalobcu, že v tomto smere žalovaný nenavrhol ani neprodukoval žiadne dôkazy. Rovnako tvrdenie žalovaného, že pracovné miesto žalobcu bolo organizačnou zmenou účinnou od 01.06.2013 zrušené, tento ničím nepreukázal, navyše toto tvrdenie nepovažoval za relevantné ani odvolací súd rozhodujúci o skoršom odvolaní voči v poradí prvému rozsudku súdu prvej inštancie so záverom, že organizačná zmena, či zmena v pracovnej náplni, ani obsadenie pôvodného pracovného miesta iným zamestnancom nie je takou prekážkou, ktorá by mohla brániť žalovanému v ďalšom zamestnávaní žalobcu.

30/ Pokiaľ žalovaný uvádzal, že žalobca nespĺňal kvalifikačné predpoklady na vykonávanie práce posudzovateľa v zmysle akreditačného zákona, nespĺnil dôkazné bremeno tieto tvrdenia preukázať, nie je tak zrejmé, či a kedy žalobca údajne prestal spĺňať kvalifikačné predpoklady na výkon práce u žalovaného.

31/Prieťahy v konaní neboli konštatované na to oprávneným orgánom, nakoniec ale aj prípadne existujúce prieťahy v konaní nie sú dôvodom na aplikáciu ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce.

32/Odvolací súd mal po preskúmaní veci za to, že súd prvej inštancie riadne zistil skutkový stav veci, vykonal riadne dokazovanie v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností (§ 185 ods. 1,2,3 CSP) z hľadiska posúdenia opodstatnenosti žaloby, výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil (§ 191 CSP) a na ich základe dospel k správnym skutkovým a právnym záverom, ktoré v napadnutom rozhodnutí aj náležite, jasne a výstižne odôvodnil (§ 220 ods. 1, 2 CSP). Správne, presvedčivé a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody napadnutej časti rozsudku, s ktorými sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje a na tieto odkazuje. Odvolaciemu súdu potom neostalo, než rozsudok súdu prvej inštancie v odvolaní napadnutých častiach, z hľadiska jeho vecnej správnosti, potvrdiť podľa § 387 ods. 1 CSP.

33/O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní úspešnému žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania priznal v rozsahu 100% s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

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 v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 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).