

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 8Co/132/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1111216419
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 09. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Monika Holická
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2023:1111216419.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Moniky Holickej a členov senátu JUDr. Jany Vlčkovej a JUDr. Ondreja Krajča v právnej veci žalobcu: D.. M. A., C., Z.. XX.XX.XXXX, B. Q. XXXX/X, X., zastúpeného: Zukalová - Advokátska kancelária s. r. o., so sídlom Černyševského 46, Bratislava, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, Žilina, IČO: 31575951, zastúpeného: SEDLAČKO & PARTNERS, s. r. o., so sídlom Štefánikova 8, Bratislava, o náhradu mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru v sume 93 174,13 EUR v hrubom s príslušenstvom, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I zo dňa 06.06.2022 č. k. 10C 80/2011 - 1435, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v časti uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť žalobcovi sumu 77 191,44 eur v hrubom titulom náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru spolu s ročným úrokom z omeškania:

- vo výške 9% ročne zo sumy 890,70 EUR v hrubom od 7.4.2011 do 22.12.2019,
- vo výške 9,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.5.2011 do 22.12.2019,
- vo výške 9,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.6.2011 do 22.12.2019,
- vo výške 9,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.7.2011 do 22.12.2019,
- vo výške 9,50% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.8.2011 do 22.12.2019,
- vo výške 9,50% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.9.2011 do 22.12.2019,
- vo výške 9,50% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.10.2011 do 22.12.2019,
- vo výške 9,50% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.11.2011 do 22.12.2019,
- vo výške 9,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.12.2011 do 22.12.2019,
- vo výške 9% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.1.2012 do 22.12.2019,
- vo výške 9% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.2.2012 do 22.12.2019,
- vo výške 9% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.3.2012 do 22.12.2019,
- vo výške 9% ročne zo sumy 2.325,61 EUR v hrubom od 07.4.2012 do 22.12.2019,
- vo výške 9% ročne zo sumy 890,70 EUR v hrubom od 07.4.2012 do zaplataenia,
- vo výške 9% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.5.2012 do zaplataenia,
- vo výške 9% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.6.2012 do zaplataenia,
- vo výške 9% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.7.2012 do zaplataenia,
- vo výške 8,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.8.2012 do zaplataenia,
- vo výške 8,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.9.2012 do zaplataenia,
- vo výške 8,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.10.2012 do zaplataenia,
- vo výške 8,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.11.2012 do zaplataenia,
- vo výške 8,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.12.2012 do zaplataenia,
- vo výške 8,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.1.2013 do zaplataenia,
- vo výške 5,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.2.2013 do zaplataenia,
- vo výške 5,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.3.2013 do zaplataenia,
- vo výške 5,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.4.2013 do zaplataenia,
- vo výške 5,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.5.2013 do zaplataenia,
- vo výške 5,5% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.6.2013 do zaplataenia,

- vo výške 5,5% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.7.2013 do zaplattenia,
- vo výške 5,5% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.8.2013 do zaplattenia,
- vo výške 5,5% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.9.2013 do zaplattenia,
- vo výške 5,5% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.10.2013 do zaplattenia,
- vo výške 5,5% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.11.2013 do zaplattenia,
- vo výške 5,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.12.2013 do zaplattenia,
- vo výške 5,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.1.2014 do zaplattenia,
- vo výške 5,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.2.2014 do zaplattenia,
- vo výške 5,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.3.2014 do zaplattenia,
- vo výške 5,25% ročne zo sumy 2.325,61 EUR v hrubom od 07.4.2014 do zaplattenia,
p o t v r d z u j e .

Vo zvyšnej časti napadnutý rozsudok m e n í tak, že žalobu z a m i e t a .

Žalobca má nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 93.174,13 EUR v hrubom titulom náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru spolu s ročným úrokom z omeškania: vo výške 9% ročne zo sumy 890,70 EUR v hrubom od 7.4.2011 do 22.12.2019, vo výške 9,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.5.2011 do 22.12.2019, vo výške 9,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.6.2011 do 22.12.2019, vo výške 9,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.7.2011 do 22.12.2019, vo výške 9,50% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.8.2011 do 22.12.2019, vo výške 9,50% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.9.2011 do 22.12.2019, vo výške 9,50% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.10.2011 do 22.12.2019, vo výške 9,50% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 7.11.2011 do 22.12.2019, vo výške 9,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.12.2011 do 22.12.2019, vo výške 9% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.1.2012 do 22.12.2019, vo výške 9% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.2.2012 do 22.12.2019, vo výške 9% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.3.2012 do 22.12.2019, vo výške 9% ročne zo sumy 2.325,61 EUR v hrubom od 07.4.2012 do 22.12.2019, vo výške 9% ročne zo sumy 890,70 EUR v hrubom od 07.4.2012 do zaplattenia, vo výške 9% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.5.2012 do zaplattenia, vo výške 9% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.6.2012 do zaplattenia, vo výške 9% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.7.2012 do zaplattenia, vo výške 8,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.8.2012 do zaplattenia, vo výške 8,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.9.2012 do zaplattenia, vo výške 8,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.10.2012 do zaplattenia, vo výške 8,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.11.2012 do zaplattenia, vo výške 8,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.12.2012 do zaplattenia, vo výške 8,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.1.2013 do zaplattenia, vo výške 5,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.2.2013 do zaplattenia, vo výške 5,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.3.2013 do zaplattenia, vo výške 5,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.4.2013 do zaplattenia, vo výške 5,75% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.5.2013 do zaplattenia, vo výške 5,5% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.6.2013 do zaplattenia, vo výške 5,5% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.7.2013 do zaplattenia, vo výške 5,5% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.8.2013 do zaplattenia, vo výške 5,5% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.9.2013 do zaplattenia, vo výške 5,5% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.10.2013 do zaplattenia, vo výške 5,5% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.11.2013 do zaplattenia, vo výške 5,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.12.2013 do zaplattenia, vo výške 5,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.1.2014 do zaplattenia, vo výške 5,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.2.2014 do zaplattenia, vo výške 5,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.3.2014 do zaplattenia, vo výške 5,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.4.2014 do zaplattenia, vo výške 5,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.5.2014 do zaplattenia, vo výške 5,25% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.6.2014 do zaplattenia, vo výške 5,15% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.7.2014 do zaplattenia, vo výške 5,15% ročne zo sumy 3.216,31 EUR v hrubom od 07.8.2014 do zaplattenia, vo výške 5,15% ročne zo sumy 2.226,75 EUR v hrubom od 07.9.2014 do zaplattenia, všetko do 3 dní od právoplatnosti výroku rozsudku.

Žalobcovi voči žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu sto percent (100%). V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že medzitýmnym rozsudkom č.k. 10C/80/2011-429 zo dňa 02.10.2013 žalobe vyhovel v rozsahu, že určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce uskutočnené listom - oznámením OSPP žalovaného zo dňa 17.03.2011, prevzaté žalobcom dňa 23.03.2011, je neplatné. Zároveň rozhodol, že o náhrade mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru rozhodne po právoplatnosti medzitýmneho rozsudku. Rozsudok súdu prvej inštancie bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č.k. 8Co 663/2013-474 zo dňa 17.06.2014, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 22. 8. 2014. Predmetom konania ostal nárok žalobcu voči žalovanému uplatnený titulom náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru v sume 131.769,85 EUR v hrubom s príslušenstvom, v znení pripustenej zmeny žaloby uznesením zo dňa 17.10.2017 a to za obdobie odo dňa 24.03.2011, kedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, do dňa 22.08.2014, kedy nadobudol právoplatnosť medzitýmny rozsudok súdu prvej inštancie. Súd prvej inštancie rozsudkom č. k. 10C80/2011-765 zo dňa 13.11.2017 zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi sumu 131 769, 85 EUR v hrubom titulom náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru, žalobu vo zvyšku uplatneného nároku titulom príslušenstva zo žalovaného mzdového nároku zamietol a zároveň zamietol aj vzájomnú žalobu žalovaného voči žalobcovi, ktorou sa žalovaný domáhal voči žalobcovi určenia skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného ku dňu 23.03.2012. Krajský súd v Bratislave rozsudkom č. k. 8Co 161/2018- 914 zo dňa 29. 10. 2019 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v časti priznania mzdového nároku žalobcovi titulom neplatne skončeného pracovného pomeru v sume 38 596,72 EUR - za obdobie dvanásť mesiacov a v časti zamietnutia vzájomnej žaloby žalovaného potvrdil; vo zvyšnej časti rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Odvolací súd nespochybnil, že súd prvej inštancie vychádzal pri určení výšky náhrady mzdy z výpočtu žalobcu, ktorý na základe mzdového listu za rok 2010 vyčíslil náhradu mzdy za jeden mesiac v sume 3.216,31 EUR v hrubom, pričom vychádzal z rozhodného obdobia október, november a december 2010; z obsahu spisu zistil, že žalovaný namietal, že mu po zadaní údajov do mzdového softvéru vyšiel výsledok 2.307,78 EUR a sumu vyčíslenú žalobcom žiadal znížiť na sumu 2.307,78 EUR z dôvodu, že v mesiaci október bola žalobcovi vyplatená odmena, resp. príplatok tak, ako správne uviedol aj súd prvej inštancie v odôvodnení rozsudku. Z uvedeného je zrejmé, že žalovaný pri svojej argumentácii vychádzal zo zhodných údajov uvedených žalobcom, ale pri výpočte, na rozdiel od žalobcu, odmeny a provízie vyplatené v mesiaci október 2010 žalobcovi rozpočítal na 12 mesiacov, avšak iné údaje týkajúce sa výpočtu žalobcu nenamietal a to ani žalobcom uvedený počet odpracovaných hodín a žiaden výpočet nepredložil. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku je zrejmé, že súd prvej inštancie považoval za nesporné údaje, z ktorých žalobca a žalovaný vychádzali pri svojej argumentácii, keď žalovaný údaje uvedené žalobcom nerozporoval a s námietkou žalovaného, týkajúcou sa rozpočítania odmien, resp. príplatkov vyplatených žalobcovi v mesiaci október sa súd prvej inštancie dostatočne a správne vysporiadal tak, že žalovaný nepreukázal svoje tvrdenie, že táto mzda vyplatená žalobcovi za mesiac október by zahŕňala aj mzdu, resp. jej časť, ktorá by žalobcovi bola poskytnutá za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok, z ktorého dôvodu by bolo potrebné postupovať podľa § 134 ods. 7 Zákonníka práce. Odvolací súd uviedol, že súd prvej inštancie dostatočne odôvodnil postup, akým určil výšku náhrady mzdy za mesiac, keď uviedol rozhodné obdobie, z ktorého vychádzal, ako aj výšku mzdy vyplatené žalobcovi v jednotlivých mesiacoch a počet odpracovaných dní, ktoré údaje uvedené žalobcom žalovaný nepoprel a pri svojej argumentácii z nich taktiež vychádzal a preto ohľadne týchto údajov bolo možné vychádzať zo zhodných tvrdení strán (§ 186 ods. 2 C.s.p.) a dôvodnosť rozpočítania mzdy vyplatené v mesiaci október na dlhšie obdobie ako príslušný štvrtrok žalovaný žiadnym spôsobom nepreukázal. Žalovaný žiadal nepriznať žalobcovi náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, prípadne náhradu mzdy znížiť o 75 % z dôvodov, že k určeniu neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru došlo iba z formálnych dôvodov a že súd prvej inštancie v odôvodnení medzitýmneho rozsudku konštatoval porušenie pracovnej disciplíny žalobcom závažným spôsobom, keď čo aj len jedenkrát vykázal neoprávnené použitie súkromného motorového vozidla v súvislosti s realizáciou pracovnej cesty; že v rozpore s pracovným poriadkom žalovaného pôsobil žalobca v čase trvania pracovného pomeru ako predseda predstavenstva a ako konateľ obchodných spoločností; že od apríla 2013 vykonával prácu v pracovnom pomere pre zamestnávateľa mesto Vysoké Tatry, na pozícii prednosta mestského úradu a o existencii ďalšieho pracovného pomeru a dĺžke pracovného času žalovaného neinformoval a z dôvodu doterajšieho prístupu žalobcu k plneniu pracovných úloh, ktorý podľa názoru žalovaného, nie je zlučiteľný s firemnou identitou a bankovým kódexom. Odvolací súd uviedol, že súd prvej inštancie správne vychádzal zo skutočností, že predmetom konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a ani dokazovania nebolo porušovanie pracovnej disciplíny žalobcom za obdobie vzniku nároku žalobcu na náhradu mzdy, v konaní neboli

preukázané tvrdenia žalovaného o porušovaní pracovnej disciplíny žalobcom, ani o takom jeho prístupe k plneniu pracovných úloh, ktoré by odôvodňovali nepriznanie, resp. zníženie náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Konštatoval, že žalovaný nedôvodne namietal, že k určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru došlo iba z formálnych dôvodov, keď práve táto skutočnosť svedčí o pochybení žalovaného v rámci plnení si jeho povinností voči zamestnancom, o tom, že ku skončeniu pracovného pomeru so žalobcom nepristupoval s dostatočnou odbornou starostlivosťou a nepostupoval v súlade so svojimi internými predpismi, ako ani so všeobecne záväznými právnymi predpismi a tieto okolnosti nemôžu byť dôvodom pre nepriznanie, resp. zníženie náhrady mzdy zamestnancovi. Zo skutočnosti, že k určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru došlo iba z formálnych dôvodov nevyplýva bez ďalšieho, že zo strany žalobcu skutočne došlo k porušeniu pracovnej disciplíny závažným spôsobom, keď na túto skutočnosť práve z dôvodu formálno-právnych nedostatkov okamžitého skončenia pracovného pomeru zapríčinených žalovaným nebolo vykonané dokazovanie a ani na základe konštatovania súdu v odôvodnení medzitýmneho rozsudku o porušení pracovnej disciplíny žalobcom závažným spôsobom neoprávneným použitím súkromného motorového vozidla v súvislosti s realizáciou pracovnej cesty, na ktoré poukazuje žalovaný, nemožno túto skutočnosť považovať za dostatočne preukázanú, keď toto konštatovanie nie je dostatočne podložené náležitým vyhodnotením výsledkov vykonaného dokazovania a záväzný je výrok medzitýmneho rozsudku, ktorým bolo určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Pôsobenie žalobcu ako predsedu predstavenstva a konateľa obchodných spoločností v roku 2009 sa týka obdobia pred okamžitým skončením pracovného pomeru so žalobcom z dôvodu údajného porušenia pracovnej disciplíny závažným spôsobom v roku 2011 a preto nemôže byť dôvodom pre nepriznanie, resp. zníženie náhrady mzdy. Odvolací súd sa však nestotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že skutočnosť, že žalobca sa v dôsledku neplatne skončeného pracovného pomeru zamestnal, nemôže byť dôvodom na zníženie povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru za celé žalované obdobie a tiež, že skutkové zistenia o pracovných aktivitách žalobcu po neplatnom skončení pracovného pomeru, o výške ním dosahovaných príjmov v rozhodnom období, nie je možné kvalifikovať ako výnimočné okolnosti, v dôsledku ktorých by bolo možné náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, resp. ich vôbec nepriznať, pričom vychádzal z právneho názoru Najvyššieho súdu SR uvedeného v uznesení sp. zn. 6Cdo 157/2010 zo 14.09.2011, v ktorom Najvyšší súd SR dospel k záveru, 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 alebo vôbec nepriznať len výnimočne a to v prípadoch, ak výkon práva požadovať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Odvolací súd uviedol, že z uvedeného názoru vychádza aj rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 125/2018 zo dňa 26.03.2019, v ktorom však najvyšší súd zároveň vzal do úvahy, že výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže byť v žiadnom prípade zneužitím práva; ako aj účel ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce spočívajúci v zaistení zamestnancovi rovnakého plnenia, ako keby prácu vykonával, pričom má zabrániť nedôvodnému zvýhodňovaniu zamestnanca. Zároveň najvyšší súd konštatoval, že pri náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov nastupuje jej sociálna funkcia, ktorá sa odvíja od celkovej sociálnej situácie zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer. Skutočnosť, že zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, poberá starobný dôchodok (v prejednávanej veci rozhodovanej NS SR), nemôže bez ďalšieho znamenať, že táto náhrada mzdy mu buď vôbec nepatrí alebo patrí, avšak v zníženej miere, ale táto skutočnosť je okolnosťou, na ktorú v rámci úvahy súdu treba vziať zreteľ a zohľadniť ju pri posúdení sociálnej situácie zamestnanca, pretože ide o plnenie, ktoré sa dostalo do sféry zamestnanca a ktoré je spôsobilé na to, aby si z neho zamestnanec mohol zaistiť zabezpečenie svojich základných životných potrieb alebo ich časť. Vzhľadom na to ďalej NS SR v rozhodnutí konštatoval, že ak v prejednávanej veci odvolací súd pri posudzovaní sociálnej situácie dovolateľa prihliadol na skutočnosť, že mu bol priznaný starobný dôchodok a v dôsledku toho využil moderačné právo podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, nemožno považovať aplikáciu tohto ustanovenia za zjavne neodôvodnenú, právne neudržateľnú s poukazom na to, že táto skutočnosť sa odráža v jeho sociálnej sfére, ovplyvňuje jeho sociálnu situáciu a preto môže mať vplyv na posúdenie nároku na náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov a to z hľadiska, či takýto nárok plní svoju predpokladanú sociálnu funkciu. Odvolací súd v kontexte s uvedeným rozhodnutím NS SR sp. zn. 4Cdo 125/2018 zo dňa 26.03.2019, v prejednávanej veci konštatoval, že súd prvej inštancie pri posudzovaní dôvodnosti návrhu žalovaného na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy žalobcovi za obdobie presahujúce 12 mesiacov nezohľadnil sociálnu funkciu náhrady mzdy za toto obdobie, ktorá vyžaduje skúmanie a posúdenie celkovej sociálnej situácie

zamestnanca, pre ktoré posúdenie je potrebné tiež zistiť aj to, či sa žalobca zamestnal u iného zamestnávateľa, na ktorú skutočnosť žalovaný navrhoval vykonať dokazovanie vyžiadanim dokladov, príp. informácie zo sociálnej poisťovne. Odvolací súd sa nestotožnil ani s posúdením nároku žalobcu na úroky z omeškania súdom prvej inštancie a poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 7Cdo/186/2008, v ktorom Najvyšší súd SR poukázal na svoje rozhodnutie sp. zn. 1Cdo/116/2008 zo 17. decembra 2009, a z ktorého vyplýva, že nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. V závere najvyšší súd zhrnul, že „rozhodovacia prax sa ustálila v tom, že k omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (§ 119 ods. 1 veta prvá, § 256 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce) dochádza u jednotlivých náhrad mzdy spravidla za ten - ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Riešenie tejto otázky dovolacím súdom hoci z pohľadu zákona č. 65/1965 Zb., ktorý bol s účinnosťou od 01. apríla 2002 zrušený, zodpovedá aj súčasnému zneniu zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce a je plne akceptovateľné aj na súčasnú právnu úpravu (k tomu porovnaj rozhodnutie Najvyššieho súdu z 26. januára 2015 sp. zn. 5Mcd0 8/2012). Vychádzajúc z vyššie citovaných rozhodnutí dovolacieho súdu možno zhrnúť, že o otázke priznania úrokov z omeškania náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru bolo dovolacím súdom opakovane rozhodované, rozhodovacia prax sa ustálila.“ V súvislosti so zmenou právnej úpravy odvolací súd poukázal aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 7Cdo/370/2015, v ktorom Najvyšší súd vyslovil právny názor, podľa ktorého v ustanovení § 1 ods. 4 Zákonníka práce je výslovne upravený vzťah Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka a vyplýva z neho, že „ak na pracovnoprávne vzťahy nie je možné aplikovať všeobecné ustanovenia Zákonníka práce a ak Zákonník práce neustanovuje inak, subsidiárne treba použiť všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Hoci Zákonník práce v prvej časti všeobecne upravuje neplatnosť právneho úkonu (§ 17), z čoho by bolo možné usudzovať, že všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujúce neplatnosť právneho úkonu sa nepoužijú, nie je tomu tak. V takom prípade vzťah medzi Zákonníkom práce a Občianskym zákonníkom treba vykladať v tom zmysle, že ustanovenia Občianskeho zákonníka sa nepoužijú iba vtedy, ak Zákonník práce ten-ktorý prípad výslovne priamo rieši. Ak tomu tak nie je, použijú sa všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka vždy. Účelom je, aby sa zabránilo zbytočnej duplicitnej právnej úprave.“ Odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie správne rozhodol, keď priznal žalobcovi náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru v sume 3.216,31 EUR v hrubom mesačne za obdobie 12 mesiacov, čo spolu predstavuje sumu 38.595,72 EUR v hrubom, preto odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v tejto časti ako vecne správny potvrdil. V časti priznania náhrady mzdy žalobcovi z neplatne skončeného pracovného pomeru za obdobie presahujúce 12 mesiacov a v časti zamietnutia žalobcom uplatneného nároku na zaplatenie úrokov z omeškania zo žalovaného mzdového nároku rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Uložil súdu prvej inštancie doplniť dokazovanie v zmysle návrhu žalovaného za účelom zistenia, či žalobca bol zamestnaný v rozhodnom období u iných zamestnávateľov, príp. aký dosahoval v tomto období príjem a po takto doplnenom dokazovaní posúdiť celkovú sociálnu situáciu žalobcu v zmysle právneho názoru odvolacieho súdu; taktiež znovu posúdiť, v zmysle právneho názoru odvolacieho súdu, aj dôvodnosť nároku žalobcu na zaplatenie úrokov z omeškania z uplatneného nároku na náhrady mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru. V ďalšom konaní doplnil dokazovanie na návrh žalovaného a na základe doručenej žiadosti súdom Sociálnej poisťovni, Sociálna poisťovňa, ústredie, súdu dňa 17.02.2021, doručila písomné podanie obsahujúce informácie o zmenách stavu individuálneho účtu žalobcu za kalendárne roky 2012 až 2014, ktoré boli vyhotovené na základe údajov, ktoré sú o osobe žalobcu zhromaždené v informačnom systéme Sociálnej poisťovne. Uviedol, že žalobca si voči žalovanému po zrušení časti rozsudku súdu prvej inštancie uplatňoval nárok na náhradu mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru vo výške 3216,31 EUR mesačne v hrubom, od 24.3.2012. do 22.8.2014. Písomným podaním doručeným súdu dňa 15.11.2021 špecifikoval petit žaloby vo vzťahu k istine, ako aj vo vzťahu k ročnému úroku z omeškania z požadovanej náhrady mzdy. Zistený skutkový stav posúdil podľa ustanovenia § 79 ods. 1, 2, § 134 1, 2, 3, 4, 7 ZP. K argumentácii žalovaného, že súd je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu vysloveným v zrušujúcom rozsudku, ktorým odvolací súd zrušil časť rozsudku súdu prvej inštancie s poukazom na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo 125/2018 zo dňa 26.3. 2019 uviedol, že predmetný rozsudok bol zrušený Ústavným súdom SR nálezom zo dňa 19.11.2019 č.k. I.ÚS 331/2019-46. Následne Najvyšší súd Slovenskej republiky v uvedenom konaní uznesením sp. zn. 3Cdo 2/2020 zo dňa 25.11.2021 zrušil rozsudok Krajského súdu v Bratislave, ako aj rozsudok Okresného súdu Bratislava IV a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie s poukazom na obsah nálezu Ústavného súdu SR, ako aj s

poukazom na aktuálnu prax dovolacieho súdu, ktorá je prezentovaná rozhodnutím Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo 157/2010 (obsah ktorého citoval súd prvej inštancie pred zrušením časti rozsudku odvolacím súdom). Uviedol, že v určitých prípadoch sa viazanosť právnym názorom odvolacieho súdu neuplatní; ide najčastejšie o prípad zmeny v skutkových zisteniach, ktoré tvorili základ zrušujúceho rozhodnutia alebo o prípad zmeny v právnej úprave, ku ktorej došlo po zrušovanom rozhodnutí. Nie je tiež vylúčené, že súd prvej inštancie rozhodne inak aj z dôvodu zásadného judikatúrneho posunu v otázke, ktorá v čase rozhodnutia odvolacieho súdu nebola celkom uspokojivo vyriešená. Ústavný súd vo svojom náleze č.k. I.ÚS 331/2019-46 z 19.11.2019, ktorým zrušil rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 4Cdo 125/2018 zo dňa 26.03.2019 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 tohto-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. Síce v prejednávanej veci ústavným súdom sťažovateľ bol starobným dôchodcom poberajúcim dôchodok, no rozhodnutie ústavného súdu je aplikovateľné na prejednaný prípad v kontexte aj s následným rozhodnutím Najvyššieho súdu SR. V prejednávanej veci je treba zobrať do úvahy skutočnosť, že žalobca bol zamestnaný, ktorú skutočnosť v kontexte s nálezom ústavného súdu, nemožno považovať za takú prekážku, ktorá zamestnávateľovi - žalovanému objektívne znemožňovala, aby žalobcovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu. Ústavný súd v bode 32. nálezu konštatoval, že najvyšší súd ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce neaplikoval na skutkové okolnosti daného prípadu ústavne konformným spôsobom. V bode 37. nálezu poukázal na aktuálne platnú právnu úpravu Zákonníka práce, no v bode 38. nálezu pre porovnanie ústavný súd uviedol, že v minulosti nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru podobne upravoval aj § 61 ods. 2 Zákonníka práce (zákona č. 65/1965 Zb., zrušeného zákonom č. 311/2001 Z. z.), ktorý ustanovoval, 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, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; s tým rozdielom, že súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol, alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Z uvedeného vyplýva, že citované zákonné ustanovenie obsahovalo aj „návod“ ako pristupovať k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy. Súdny mali pri svojom rozhodovaní prihliadať 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. 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. Účelom tejto úpravy, predpokladajúcej všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce), bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie - aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa.“ V bode 39. nálezu ústavný súd konštatoval: „ že v dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je však potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom a v toto kontexte ústavný súd poukázal na obsah rozhodnutia najvyššieho súdu, ktorý uviedol v uznesení sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo 14. septembra 2011: „Ústava Slovenskej republiky prijatá súčinnosťou od 1. 10. 1992 v čl. 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila tak zásadu rešpektujúcu jednu zo základných hodnôt právneho štátu a to hodnotu slobody konania. Zmyslom tejto zásady je, že právnu povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu

(právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť 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 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 (ako už bolo uvedené vyššie), 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.“ Ústavný súd v tomto kontexte poukázal na článok čl. 2 poslednej vety Zákonníka práce, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. V bode 42. nálezu uviedol, že „Najvyšší súd v odôvodnení napadnutého rozhodnutia, ktoré bolo ústavným súdom zrušené (bod 54.) síce konštatoval, že s názorom najvyššieho súdu, vysloveným v uznesení sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo 14. septembra 2011, sa plne stotožňuje a zastáva názor, že takáto interpretácia je ústavne súladná, vo výsledku ho ale nerešpektoval a § 79 ods. 2 Zákonníka práce vyložil ústavne nesúladným spôsobom.“ Ďalej v bode 48. konštatoval, že „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 bode 51. nálezu konštatoval, že napadnutým rozsudkom najvyššieho súdu došlo k porušeniu základných práv sťažovateľa podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy a čl. 36 ods. 1 listiny a práva podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru, preto ústavný súd napadnutý rozsudok najvyššieho súdu podľa čl. 127 ods. 2 Ústavy a jemu zodpovedajúcemu § 133 ods. 2 a ods. 3 písm. b) zákona o ústavnom súde zrušil a vec vrátil najvyššiemu súdu na ďalšie konanie. Súd pripustil špecifikáciu petitu žaloby vo vzťahu k uplatnenému mzdovému nároku žalobcom za čas presahujúci dvanásť mesiacov až do dňa nadobudnutia právoplatnosti medzitimného rozsudku, t. j. do dňa 22.8.2014, v sume 93 174,13 EUR v hrubom aj spolu s príslušenstvom, ktoré žalobcovi, podľa právneho názoru odvolacieho súdu, prináleží aj vo vzťahu už k vyplatenému mzdovému nároku žalovaným žalobcovi. Žalovaný v konaní požiadal súd, aj po zrušení časti rozsudku, aby žalobcovi nepriznal mzdový nárok presahujúci dvanásť mesiacov, resp. aby uplatnený mzdový nárok súd znížil o 75%, z dôvodu, že žalobca bol zamestnaný a táto skutočnosť by mala byť zohľadnená súdom pri priznaní nároku na náhradu mzdy; zároveň opäť žiadal výšku mesačnej náhrady mzdy v uplatnenej v sume 3.216,31 EUR v hrubom žalobcom znížiť na sumu 2.307,78 EUR v hrubom s odôvodnením, že žalobca v mesiaci október roku 2010 (mesiac patriaci do rozhodného štvrtroka, z ktorého žalobca ako aj súd určoval výšku priemerného mzdového mesačného nároku žalobcu) mal vyplatenú mzdu brutto vo výške 5.149,35 EUR, v ktorej boli zahrnuté odmeny a provízie zamestnanca, ktoré v ostatných mesiacoch nie sú započítané, resp. na sumu 1800 EUR v hrubom, ktorá bola žalovaným vyplácaná zamestnancovi, ktorý riadil pobočku žalovaného v Poprade za obdobie od apríla 2012 do augusta 2014. Žalovaný zároveň argumentoval, že žalobcu nemôže zamestnávať vzhľadom na aktuálnu organizačnú štruktúru. Súd žalobcovi následne po zrušení časti rozsudku priznal mzdový nárok v uplatnenej sume 93 174,13EUR v hrubom a to s poukazom na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I.ÚS 331/2019-46 zo dňa 19.11.2019, v ktorom ústavný súd uviedol, že krátenie nároku na náhradu mzdy prichádza do úvahy len vo výnimočnom prípade za situácie, kedy by žalovaný, ako zamestnávateľ, počas konania uviedol konkrétny dôvod, pre ktorý, ako zamestnávateľ, neumožnil žalobcovi, ako zamestnancovi, pokračovať v práci po tom čo mu žalobca, ako zamestnanec, oznámil, že trvá na tom aby ho naďalej zamestnával, respektíve, že by žalovaný preukázal počas konania, že u neho nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby žalobcovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojovať mzdové nároky žalobcu ako zamestnanca. To, že žalovaný pracovnú pozíciu pôvodne zastávajúcu žalobcom obsadil iným zamestnancom nie je prekážkou na strane žalovaného, ako zamestnávateľa, na ktorú by mal súd prihliadnuť vo vzťahu k uplatnenej výške mzdového nároku žalobcom titulom neplatne skončeného pracovného pomeru. Žalobca žalovanému oznámil, po tom čo mu bolo doručené oznámenie, že žalovaný s ním končí pracovný pomer okamžite, že nesúhlasí

so skončením pracovného pomeru okamžite a trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával, mal žalovaný možnosť žalobcu po doručení uvedenej písomnosti zamestnať; mohol prehodnotiť, či naozaj so žalobcom pracovný pomer skončil platne v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a ak by zistil, že pochybil, mohol žalobcovi umožniť výkon práce, resp. ukončiť s ním následne pracovný pomer platne v súlade so znením ustanovenia §59 Zákonníka práce. Zároveň poukázal na to, že konanie o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nebolo zamerané na iné porušovanie pracovnej disciplíny, než ktoré bolo špecifikované v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 17.3.2011, doručeného žalobcovi dňa 23.3.2011. Žalovaný, resp. jeho právny predchodca, chcel so žalobcom okamžite ukončiť pracovný pomer v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny žalobcom v roku 2011. Predmetom konania a ani dokazovania nebolo porušovanie pracovnej disciplíny žalobcom za obdobie vzniku nároku žalobcu na náhradu mzdy. Žalobca sa mal dopustiť porušenia pracovnej disciplíny len vo vzťahu k nesprávnemu účtovaniu služobných jász súkromným motorovým vozidlom. So žalobcom nebol pracovný pomer okamžite zrušovaný z dôvodu neplnenia si iných pracovných povinností. V konaní nebolo zistené iné porušenie pracovnej disciplíny, z dôvodu ktorého by súd mohol mzdivý nárok krátiť. Žalovaným namietané porušenie pracovnej disciplíny žalobcom tým, že bol žalobca zapísaný ako predseda predstavenstva a konateľ obchodných spoločností v roku 2009, vyhodnotil ako nesúvisiace s predmetom konania a irelevantné, keď v týchto funkciách bol zapísaný v obchodnom registri v roku 2009 po dobu 5 mesiacov, tieto funkcie vykonával žalobca bezodplatne; takéto porušenie pracovnej disciplíny nebolo dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom a nebolo ani predmetom konania preskúmanie takéhoto porušenia pracovnej disciplíny súdom. Keďže žalobca nemal iný príjem (zárobok), nemusel počas trvania pracovného pomeru žiadať žalovaného o súhlas s výkonom inej zárobkovej činnosti. Uviedol, že žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy dňom doručenia písomného oznámenia, že trvá na ďalšom zamestnávaní odo dňa 24.3.2011 do dňa 22.8.2014, kedy nadobudol právoplatnosť medzitémny rozsudok, ktorým súd určil, že žalovaný so žalobcom pracovný pomer skončil neplatne. Priznal náhradu mzdy za zvyšné obdobie od 24.3.2012 do 22.8.2014 - obdobie nasledujúce po období, za ktoré už žalobcovi bol priznaný mzdivý nárok v sume 38 595,72 EUR rozsudkom odvolacieho súdu až do nadobudnutia právoplatnosti medzitémneho rozsudku. Žalobca v dôsledku neplatne skončeného pracovného pomeru sa usiloval nájsť si adekvátnu prácu zodpovedajúcu jeho vzdelaniu a praxi, čo sa mu však nepodarilo a pracoval v mimobankovom sektore za podstatne nižšiu mzdu. To, že sa žalobca v dôsledku neplatne skončeného pracovného pomeru zamestnal a bola mu vyplatená mzda, nemôže byť dôvodom na zníženie povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru za celé žalované obdobie, čo vyplýva aj z uvedeného nálezu ústavného súdu. Súd neznižil výšku náhrady mzdy uplatnenej žalobcom v konaní, nakoľko na základe vykonaného dokazovania má za to, že žalobca svojim konaním nespôsobil daný stav. Žalovaný ako zamestnávateľ, v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce, rozviazal so žalobcom pracovný pomer. Žalobcovi bez jeho zavinenia vznikol nárok na náhradu mzdy, ktorý má povahu satisfakcie za neplatne skončený pracovný pomer a ide o prostriedok voči zneužitiu postavenia zamestnávateľa voči zamestnancovi pri ukončovaní pracovných pomerov, kde zamestnávateľ musí postupovať s odbornou starostlivosťou, čo v prejednávanej veci dodržané nebolo. Vykonané dokazovanie v zmysle právneho názoru odvolacieho súdu ohľadom zamestnania žalobcu a jeho zárobkových pomerov za žalované obdobie, vyhodnotil v prospech žalobcu, nakoľko tak ako uviedol, žalobca protiprávny stav svojim konaním nezavinil a nemôže byť na jeho ujmu, že počas trvania súdneho sporu bol zamestnaný a za vykonanú prácu dosahoval určitý zárobok. Zároveň poukázal na to, že v zmysle nálezu ústavného súdu nie je možné interpretovať ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce spôsobom akým ho interpretovala pôvodná judikatúra a Najvyšší súd SR v rozsudku sp. zn. 4Cdo 125/2018 zo dňa 26.3.2019; zároveň v zmysle nálezu Ústavného súdu SR I.ÚS 331/2019-46 zo dňa 19.11.2019, ktorým bol zrušený rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 125/2018 zo dňa 26.3.2019, je neprijateľné, aby súd pri svojom rozhodnutí zobral do úvahy sociálnu funkciu mzdy, ktorá bola žalobcovi vyplácaná v čase, kedy bol zamestnaný v období súdneho sporu a z tohto dôvodu žalobcovi mzdivý nárok presahujúci 12 mesiacov nepriznať, resp. tento mzdivý nárok krátiť. Žalovaný nerozporoval matematické ustálenie výšky náhrady mzdy v sume 3 216,31 EUR v hrubom, no naďalej žiadal túto sumu znížiť na sumu 2 307,35 EUR v hrubom, respektíve až na sumu platu vo výške 1 800 EUR v hrubom, ktorý bol v rozhodnom období vyplácaný zamestnancovi v pracovnej pozícii zastávanej žalobcom pred skončením pracovného pomeru. Výška náhrady mzdy za jeden mesiac bola stanovená žalobcom a napokon aj súdom pre celé konanie vo výške 3 216,31 EUR v hrubom. Rozhodným obdobím pre výpočet náhrady mzdy bol kalendárny štvrtrok predchádzajúci obdobiu, kedy žalovaný so žalobcom neplatne skončil pracovný pomer. Kalendárnym štvrtrokom bol október, november a december roku 2010. Mzda žalobcovi bola vyplatená za mesiac október v sume 5 149,35 EUR v hrubom - v tomto

mesiaci žalobca odpracoval 19 dní, za mesiac november v sume 2 307,09 EUR v hrubom - v tomto mesiaci žalobca odpracoval 20 dní, za mesiac december v sume 2 306 EUR v hrubom - v tomto mesiaci žalobca odpracoval 22 dní. Žalobca si svoj mzdový nárok uplatnil v súlade s ustanovením § 79 ods.1 Zákonníka práce, ktorého výšku vypočítal v súlade s ustanovením § 134 ZP v platnom znení. Základom pre vyčíslenie nároku žalobcu na náhradu mzdy bola mzda žalobcu za rozhodné obdobie október, november a december roku 2010. Žalovaný nepreukázal v konaní žiadnym dôkazným prostriedkom, že súd by mal postupovať pri vyčíslení výšky náhrady mzdy podľa ustanovenia § 134 ods. 7 ZP teda, že mzda vyplatená žalobcovi za mesiac október by zahŕňala aj mzdu (časť mzdy), ktorá by bola žalobcovi poskytnutá za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok a že by súd mal na účely zisťovania priemerného zárobku určiť jej pomernú časť pripadajúcu na kalendárny štvrťrok a že by mal zvyšnú časť (časti) zahrnúť do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období. Taktiež nepreukázal, že mzda poskytnutá žalobcovi za mesiac október roku 2010 by mu bola poskytnutá pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, podľa ustanovenia § 118 ods. 3, ktorá by sa mala považovať za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrťrokov. Na základe uvedeného dospel k záveru, že pri zohľadnení skutkových okolností, je priznanie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru žalobcovi za žalované obdobie rozhodnutím poskytujúcim ochranu zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer. Vykonaným dokazovaním zistené skutkové zistenia o pracovných aktivitách žalobcu po neplatnom skončení pracovného pomeru, o výške ním dosahovaných príjmov v rozhodnom období nie je možné kvalifikovať ako výnimočné okolnosti, v dôsledku ktorých by bolo možné náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, resp. ju vôbec nepriznať. Poukázal aj na to, že žalobcovi za dané obdobie inými zamestnávateľmi bola vyplatená mzda v sume 35 576,38 EUR, teda neporovnateľne nižšia, aká by mu bola vyplatená za čas trvania pracovného pomeru u žalovaného za dané obdobie, ktorý so žalobcom neplatne skončil pracovný pomer. Z vykonaného dokazovania je teda zrejmé, že mzda vyplatená žalobcovi inými zamestnávateľmi mu nebola vyplatená ani len v primeranej výške mzdy, ktorú dosahoval u žalovaného, resp. že by mu bola vyplatená dokonca mzda zamestnávateľmi prevyšujúca mzdu vyplácanú mu žalovaným. Akceptujúc zásadu predvídateľnosti súdnych rozhodnutí, pre úplnosť konštatoval, že názor prezentovaný v tomto rozhodnutí vychádza už z ustálenej súdnej praxe - uznesenia NS SR z 14.9.2011, sp. zn. 6 Cdo 157/2010, na obsah ktorého poukázal aj Ústavný súd SR v náleze č. k. I.ÚS 331/2019-46 zo dňa 19.11.2019, ktorým bol zrušený rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 125/2018 zo dňa 26.3.2019, z ktorého vychádzal odvolací súd pri zrušení časti rozsudku súdu prvej inštancie. Žalobcovi mzdový nárok priznal aj spolu s ročným úrokom z omeškania v zmysle záväzného právneho názoru odvolacieho súdu. Žalovaný žalobcovi vyplatil mzdu za prvých 12 mesiacov dňa 23.12.2019, čo medzi stranami sporné nebolo. Žalobcovi teda vznikol nárok na zaplatenie ročného úroku z omeškania už zo zaplatenej náhrady mzdy žalovaným za žalované obdobie v rozsahu do dňa 22.12.2019 a následne nárok na náhradu mzdy spolu s úrokom z omeškania súdom priznanej po zrušení časti rozsudku, taktiež v rozsahu vo výroku súdu uvedenom. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods.1 a § 262 ods.1, 2 C. s. p. a priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100% z dôvodu, že v konaní mal žalobca úspech.

2. Proti tomuto rozsudku v celom rozsahu podal odvolanie v zákonom stanovenej lehote žalovaný, žiadal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmeniť a žalobu (vo zvyšku) zamietnuť a priznať žalovanému nárok na náhradu trov konania na súde prvej inštancie a na náhradu trov odvolacieho konania podľa pomeru úspechu vo veci. Namietal, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h) C. s. p. Uviedol dôvody, ktorými odôvodnil svoju žiadosť o primerané zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov a namietal, že súd prvej inštancie nepovažoval žiadny z jeho argumentov za spôsobilý odôvodniť nepriznanie, prípadne primerané zníženie náhrady mzdy, osobitne s odkazom na nález ÚS SR; nezohľadnil pritom diametrálne odlišné skutkové okolnosti prípadu, za ktorých rozhodoval ústavný súd. Ako konštatoval ústavný súd, určujúcou skutočnosťou, prečo náhrada mzdy sťažovateľovi priznaná nebola, bolo to, že v čase neplatnej výpovede bol poberateľom starobného dôchodku (na rozdiel od žalobcu, ktorý pracoval pre iného zamestnávateľa). Sťažovateľovi vznikol nárok na starobný dôchodok z titulu dosiahnutia dôchodkového veku. Tento príjem teda neinkasoval ako odmenu za prácu pre iného zamestnávateľa, ktorá by mu objektívne bránila vykonávať pôvodnú prácu (ako v prípade žalobcu). Súd sa nezaoberali ani tým, či starobný dôchodok predstavuje pre sťažovateľa adekvátny príjem v porovnaní so zárobkom, ktorý dosahoval u svojho bývalého zamestnávateľa. Prvoinštančný súd argumentoval (s odkazom na nález ÚS SR) tým, že krátiť alebo nepriznať náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov môže súd len výnimočne, ak by mal za preukázané, že u žalovaného nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne

znemožnili žalobcu ďalej zamestnávať a uspokojovať jeho mzdové nároky. Namietal, že ust. § 79 ods. 2 Zák. práce týmito skutočnosťami nepodmieňuje zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy. Rozhodnutie, ktorým súd určil, že pracovný pomer bol skončený neplatne, nadobudlo právoplatnosť až v auguste 2014. Dovtedy sa žalovaný dôvodne domnieval, že pracovný pomer skončil platne. Za týchto okolností nebolo možné od neho rozumne očakávať, že bude žalobcu ďalej zamestnávať, aby sa tak „preventívne“ vyhol následkom spojeným s určením neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, a to aj vzhľadom na štandardnú dĺžku pracovnoprávných sporov. Zákon predpokladá aj alternatívu, že zamestnávateľ neumožní zamestnancovi ďalej pokračovať v práci a práve pre tento prípad ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť mu náhradu mzdy. Využitie tejto možnosti neviaže na skutočnosti, ktoré by mu mali objektívne brániť v tom, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci, a už vôbec s nimi nespája oprávnenie súdu náhradu mzdy na žiadosť zamestnávateľa zamestnancovi nepriznať alebo znížiť. Nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca, ktorý má iný porovnateľný príjem a pre zamestnávateľa už nepracuje, finančne zabezpečoval počas celého súdneho konania, ktoré nezriedka trvá niekoľko rokov. Uplatnenie oprávnenia súdu v zmysle § 79 ods. 2 ZP je namieste o to viac, ak skutkové okolnosti neodôvodňujú záver, že ide o poskytnutie ochrany proti bezpráviu. Opačný prístup by mohol viesť k neopodstatnenému zisku na strane zamestnanca a hospodárskemu poškodeniu zamestnávateľa. Súd prvej inštancie individuálne okolnosti tohto prípadu nezohľadnil, mechanicky aplikoval závery ústavného súdu a priznal žalobcovi náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov v plnej výške 93.174,13 €, vrátane úroku z omeškania, ktorý je s prihliadnutím na dĺžku odvolacieho konania sám osebe na úrovni cca. 100.000,- €. Súdu pritom nič nebránilo v tom, aby s poukazom na existenciu ďalšieho príjmu žalobcu náhradu mzdy primerane znížil. Pri tak enormnej sume 93.174,13 € (spolu s úrokmi z omeškania pôjde o cca. 200.000,- €) nemožno ani len hypoteticky uvažovať o tom, že by sa jej znížením v zmysle § 79 ods. 2 ZP, čo aj o požadovaných 75%, prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z § 79 ods. 1 ZP a zamestnávateľovi oplátilo konať „protiprávne“. Navyše, už poskytol žalobcovi náhradu mzdy za 12 mesiacov vo výške 35.576,38 €, ktorá predstavuje dostatočnú satisfakciu pre žalobcu a adekvátnu sankciu pre žalovaného. V súvislosti s tým, že žalobca pracoval pre iného zamestnávateľa (čo mu objektívne znemožňovalo vykonávať prácu pre žalovaného) a zarobil u neho dokopy 35.576,38 € poukázal na to, že ak by žalobca skutočne inkasoval náhradu mzdy za obdobie, počas ktorého pracoval u iného zamestnávateľa a za vykonanú prácu prijímal mzdu, išlo by prakticky o dvojnásobné plnenie; zarobil by v podstate tak, ako keby vykonával prácu súčasne pre dvoch zamestnávateľov naraz, v trvalom pracovnom pomere na plný úväzok, čo je objektívne nemožné (dve plné mzdy za jednu prácu). Takéto duplicitné plnenie nelegitimuje ani tvrdenie, že zamestnanec protiprávny stav nezavinil a nemôže byť na jeho ujmu, že počas trvania súdneho sporu bol zamestnaný a za vykonanú prácu dosahoval určitý zárobok. Rovnako nie je namieste, aby z tejto situácie v konečnom dôsledku profitoval, a to na úkor pôvodného zamestnávateľa. Dovoľával sa aplikácie § 79 ods. 2 CSP aj s prihliadnutím na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru iba z formálnych dôvodov a doterajší prístup žalobcu k plneniu jeho pracovných povinností. Súd prvej inštancie sa okrajovo vyjadril iba k pôsobeniu žalobcu v štatutárnych orgánoch spoločností HOTEL CROCUS ŠTRBSKÉ PLESO, a.s. a Správa Hotela Crocus, s.r.o. v rozpore s pracovným poriadkom žalovaného, pričom uzavrel, že tieto funkcie vykonával žalobca bezodplatne, a teda nemusel žiadať žalovaného o súhlas. Podstatou namietaného porušenia však bola skutočnosť, že žalobca prijal členstvo v štatutárnom orgáne inej spoločnosti bez predchádzajúceho súhlasu žalovaného (súhlas vyžaduje nielen pracovný poriadok ale aj pracovná zmluva). To, že žalobca zamĺčal žalovanému v rozpore s pracovnou zmluvou existenciu ďalšieho pracovného pomeru, rovnako aj ďalšie relevantné skutočnosti, súd prvej inštancie v zásade opomenul s odôvodnením, že preskúmanie týchto porušení nebolo predmetom konania. Poukázal na čl. 2 ZP a namietal, že ústavný súd SR sa v identifikovanom náleze stotožnil s uznesením Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 157/2010 (z ktorého vychádzal aj Krajský súd v Bratislave) a v ktorom dovolací súd konštatoval, že nárok na náhradu mzdy nemôže byť uplatňovaný v rozpore s dobrými mravmi. Súd by mal preto pri rozhodovaní o nepriznaní / znížení náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov dôsledne prihliadať na všetky okolnosti, či už na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa, a to aj cez prizmu čl. 2 ZP. Všeobecné súdy sú povinné zohľadňovať individuálne okolnosti každého prípadu tak, aby bolo dosiahnuté spravodlivé riešenie, t.j. také, aby úzkostlivé lipnutie na litere zákona nespôsobilo očividnú nespravodlivosť (I. ÚS 549/2015, rovnako aj rozsudok NS SR zo dňa 28.4.2016 sp. zn. 2 Obdo V 1/2014). Spravodlivosť sa totiž nespája iba javiť ako spravodlivosť, ale spravodlivosťou aj musí byť (nález ÚS SR zo dňa 12.12.2017 sp. zn. I. ÚS 131/2017, publikovaný v Zbierke nálezov a uznesení ÚS SR pod č. 48/2017). Riešenie súdnej veci, ku ktorému dospel súd prvej inštancie, nezodpovedá funkciám náhrady mzdy a už vôbec sa nejaví ako spravodlivé. K výške náhrady mzdy uviedol, že prvoinštančný súd uzavrel, že žalovaný v konaní nenamietal žalobcom predložený matematický výpočet

náhrady mzdy (3.216,31 EUR brutto), hoci žalovaný opakovane rozporoval jeho správnosť. V reakcii na podanie žalobcu uviedol, že prostredníctvom mzdového softvéru prepočítal výšku náhrady mzdy s tým, že mzda za mesiac október 2010 zohľadňuje rôzne mimoriadne odmeny a provízie, ktoré v iných mesiacoch nie sú zahrnuté. Výsledná suma, ktorú žalovaný navrhuje priznať žalobcovi za obdobie 12 mesiacov (2.307,78 EUR brutto), vychádza z rozpočítania týchto položiek na 12 mesiacov a ich následného spriemerovania (zápisnica o pojednávaní dňa 9.10.2017). Predložením vlastného výpočtu žalovaný účinne poprel skutkové tvrdenie žalobcu. Súd preto nemohol považovať výšku náhrady mzdy tvrdenú žalobcom za nespornú (§ 151 ods. 1 C. s. p.). Súčasne zdôrazňoval, že náhrada mzdy nie je určená v súlade s § 134 ods. 2 a 3 ZP (bližšie aj stanovisko žalovaného zo dňa 27.9.2021). S poukazom na znenie § 134 ods. 2 a 3 ZP namietal, že súd vychádzal pri určovaní výšky náhrady mzdy po celý čas, t.j. od apríla 2012 do augusta 2014, z priemerného zárobku zisteného zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu a z obdobia odpracovaného zamestnancom v mesiacoch október až december 2010, ktorý postup je v rozpore s § 134 ods. 2 a 3 ZP. Ak zamestnanec počas rozhodujúceho obdobia nevykonával prácu, ako je tomu v prejednávanej veci, v súlade s ustanovením § 134 ods. 3 ZP sa namiesto priemerného zárobku použije pravdepodobný zárobok. Súd prvej inštancie vôbec nevysvetlil, prečo použil priemerný zárobok zistený k 1.1.2011 aj po uplynutí zákonom stanoveného obdobia (štvrtroka). Zákoník práce nedovoľuje priamo aplikovať priemerný zárobok zistený v predchádzajúcich obdobiach. Ak zamestnanec neodpracoval v rozhodujúcom období ani jeden deň (ako žalobca), vždy je potrebné určiť predpokladanú mzdu, ktorú by dosiahol a z nej vychádzať pri zisťovaní jeho pravdepodobného zárobku (BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákoník práce. Komentár. 2. vydanie. C. H. Beck, Bratislava 2019, s. 1079; je súčasťou spisu). Navyše, mzda za mesiac október 2010, ktorá je základom pre výpočet sumy 3.216,31 €, zohľadňuje rôzne mimoriadne odmeny a provízie, ktoré sa vyplácali iba za splnenie zvlášť významných pracovných úloh. Poukázal na konanie vedené žalobcom proti žalovanému na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 3Cpr/16/2017, predmetom ktorého je náhrada mzdy z titulu neprideľovania práce po tom, čo Okresný súd Bratislava I určil, že pracovný pomer bol skončený neplatne. Žalobca sa domáha náhrady mzdy za čas od septembra 2014 do januára 2018, čiže za čas bezprostredne nadväzujúci na čas, za ktorý žiada náhradu mzdy v tomto konaní. Náhrada mzdy bola vyčíslená samotným žalobcom pôvodne na sumu 2.098,03 €; napokon akceptoval sumu 1.800,- €. Uviedol, že je absurdné, aby v jednom konaní bola žalobcovi priznaná náhrada mzdy vo výške 3.216,31 € a v druhom konaní vo výške 1.800,- €, pričom ide o ten istý rok 2014 a na seba nadväzujúce mesiace. Ani s touto skutočnosťou sa súd prvej inštancie nevysporiadal. Opomenutou zo strany súdu zostala aj námietka žalovaného, že náhradu mzdy možno priznať najviac za čas 36 mesiacov (§ 79 ods. 2 ZP v znení účinnom od 1.1.2013). Podľa prechodných ustanovení (§ 252i ZP) sa novelizovaná právna úprava vzťahuje aj na pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1.1.2013. Výnimkou sú iba výpoved' daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1.1.2013, dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pred týmto dátumom a nároky, ktoré z nich vznikli. Tie sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31.12.2012. V prejednávanom prípade žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom okamžitým skončením pracovného pomeru, preto sa intertemporálna výnimka na tento prípad nevzťahuje. Žalobca si uplatňuje náhradu mzdy za mesiace marec 2011 až august 2014, t.j. za čas 42 mesiacov. Žaloba by tak mala byť (minimálne) v časti nároku na náhradu mzdy, ktorý presahuje čas 36 mesiacov, aj z tohto dôvodu zamietnutá. Namietal aj nerešpektovanie právneho názoru odvolacieho súdu, keď súd prvej inštancie zistenia o ďalších príjmoch žalobcu nepovažoval v rozpore s právnym názorom odvolacieho súdu za právne relevantné. „Postup súdu nižšej inštancie spočívajúci v nerešpektovaní záväzného právneho názoru, vysloveného v zrušujúcom uznesení súdu vyššej inštancie, a to len na základe vlastného uváženia, je neprípustným postupom, ktorý narúša princíp právnej istoty.“ (R 76/2016). Zároveň ide o relevantný odvolací dôvod v zmysle § 365 ods. 1 písm. h) CSP. Podotkol, že vzhľadom na diametrálne odlišné skutkové okolnosti nie je Nález ÚS SR bez ďalšieho aplikovateľný na prejednávaný prípad. Bolo povinnosťou súdu zohľadniť individuálne okolnosti súdeného prípadu, aby bolo dosiahnuté spravodlivé riešenie. Ďalej namietal, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 365 ods. 1 písm. d) CSP) a to z dôvodu nedostatočného odôvodnenia napadnutého rozsudku, keď súd prvej inštancie sa nijakým spôsobom nevysporiadal s námietkami, ktoré nepochybne majú význam pre rozhodnutie vo veci, a to najmä s námietkou určenia výšky náhrady mzdy v rozpore s § 134 ods. 2 a 3 ZP a s námietkou priznania náhrady mzdy za čas presahujúci 36 mesiacov.

3. Žalobca vo svojom vyjadrení k odvolaniu žalovaného navrhol napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť a priznať mu nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%. K námietke žalovaného, že súd prvej inštancie nepovažoval žiaden z jeho argumentov za spôsobilý

odôvodniť nepriznanie, prípadne primerané zníženie náhrady mzdy, osobitne s odkazom na nález, uviedol, že súd prvej inštancie v rozsiahlom odôvodnení napadnutého rozsudku reagoval na všetky dôvody uvedené žalovaným v odvolaní spolu s odôvodnením pri každom jednotlivom dôvode tak, aby bol zrejmý myšlienkový postup súdu, ktorý vyústil v rozhodnutie súdu prvej inštancie priznať náhrady mzdy v celom rozsahu nad 12 mesiacov, resp. nevyhovieť žiadosti žalovaného nepriznať alebo krátiť náhradu mzdy žalobcovi. V tejto súvislosti poukázal na bod 6. napadnutého rozsudku, v ktorom súd prvej inštancie citoval právny názor odvolacieho súdu v zmysle rozsudku Krajského súdu Bratislava, č. k. 8Co/161/2028 zo dňa 29.10.2019, ktorým je súd prvej inštancie je viazaný; ďalej poukázal na body 20., 26., 28., 32. napadnutého rozsudku, v ktorých súd prvej inštancie odkazuje na nález Ústavného súdu zo dňa 19.11.2019 č.k. I.ÚS 331/2019, ktorý je podľa súdu prvej inštancie aplikovateľný aj na prejednávajúcu vec. K námietke žalovaného, že zákon nepodmieňuje zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy skutočnosťami, ktoré by mali objektívne znemožniť zamestnávateľovi ďalšie zamestnávanie zamestnanca a nezohľadnil diametrálne odlišné skutkové okolnosti prípadu, s poukazom na body 32. a 20. odôvodnenia napadnutého rozsudku, uviedol, že ohľadom na viazanosť ustálenou súdnou praxou a v nadväznosti na právny názor uvedený v citovanom náleze Ústavného súdu zo dňa 19.11.2019, č.k. I.ÚS 331/2019-46, súd prvej inštancie skúmal, 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. Pokiaľ žalovaný v odvolaní uviedol, že žalobca sa neocitol v takej sociálnej situácii, ktorá by odôvodňovala poskytnutie ďalšieho peňažného plnenia zo strany žalovaného, v tejto súvislosti poukázal na odôvodnenie napadnutého rozsudku v bode 29. K ďalšej námietke žalovaného, týkajúcej sa nezohľadnenia individuálnych okolností prípadu súdom prvej inštancie a jeho mechanického aplikovania záverov ústavného súdu, ako aj profitovania žalobcu z danej situácie na úkor pôvodného zamestnávateľa, s poukazom na bod 32. namietal, že súd prvej inštancie sa otázkou primeranosti náhrady zaoberá a svoj záver odôvodnil bode 28. napadnutého rozsudku. Keďže žalobca protiprávny stav svojim konaním nezavinil a nemôže byť na jeho ujmu, že počas trvania súdneho sporu bol zamestnaný a za vykonanú prácu dosahoval určitý zárobok, súd prvej inštancie priznal žalobcovi náhradu mzdy za celé obdobie aj spolu s ročným úrokom z omeškania v zmysle záväzného právneho názoru odvolacieho súdu. Poukázal na to, že ako uviedol súd prvej inštancie v bode 26. napadnutého rozsudku, žalovaný mal možnosť eliminovať potenciálne náklady súvisiace so súdnym sporom (vyzvať žalobcu na výkon práce), čo však žalovaný nespravil a spoliehal sa na to, že súd prvej inštancie žalobcovi náhradu mzdy a úroky z omeškania neprizná; za toto svoje rozhodnutie a konanie (dlhodobé obsadenie pracovného miesta žalobcu - vedúci pobočky Poprad - iným zamestnancom) musí žalovaný znášať právne následky; spravodlivosti a dobrých mravov sa nemôže dovolávať ten, kto tento protiprávny stav zavinil, kto žalobcovi zničil pracovnú kariéru v bankovníctve a na dlhé roky spôsobil zásadný pokles príjmu a pokles životnej úrovne žalobcu. Podľa jeho názoru sa súd prvej inštancie detailne zaoberal všetkými dôvodmi a argumentami žalovaného, ktoré uviedol v odvolaní a dospel k záveru, že žiadny z dôvodov nie je možné kvalifikovať ako výnimočnú okolnosť, v dôsledku ktorej by bolo možné nepriznať alebo znížiť náhradu mzdy žalobcu. V konečnom dôsledku, práve priznanie plnej náhrady mzdy nad 12 mesiacov a úrokov z omeškania v zmysle napadnutého rozsudku je v prejednávanej veci jediné spravodlivé riešenie, zohľadňujúce individuálne okolnosti celého prípadu, s ohľadom na protiprávne konanie žalovaného pri skončení pracovného pomeru až do medzitémneho rozsudku o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ako aj po právoplatnosti medzitémneho rozsudku, kedy žalovaný žalobcu ignoroval, prácu mu nepridieval a teda si neplnil základnú povinnosť zamestnávateľa prideľovať žalobcovi prácu. K námietke žalovaného, že napadnutý rozsudok vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP v časti určenia výšky náhrady mzdy z dôvodu, že výška priemerného zárobku žalobcu nebola určená v súlade s § 134 ods. 2 a 3 Zák. práce, uviedol, že výška náhrady mzdy za jeden mesiac bola stanovená súdom pre celé konanie, t.j. pre konanie o náhrade mzdy pre prvých 12 mesiacov ako aj pre konanie o náhrade mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Nie je možné v jednom konaní určiť dve rozdielne výšky mesačnej náhrady mzdy z titulu neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného. Spôsob výpočtu priemerného zárobku namietal žalovaný už v odvolaní proti medzitémnemu rozsudku. K tejto námietke sa Krajský súd Bratislava vyjadril tak, že „súd prvej inštancie nepochybil, keď vychádzal pri určení náhrady mzdy z výpočtu žalobcu, ktorý na základe mzdového listu za rok 2010 vyčíslil náhradu mzdy za jeden mesiac v sume 3.216, Eur v hrubom, pričom vychádzal z rozhodného obdobia október, november, december 2010“ (bod 6. napadnutého rozsudku). V tejto súvislosti poukázal aj na odôvodnenie v bode 31. a 29. napadnutého rozsudku. Žalovaný ďalej namietal, že v konaní vedenom na Okresnom súde Ružomberok, sp. zn. 3Cpr/16/2017 bola žalobcom vyčíslená náhrada mzdy v inej sume, a to vo výške 2.098,03 Eur. Uviedol, že hmotnoprávny základ žaloby vedenej na Okresnom

súde Ružomberok je daný § 142 ods. 3 Zákonníka práce, t.j. ide o náhradu mzdy z dôvodu prekážky v práci na strane žalovaného, počas ktorej žalovaný ako zamestnávateľ neprideloval prácu žalobcovi po právoplatnosti medzitýmneho rozsudku Okresného súdu Bratislava I, ktorým bolo určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Náhrada mzdy sa týka obdobia od septembra 2014 do januára 2018, t.j. rozhodným obdobím pre určenie výšky priemerného zárobku je II. štvrtrok 2014. Vzhľadom k tomu, že žalobca v rozhodnom období nepracoval (nie je možné určiť priemerný zárobok žalobcu), žalobca musel vypočítať pravdepodobný zárobok, do ktorého nevstupujú variabilné zložky mzdy, ktoré sú nenárokovateľné. Výška vypočítaného pravdepodobného zárobku je nižšia ako priemerný zárobok za obdobie, kedy žalobca pracoval pre žalovaného a mal vyplatené aj variabilné zložky mzdy. Konanie vedené na Okresnom súde Ružomberok je samostatným konaním, nezávislým od konania vedeného na tomto súde; ide o konanie, ktoré žalobca vedie proti žalovanému z dôvodu neprideľovania práce žalobcovi po právoplatnosti medzitýmneho rozsudku Okresného súdu Bratislava I, ktorým bolo určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, teda z dôvodu neplnenia základnej povinnosti žalovaného prideľovať žalobcovi prácu po dni právoplatnosti medzitýmneho rozsudku. K námietke žalovaného, že súd prvej inštancie sa nevyšporiadal s jeho námietkou, že náhradu mzdy možno priznať najviac za 36 mesiacov, uviedol, že v bode 18. napadnutého rozsudku súd prvej inštancie cituje text právnej normy, podľa ktorej rozhodol o náhrade mzdy, konkrétne uvádza textáciu § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení platnom ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru. Z textu citovanej právnej normy vyplýva, že náhrada mzdy nad 12 mesiacov nie je limitovaná 36 mesiacmi. Judikatúra súdov ustálila, že v prípade ak náhrada nie je časovo limitovaná, náhrada mzdy je limitovaná najdlhšie do dňa právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorým súd určil neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Postup súdu prvej inštancie bol v zmysle bodu 45. nálezu Ústavného súdu SR I.ÚS 331/201946 zo dňa 19.11.2019, v ktorom sa uvádza, že v prejednávanej právnej veci pred Ústavným súdom (nález je rovnako aplikovateľný aj na prejednanú vec žalobcu) je náhrada mzdy limitovaná najdlhšie do dňa právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorým súd určil, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. Súd prvej inštancie sa námietkami žalovaného ohľadne určenia výšky náhrady mzdy v napadnutom rozsudku detailne zaoberal. Citoval rozsudok odvolacieho súdu (od ktorého sa nemôže odkloniť) a znovu poskytol odôvodnenie, ako bola výška náhrady mzdy ustálená za rozhodujúce obdobie. Súd prvej inštancie dal odpovede na všetky námietky žalovaného. K námietke žalovaného, že súd prvej inštancie nerešpektoval právny názor odvolacieho súdu uvedený v rozsudku odvolacieho súdu, na základe ktorého mal „súd vyhodnotiť celkovú sociálnu situáciu žalobcu.“, poukázal na odôvodnenie napadnutého rozsudku v bodoch 20. a 29. a uviedol, že súd prvej inštancie sa otázkou záväznosti právneho názoru odvolacieho súdu v časti, ktorá sa dotýkala zrušeného rozsudku najvyššieho súdu detailne zaoberal v bode 20. napadnutého rozsudku a odklon od rozsudku odvolacieho súdu riadne odôvodnil skutočnosťou, že došlo k zásadnému judikatúrnemu posunu v otázke, ktorá v čase rozhodovania odvolacieho súdu nebola celkom uspokojivo vyriešená. Podľa jeho názoru odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. h) C. s. p. nie je daný. Ďalej uviedol, že podľa jeho názoru súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku zrozumiteľným spôsobom uviedol dôvody, ktoré ho viedli k rozhodnutiu ako je uvedené vo výrokovej časti rozsudku. Jeho rozhodnutie nemožno považovať za svojvoľné, zjavne neodôvodnené, resp. ústavne nekonformné. Súd prvej inštancie sa pri výklade a aplikácii zákonných predpisov neodchýlil od znenia príslušných ustanovení § 79 Zákonníka práce platného v čase, kedy žalovaný skončil so žalobcom neplatne pracovný pomer, a ani nepoprel ich účel a význam. Práve naopak, súd prvej inštancie aplikoval ústavne konformný výklad § 79 Zákonníka práce, uvedený v náleze Ústavného súdu SR I. ÚS 331/2019 zo dňa 19.11.2019. „Ako vyplýva aj z judikatúry ústavného súdu, iba skutočnosť, že dovolateľ sa s právnym názorom všeobecného súdu nestotožňuje, nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti rozhodnutia odvolacieho súdu (napr. I. ÚS 188/06)“. Súd prvej inštancie sa vysporiadal v odôvodnení svojho rozhodnutia aj s námietkami, týkajúcimi sa určenia výšky náhrady mzdy podľa § 134 ods. 2 a 3 Zákonníka práce a náhrady mzdy presahujúcej 36 mesiacov, ako aj so všetkými ďalšími rozhodujúcimi skutočnosťami a jeho myšlienkový postup je v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen poukazom na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. Vzhľadom na to nie je daný ani odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. d) C. s. p. Ďalej uviedol, že nález Ústavného súdu SR I.ÚS 331/2019-46 zo dňa 19.11.2019 ovplyvnil ustálenú rozhodovaciu prax Najvyššieho súdu SR od roku 2020. Ustálená rozhodovacia prax odvolacieho súdu (§ 421 ods. 1 CSP) sú predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Súčasťou ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu je tiež prax vyjadrená opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané (nepublikované)

rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí nespochybnili, prípadne tieto názory akceptovali a z hľadiska vecného na ne nadviazali. Predmetnou otázkou (právne posúdenie otázky týkajúcej sa možnosti nepriznania požadovanej náhrady mzdy v rozsahu nad 12 mesiacov) sa najvyšší súd ako dovolací súd zaoberal v rozhodnutiach sp. zn. 6 Cdo 157/2010 a 7 Cdo 52/2020, ktoré treba považovať za súčasť ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Právne názory dovolacieho súdu vo veci sp. zn. 6 Cdo/157/2010 prešli testom ústavnosti v rámci ústavného prieskumu iného rozhodnutia Najvyššieho súdu (4 Cdo/125/2018), v dôsledku ktorého bolo predmetné rozhodnutie (4 Cdo/125/2018) v nadväznosti na Nález Ústavného súdu SR I.ÚS 331/201946 zo dňa 19.11.2019, zrušené. Poukázal na vývoj judikatúry Najvyššieho súdu SR, ktorý v nadväznosti na nález Ústavného súdu SR I.ÚS 331/2019-46 zo dňa 19.11.2019, ktorým bol zrušený rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 125/2018 zo dňa 26.3.2019, po vrátení veci v rovnakom konaní prijal nové uznesenie Najvyššieho súdu 3 Cdo/2/2020, v ktorom okrem iného uviedol, že „dovolací súd, viazaný právnym názorom Ústavného súdu, vec vrátil súdu prvej inštancie, aby vec opätovne posúdil a vysporiadal sa s návrhom žalobcu o priznanie náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce za čas presahujúci 12 mesiacov s tým, že je pri rozhodovaní 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“. Poukázal aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/15/2021 zo dňa 24.11.2021, ktorým v nadväznosti na predmetný nález ústavného súdu rozhodol tak, že zrušil rozsudok Krajského súdu Prešov, sp. zn. 18Co/139/2019 a rozsudok Okresného súdu Humenné, ktoré označil za rozhodnutia, ktorými sa tieto sudy odklonili od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu uvedenej v rozhodnutí Najvyššieho súdu sp. zn. 6 Cdo/157/2010 a 7Cdo/52/2020. Vo vyššie uvedených konaniach sa odvolací súd stotožnil s názorom súdu prvej inštancie a potvrdil rozhodnutie, podľa ktorého situácia, kedy si žalobca nárokoval náhradu mzdy aj za obdobie, v ktorom mal pravidelný príjem zo závislej činnosti (od iného zamestnávateľa), je tým prípadom, kedy bolo možné nepriznať náhradu po zákonom stanovenej dobe 12 mesiacov. S týmto názorom súdov sa Najvyšší súd SR nestotožnil; Najvyšší súd SR v Uznesení 4Cdo/15/2021 dospel k záveru, že rozsudok odvolacieho súdu sp. zn. 18Co/139/2019 sa riešením predmetnej právnej otázky odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu a rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil.

4. Žalovaný vo svojom vyjadrení k vyjadreniu žalobcu zotrval na svojej argumentácii obsiahnutej v odvolaní a túto k niektorým vybraným záverom doplnil. Uviedol, že žalobca odkazuje na závery odvolacieho súdu v prvom zrušujúcom rozhodnutí, ktorými je súd prvej inštancie viazaný. V súvislosti so znížením / nepriznaním náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov pritom uviedol nesprávne závery odvolacieho súdu a s poukazom na odôvodnenie uvedené v ods. 12 rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29.10.2019 č. k. 8Co/161/2018-914 namietal, že odvolací súd dospel k opačnému záveru. Súd prvej inštancie pochybil, keď rozhodol v rozpore s kasačne záväzným právnym názorom odvolacieho súdu (§ 391 ods. 2 CSP). Na uvedenom nič nemení ani nález Ústavného súdu SR zo dňa 19.11.2019 sp. zn. I. ÚS 331/2019, pričom opätovne namietal odlišné skutkové okolnosti prípadu, za ktorých rozhodoval ústavný súd. K záveru, v zmysle ktorého náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov môže súd krátiť alebo nepriznať len výnimočne, ak by mal za preukázané, že u zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili zamestnanca ďalej zamestnávať a uspokojovať jeho mzdové nároky; namietal, že sporná podmienka nerezultuje z § 79 ods. 2 ZP ani pri krajne extenzívnom výklade. V zmysle ustálenej rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít neurčité a nejasné právne normy je potrebné vykladať na ťarchu tvorcu právnej normy, a nie na ťarchu účastníkov konania (mutatis mutandis rozsudok NS SR zo dňa 28.4.2016 sp. zn. 8 Sžf 59/2014; nález ÚS SR zo dňa 25.10.2017 sp. zn. III. ÚS 342/2017). Uznesenie NS SR zo dňa 25.11.2021 sp. zn. 3Cdo/2/2020 bolo vydané po tom, čo Ústavný súd SR nálezom zo dňa 19.11.2019 sp. zn. I. ÚS 331/2019 zrušil jeho predchádzajúce rozhodnutie a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V novom rozhodnutí bol Najvyšší súd SR v súlade s § 134 ods. 1 zákona č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a § 193 CSP viazaný právnym názorom Ústavného súdu SR vyjadreným v zrušujúcom náleze. K veci, v ktorej bolo vydané uznesenie NS SR zo dňa 24.11.2021 sp. zn. 4Cdo/15/2021 poukázal na názor dovolateľa, podľa ktorého je neprípustné, aby súd na jednej strane konštatoval, že dosahoval príjem v určitom období a zároveň mu nepriznal právo na náhradu mzdy voči zamestnávateľovi za úplne iné obdobie, v ktorom žiaden príjem nedosahoval (ods. 3 uznesenia). Vo veci, v ktorej bolo vydané uznesenie NS SR zo dňa 24.2.2021 sp. zn. 7Cdo/52/2020 poukázal na to, že sudy prihliadli na to, že zamestnankyňa sa vôbec nezapojila do práce u iného zamestnávateľa (tak ako to pôvodne vyžadoval § 61 ods. 2 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce

v znení účinnom do 31.3.2002). V súvislosti s nálezom ÚS SR, v ktorom mal podľa žalobcu nastať judikatúrny posun relevantný pre rozhodovanie v tejto veci doplnil, že samotný nález bol v prehľade vybraných rozhodnutí senátu I Ústavného súdu SR publikovaný s nasledujúcou analytickou právnou vetou: „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.“. Na rozdiel od sťažovateľa (starobného dôchodcu) žalobca pravidelne inkasoval odmenu za prácu pre iného zamestnávateľa, ktorá mu objektívne bránila vykonávať pôvodnú prácu. Závery nálezu ÚS SR preto nemožno bez ďalšieho aplikovať na situáciu žalobcu. Ďalej uviedol, že náhrada mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru je doposiaľ vnímaná ako satisfakcia pre zamestnanca a sankcia pre zamestnávateľa, ktorý právny názor pramení z R 90/1970. Ďalej vo svojom vyjadrení uviedol podrobné dôvody, pre ktoré považuje aplikáciu druhej právnej vety uvedeného judikátu pri aktuálnej právnej úprave za vylúčenie a v tejto súvislosti poukázal na významné spoločenské zmeny po roku 1989, ktoré spomenul aj ústavný súd v dotknutom náleze. Všeobecnú pracovnú povinnosť nahradil systém voľného trhu práce. Náhrada mzdy tak už aktuálne nemá byť štátom vynucovaná sankcia za to, že zamestnávateľ pristúpil k neplatnému skončeniu pracovného pomeru. Má ísť o skutočnú náhradu v zmysle kompenzačného peňažného nároku zamestnanca. V súčasnosti je náhrada mzdy v prvom rade štandardným nárokom zamestnanca voči zamestnávateľovi. Preto je nutné uprednostniť jej sociálny aspekt.

5. Odvolací súd preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu a v medziach uplatnených odvolacích dôvodov, ktorými je viazaný (§ 380 ods. 1 C.s.p.), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 C.s.p. a contrario v spojení s § 219 ods. 3 C.s.p.) a viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 C.s.p.) dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je čiastočne dôvodné.

6. Predmetom odvolacieho konania bol žalobcom uplatnený nárok proti žalovanému na zaplatenie úrokov z omeškania zo sumy 38 595,92 eur priznanej žalobcovi predchádzajúcim rozsudkom súdu prvej inštancie zo dňa 13.11.2017 č. k. 10C 80/2011 - 765 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29.10.2019 č. k. 8Co/161/2018 - 914 titulom náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru žalobcu u žalovaného za obdobie 12 mesiacov od 24.03.2011, kedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, do 24.03.2012 a nárok žalobcu na zaplatenie náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru za obdobie presahujúce 12 mesiacov, t. j. od 24.03.2012, uplatnený žalobcom do 22.08.2014, kedy nadobudol právoplatnosť medzitimný rozsudok súdu prvej inštancie v spojení s rozsudkom odvolacieho súdu, ktorým bolo rozhodnuté, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného je neplatné, v sume 93 174,13 eur spolu s úrokmi z omeškania.

7. Súd prvej inštancie rozsudkom zo dňa 13.11.2017 č. k. 10C 80/2011 - 765 priznal žalobcovi náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru za celé uplatnené obdobie v sume 131 769,85 eur v hrubom a zamietol žalobu v časti úrokov z omeškania a vzájomnú žalobu žalovaného voči žalobcovi. Pri posudzovaní dôvodnosti návrhu žalovaného na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy žalobcovi za obdobie presahujúce 12 mesiacov súd prvej inštancie vychádzal z právneho názoru Najvyššieho súdu SR uvedeného v uznesení zo dňa 14.09.2011 sp. zn. 6Cdo 157/2010, podľa ktorého ustanovenie § 79 ods. 2 Zák. 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 Zák. práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zák. práce. Za okolností odôvodňujúce nepriznanie alebo zníženie náhrady mzdy žalobcovi za obdobie presahujúce 12 mesiacov nepovažoval to, že sa žalobca v dôsledku neplatne skončeného pracovného pomeru zamestnal u iného zamestnávateľa a za vykonanú prácu dosahoval určitý zárobok, ani ďalšie žalovaným tvrdené skutočnosti, a to, že k určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru došlo iba z formálnych dôvodov ; že v rozpore s pracovným poriadkom žalovaného pôsobil žalobca v čase trvania pracovného pomeru ako predseda predstavenstva a ako konateľ obchodných spoločností ; že

od apríla 2013 vykonáva prácu v pracovnom pomere pre zamestnávateľa mesto Vysoké Tatry a o existencii ďalšieho pracovného pomeru a dĺžke pracovného času žalovaného neinformoval; že jeho prístup k plneniu pracovných úloh nie je zlučiteľný s firemnou identitou a bankovým kódexom. Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo dňa 29.10.2019 č. k. 8Co/161/2018 - 914 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v časti priznania náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru žalobcovi v sume 38 595,72 eur za 12 mesiacov a zrušil rozsudok súdu prvej inštancie v časti priznania náhrady mzdy žalobcovi z neplatného skončenia pracovného pomeru za ďalšie obdobie presahujúce 12 mesiacov a v časti zamietnutia úrokov z omeškania z uplatneného mzdového nároku žalobcu, a to z dôvodu, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádzalo z nesprávneho právneho posúdenia veci. Odvolací súd sa stotožnil so závermi súdu prvej inštancie, že predmetom konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a ani dokazovania nebolo porušovanie pracovnej disciplíny žalobcom za obdobie vzniku nároku žalobcu na náhradu mzdy, ale predmetom konania bolo určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru so žalobcom z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny v roku 2011, ktoré malo spočívať v nesprávnom účtovaní služobných jász súkromným motorovým vozidlom; zároveň dospel k záveru, že v konaní neboli preukázané ďalšie tvrdenia žalovaného o porušovaní pracovnej disciplíny žalobcom, ani o takom jeho prístupe k plneniu pracovných úloh, ktoré by odôvodňovali nepriznanie, resp. zníženie náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 2 Zák. práce; že dôvodom pre nepriznanie, resp. zníženie náhrady mzdy nemôže byť pôsobenie žalobcu ako predsedu predstavenstva a konateľa obchodných spoločností v roku 2009. Za okolnosť odôvodňujúcu zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov odvolací súd nepovažoval ani samotné určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru iba z formálnych dôvodov, pričom poukázal na to, že táto skutočnosť svedčí o pochybení žalovaného v rámci plnení si jeho povinností voči zamestnancom, o tom, že ku skončeniu pracovného pomeru so žalobcom nepristupoval s dostatočnou odbornou starostlivosťou a nepostupoval v súlade so svojimi internými, ako aj všeobecne záväznými právnymi predpismi. Odvolací súd sa však nestotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že skutočnosť, že žalobca sa v dôsledku neplatne skončeného pracovného pomeru zamestnal, nemôže byť dôvodom na zníženie náhrady mzdy a, že skutkové zistenia o pracovných aktivitách žalobcu po neplatnom skončení pracovného pomeru, o výške ním dosahovaných príjmov v rozhodnom období nie je možné kvalifikovať ako výnimočné okolnosti, v dôsledku, ktorých by bolo možné náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť alebo nepriznať. Odvolací súd vychádzal z právneho názoru Najvyššieho súdu SR uvedeného v uznesení sp. zn. 4Cdo 125/2018 zo dňa 26.03.2019, v ktorom najvyšší súd zdôraznil sociálnu funkciu náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, ktorá sa odvíja od celkovej sociálnej situácie zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, pri posudzovaní ktorej má súd vziať do úvahy všetky okolnosti, ktoré majú vplyv na zabezpečenie životných potrieb zamestnanca. V tejto súvislosti najvyšší súd aj poberanie dôchodku zamestnancom, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, považoval za okolnosť, ktorú treba zohľadniť pri posudzovaní sociálnej situácie zamestnanca, keďže ide o plnenie spôsobilé zaistiť zamestnancom zabezpečenie jeho základných životných potrieb alebo ich časti.

8. Ustanovenie § 391 ods. 2 C. s. p. upravuje viazanosť súdu prvej inštancie právnym názorom odvolacieho súdu uvedeným v rozhodnutí, ktorým zrušil rozhodnutie súdu prvej inštancie. V súlade s týmto ustanovením súd prvej inštancie v ďalšom konaní postupoval pri posudzovaní žalovaným opakovane uplatňovaných dôvodov pre nepriznanie alebo zníženie náhrady mzdy žalobcovi za obdobie presahujúce 12 mesiacov; spočívajúcich v tom, že k určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu došlo iba z formálnych dôvodov, ako aj v tom, že pôsobil ako predseda predstavenstva a ako konateľ obchodných spoločností, vykonával v pracovnom pomere prácu pre iného zamestnávateľa a o existencii jeho ďalšieho pracovného pomeru a dĺžke pracovného času žalovaného neinformoval; a tiež pri posudzovaní dôvodnosti opakovane žalovaným vznesených námietok, týkajúcich sa nesprávnej výšky náhrady mzdy za mesiac v sume 3216,31 eur, keď tieto námietky žalovaného aj odvolací súd posúdil ako nedôvodné.

9. Viazanosť súdu prvej inštancie právnym názorom odvolacieho súdu uvedeným v zrušujúcom uznesení však nemožno považovať za bezvýhradnú; správne súd prvej inštancie konštatoval, že v určitých súdnych prípadoch vymedzených výnimočných prípadoch sa viazanosť právnym názorom odvolacieho súdu neuplatní a takýto postup je opodstatnený podľa názoru odvolacieho súdu aj z dôvodu zásadného judikatórneho posunu v otázke riešenej odvolacím súdom.

10. Po vydaní rozsudku odvolacieho súdu v prejednávanej veci, ktorým odvolací súd zrušil v časti rozsudok súdu prvej inštitúcie, Ústavný súd SR nálezom sp. zn. I. ÚS 331/2019 zo z 19.11.2019 zrušil rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 125/2018 z 26.03.2019, z ktorého vychádzal odvolací súd vo svojom zrušujúcom rozhodnutí. Ústavný súd SR v náleze poukázal na právny názor najvyššieho súdu uvedený v uznesení sp. zn. 6 Cdo157/2010 zo 14.09.2011, podľa ktorého ustanovenie § 79 ods. 2 Zák. práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť alebo nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 179 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl.2 Zákonníka práce. Ústavný súd ďalej 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 ženie 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. "(bod 45.)

11. Uvedený nález Ústavného súdu SR odôvodňuje aj podľa názoru odvolacieho súdu neuplatnenie v danom prípade viazanosti súdu prvej inštitúcie právnym názorom odvolacieho súdu uvedeným v zrušujúcom rozhodnutí, v zmysle ktorého mal na základe doplneného dokazovania znovu posúdiť sociálnu funkciu náhrady mzdy a ktorý vychádzal z právneho názoru Najvyššieho súdu uvedeného v rozsudku sp. zn. 4 Cdo 125/2018 z 26.03.2019, zdôrazňujúceho sociálnu funkciu náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorý však bol predmetným nálezom ústavného súdu zrušený. Ústavný súd v bode 42. nálezu konštatoval, že v uvedenom rozhodnutí najvyšší súd § 79 ods. 2 Zákonníka práce vyložil ústavne nesúladným spôsobom. V bode 48. uviedol, že "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". Vzhľadom na uvedené správne súd prvej inštitúcie v ďalšom konaní vychádzal z predmetného nálezu ústavného súdu a právnych záverov najvyššieho súdu uvedených v uznesení sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo 14.09.2011, na ktoré ústavný súd v tomto náleze poukázal. Odvolací súd posúdil ako nedôvodnú námietku žalovaného, týkajúcu sa nerešpektovania právneho názoru odvolacieho súdu s poukazom na R 76/2016, pretože uvedené rozhodnutie sa týka nerešpektovania záväzného právneho názoru odvolacieho súdu súdom prvej inštitúcie len na základe vlastného uváženia, pričom v prejednávanej veci súd prvej inštitúcie pri takomto postupe nevychádzal z vlastného uváženia, ale tento postup náležite odôvodnil judikatúrnym posunom.

12. Odvolací súd sa nestotožnil s názorom žalovaného, že vzhľadom na odlišné skutkové okolnosti prejednávanej veci nie je uvedený nález ÚS SR bez ďalšieho aplikovateľný na prejednávaný prípad, s poukazom na to, že vo veci prejednávanej ústavným súdom bol sťažovateľ poberateľom starobného dôchodku, na rozdiel od žalobcu, ktorý pracoval pre iného zamestnávateľa; že súd prvej inštitúcie nezohľadnil individuálne okolnosti prejednávanej veci. Mzda; ktorú žalobca poberal od iného zamestnávateľa za prácu vykonávanú v pracovnom pomere v čase, kedy mu žalovaný neumožnil pokračovať v práci, v dôsledku čoho žalobca nemal iný príjem; rovnako ako dôchodok poberaný dôchodcom, umožňuje zamestnancovi zabezpečenie jeho základných životných potrieb, z čoho je zrejmé, že obidve skutočnosti sa týkajú sociálnej funkcie náhrady mzdy, ktorú zdôraznil najvyšší súd v rozhodnutí sp. zn. 4Cdo 125/2018 zo dňa 26.03.2019, s ktorým názorom sa ústavný súd nestotožnil; za relevantné pre posúdenie dôvodnosti návrhu na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov považoval okolnosti na strane zamestnávateľa. Vykonávanie práce pre iného zamestnávateľa v danom prípade žalobcovi objektívne nemohlo ani brániť vykonávať prácu pre žalovaného, keďže žalovaný mu ani neumožnil v práci pokračovať a žiadnu prácu mu neprideloval. Žalovaný s poukazom na to, že žalobca za rozhodné obdobie zarobil sumu 35 576,38 eur, namietal, že tieto príjmy mu umožňovali komfortné zabezpečenie všetkých životných potrieb, neocitol sa v takej sociálnej situácii, ktorá by odôvodňovala poskytnutie mu ďalšieho peňažného plnenia žalovaným a že

pri priznaní mu náhrady mzdy za ďalšie obdobie získa duplicitné plnenie a bude profitovať na úkor žalovaného. Tieto námietky odvolací súd posúdil ako nedôvodné, keď potrebné je v tejto súvislosti zohľadniť aj ďalšie skutočnosti, na ktoré poukázal súd prvej inštancie, a to že žalobcovi sa nepodarilo nájsť si prácu zodpovedajúcu jeho vzdelaniu a praxi, pracoval v mimobankovom sektore; mzda, ktorá mu bola vyplatená iným zamestnávateľom bola neporovnateľne nižšia oproti mzde, ktorá by mu bola vyplatená za čas trvania pracovného pomeru u žalovaného za dané obdobie. Žalobca má zo zákona nárok na náhradu mzdy aj za obdobie presahujúce 12 mesiacov, a to bez ohľadu na to či sa zamestnal u iného zamestnávateľa, príp. akú prácu vykonával a aký príjem dosahoval. Túto náhradu mzdy možno znížiť alebo nepriznať len výnimočne a žalovaným tvrdené skutočnosti nemožno považovať za take výnimočné okolnosti, ktoré by tento postup v danom prípade s prihliadnutím na všetky okolnosti odôvodňovali.

13. Pokiaľ žalovaný namieta, že ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce nepodmieňuje zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy skutočnosťami, ktoré by objektívne znemožnili zamestnávateľovi ďalej zamestnanca zamestnávať a uspokojovať jeho mzdové nároky, odvolací súd poukazuje na to, že ani tým, že sa zamestnanec zamestnal a poberal mzdu, príp. výškou jeho príjmu a teda okolnosťami týkajúcimi sa sociálnej situácie zamestnanca, zohľadnenie ktorej preferuje žalovaný, uvedené ustanovenie nepriznanie alebo zníženie náhrady mzdy nepodmieňuje. To znamená, že len existenciu takýchto okolností nemožno považovať samú o sebe za odôvodňujúcu zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Keďže zákon ponecháva na úvahu súdu, ktoré okolnosti posúdi ako odôvodňujúce postup podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je potrebné vychádzať z výkladu tohto ustanovenia ústavným súdom v náleze sp. zn. I. ÚS 331/2019 z 19.11.2019, ako výkladu ústavne súladného, podľa ktorého sú relevantné okolnosti, týkajúce sa dôvodu skončenia pracovného pomeru a okolnosti na strane zamestnávateľa.

14. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného bolo porušenie pracovnej disciplíny žalobcom, spočívajúce v neoprávnenom účtovaní služobných jász súkromným motorovým vozidlom, ale v danom prípade bola neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru určená z formálnych dôvodov a preto na tieto okolnosti ani nebolo vykonané dokazovanie; konštatovanie súdu prvej inštancie o porušení pracovnej disciplíny žalobcom závažným spôsobom, na ktoré poukazuje žalovaný, nie je podložené náležitým vyhodnotením výsledkov vykonaného dokazovania. V súvislosti so samotným dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu, z hľadiska intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom, je potrebné prihliadnuť aj na okolnosť, že predstavenstvo žalovaného, ako štatutárny orgán, nerozhodlo o okamžitom skončení pracovného pomeru so žalobcom, ale rozhodlo len o tom, že pracovný pomer so žalobcom môže byť ukončený dohodou o skončení pracovného pomeru s vyplatením odmeny žalobcovi vo výške troch mesačných platov alebo vo výške dvoch mesačných platov, alebo výpoveďou z dôvodov závažného porušenia pracovnej disciplíny. Uvedené nenasvedčuje tomu, že by štatutárny orgán žalovaného považoval porušenie pracovnej disciplíny žalobcom z hľadiska jeho intenzity za natoľko závažné, že by ho nemohol ďalej zamestnávať. Žalovaný namietal, že žalobca opakovane porušoval pracovnú disciplínu; v rozpore s pracovným poriadkom žalovaného pôsobil počas trvania pracovného pomeru v roku 2009 ako predseda predstavenstva a konateľ obchodných spoločností, avšak z týchto dôvodov so žalobcom pracovný pomer neskončil. Žalovaný v konaní tvrdil, že žalobcu nemôže zamestnávať vzhľadom na aktuálnu organizačnú štruktúru, v konaní však nepreukázal existenciu konkrétnych skutočností, ktoré by mu objektívne znemožnili, aby žalobcovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojovať mzdové nároky žalobcu ako zamestnanca.

15. Pokiaľ ide o ďalšie žalovaným uvádzané dôvody, pre ktoré žiadal znížiť alebo nepriznať náhradu mzdy žalobcovi za obdobie presahujúce 12 mesiacov, ako aj námietky týkajúce sa nesprávne určenej výšky náhrady mzdy za mesiac v sume 3216,31 eur, s týmito sa súd prvej inštancie dostatočne a správne vysporiadal, taktiež aj odvolací súd v predchádzajúcom rozsudku. K námietke žalovaného, že nemožno výšku náhrady mzdy za mesiac považovať za nespornú, odvolací súd dopĺňa, že súd prvej inštancie ani nepovažoval za nespornú výšku mesačnej náhrady mzdy, ale len údaje, z ktorých žalobca vychádzal a to okrem mzdy vyplatennej žalobcovi za mesiac október 2010, pričom s námietkou žalovaného, týkajúcou sa rozpočítania odmien alebo príplatkov vyplatených žalobcovi v mesiaci október na 12 mesiacov, sa náležite vysporiadal, keď uviedol dostatočné dôvody, pre ktoré nepostupoval podľa § 134 ods. 7 Zákonníka práce. Odvolací súd posúdil ako nedôvodné aj námietky žalovaného, že výšku náhrady mzdy žalobcu určil súd prvej inštancie v rozpore s § 134 ods. 2 a 3 Zákonníka práce, keď nestotožnil sa s

názorom žalovaného, že v ďalšom období, v ktorom žalobca prácu nevykonával, by mal súd vychádzať z pravdepodobného zárobku. Zo znenia § 79 ods. 2 vyplýva, že priznáva zamestnancovi nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku a to za obdobie odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo, ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Z uvedeného je zrejmé, že uvedené ustanovenie upravuje v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zamestnanca jeho nárok na náhradu mzdy výlučne za obdobie, počas ktorého zamestnanec neodpracoval žiadne dni, pretože mu zamestnávateľ neumožnil v práci pokračovať a prácu mu neprideloval, a to vo výške priemerného zárobku zamestnanca a teda náhrada mzdy určená v tejto výške z rozhodného obdobia sa vzťahuje na celé uvedené obdobie. Skutočnosť, že žalobca si v inom konaní vedenom na Okresnom súde Ružomberok za nasledujúce obdobie vyčíslil náhradu mzdy v inej sume ako v tomto konaní, nemá vplyv na vecnú správnosť napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie.

16. Dôvodne však žalovaný namietal v odvolaní, že náhradu mzdy možno žalobcovi priznať najviac za 36 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.01.2013. Súd prvej inštancie vychádzal zo znenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu skončenia pracovného pomeru žalobcu, t. j. v znení účinnom od 01.09.2007 do 31.08.2011. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného od 01.01.2013 ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za 36 mesiacov. Podľa prechodného ustanovenia § 252i Zákonníka práce sa však týmto zákonom spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 01. januárom 2013. Uvedené konštatoval aj ústavný súd v bode 37. uvedeného nálezu. Keďže pracovný pomer žalobcu u žalovaného vznikol pred 01.01.2013, v zmysle uvedeného mu môže byť priznaná náhrada mzdy najviac za 36 mesiacov. Za obdobie od 24.03.2011 do 24.03.2012 mu už bola priznaná náhrada mzdy v sume 38 595,72, ktorá mu aj bola žalovaným vyplatená dňa 22.12.2019, a z tejto sumy mu súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom v súlade s právnym názorom odvolacieho súdu priznal úroky z omeškania špecifikované vo výroku napadnutého rozsudku. V zmysle vyššie uvedeného má žalobca nárok na náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru aj za ďalšie obdobie, a to od 24.03.2012 do 24.03.2014, čo predstavuje sumu 77 191,44 eur, spolu s úrokom z omeškania.

17. Z uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v časti, v ktorej priznal žalobcovi sumu 77 191,44 eur v hrubom spolu s ročným úrokom z omeškania z tejto sumy, špecifikovaným vo výroku napadnutého rozsudku a ročný úrok z omeškania zo sumy 38 595,72, špecifikovaný vo výroku napadnutého rozsudku, ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 C. s. p. potvrdil. Vo zvyšnej časti napadnutý rozsudok podľa § 388 C. s. p. zmenil tak, že žalobu zamietol.

18. O nároku na náhradu trov konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 C. s. p. tak, že žalobca má nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu, keď v tomto prípade vzhľadom na špecifické okolnosti; spočívajúce v tom, že žalobca si nárok na náhradu mzdy uplatnil podľa právnej úpravy účinnej v čase neplatného skončenia jeho pracovného pomeru u žalovaného, podľa ktorej neplatilo obmedzenie nároku zamestnanca na náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru na obdobie 36 mesiacov, a až následne došlo k zmene tejto právnej úpravy so spätnou účinnosťou; dospel k záveru, že neúspech žalobcu z tohto dôvodu v rozsahu uplatnenej náhrady mzdy s príslušenstvom za obdobie päť mesiacov v porovnaní s náhradou mzdy priznanej mu s príslušenstvom za obdobie troch rokov, možno považovať za neúspech v nepatrnej časti.

19. Toto rozhodnutie bolo prijaté pomerom hlasov 3: 0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v

plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C.s.p.).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C.s.p.). Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 C.s.p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

Dovolanie sa podáva 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. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 C.s.p.).

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 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.). Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, alebo ak je dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 C.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 C.s.p.).