

Súd: Krajský súd Žilina  
Spisová značka: 6CoPr/6/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5916205292  
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 07. 2023  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Andrej Kekely  
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2023:5916205292.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu Mgr. Andreja Kekelyho a členov JUDr. Jany Urbanovej a JUDr. Martiny Brniakovej, v spore žalobcu: C.. Y. M., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom K. XXX/XX, XXX XX P., zastúpeného JUDr. Marianom Holým, advokátom so sídlom Boženy Němcovej 1/A, 977 01 Brezno, IČO: 32 232 799, proti žalovanému: Slovexperta, s.r.o., so sídlom M.R. Štefánika 32, 010 01 Žilina, IČO: 36 404 811, zastúpenému obchodnou spoločnosťou Advokátska kancelária M Kojtalová, s.r.o., so sídlom Antona Bernoláka 51, 010 01 Žilina, IČO: 47 258 608, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č. k. 5Cpr/7/2016-395 zo dňa 28. mája 2020, takto

### rozhodol:

- I. Rozsudok Okresného súdu Ružomberok č. k. 5Cpr/7/2016-395 zo dňa 28. mája 2020 potvrdzuje.
- II. Žalobcovi priznáva proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

1. Okresný súd Ružomberok (ďalej „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za obdobie od 12.09.2016 do 21.02.2018 vo výške 13.780,38 eur brutto spolu s úrokom z omeškania - zo sumy 539,- eur vo výške 5 % ročne od 18.10.2016 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 16.11.2016 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 16.12.2016 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 17.01.2017 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 16.02.2017 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 16.03.2017 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 19.04.2017 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 16.05.2017 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 16.06.2017 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 18.07.2017 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 16.08.2017 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 19.09.2017 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 17.10.2017 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 16.11.2017 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 16.12.2017 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 16.01.2018 až do zaplatenia, - zo sumy 790,53 eur vo výške 5 % ročne od 16.02.2018 až do zaplatenia, - zo sumy 592,90 eur vo výške 5 % ročne od 16.03.2018 až do zaplatenia (výrok I.). Žalobcovi priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 %, ktoré mu je žalovaný povinný zaplatiť vo výške určenej samostatným uznesením vydaným súdnym úradníkom po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí (výrok II.).

2. Na odôvodnenie rozhodnutia súd prvej inštancie uviedol, že žalobou podanou na súde prvej inštancie dňa 31.10.2016 sa žalobca domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaného zo dňa 08.09.2016 je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 15.05.2002 trvá. Zároveň sa domáhal voči žalovanému náhrady mzdy vo výške jedného

priemerného mesačného zárobku od dňa 09.09.2016, keď žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci.

3. Na základe procesného návrhu žalobcu vzneseného na pojednávaní konanom dňa 09.05.2017 súd prvej inštancie pripustil zmenu žalobného návrhu v časti týkajúcej sa poskytnutia náhrady mzdy tak, že žalovaný je povinný poskytnúť žalobcovi náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku vo výške 790,53 eur odo dňa 09.09.2016, keď žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci alebo do nadobudnutia právoplatnosti výroku rozsudku.

4. Súd prvej inštancie čiastočným rozsudkom č. k. 5Cpr/7/2016-187 zo dňa 06.06.2017 rozhodol tak, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaného zo dňa 08.09.2016 je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 15.05.2002 trvá. Čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Žiline sp. zn. 6CoPr/4/2017 zo dňa 31.01.2018. Voči rozsudku Krajského súdu v Žiline podal žalovaný dovolanie, ktoré bolo uznesením Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/227/2018 zo dňa 28.11.2019 odmietnuté.

5. Žalobca ďalším podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 02.03.2018 špecifikoval uplatnený nárok na náhradu mzdy za obdobie od 12.09.2016 do 21.02.2018 vo výške 13.780,38 eur brutto spolu s príslušným zákonným úrokom z omeškania.

6. Žalovaný vo svojom vyjadrení k uplatnenému nároku na náhradu mzdy uviedol, že náhrada mzdy má povahu satisfakcie a je potrebné zohľadniť podmienku, že sa zamestnancovi poskytuje len za obdobie, kedy zamestnanec chce pracovať a zároveň môže reálne pracovať. V zmysle konštantnej judikatúry ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z dôvodu, že vykonáva práce pre iného zamestnávateľa alebo z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti, resp. inej prekážky v práci, pri ktorej neprislúcha náhrada mzdy, nemá v týchto prípadoch právo na náhradu mzdy. Taktiež považoval za potrebné zohľadniť skutočnosť, že žalobcovi bol rozhodnutím Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia zo dňa 08.01.2002 priznaný výsluhový dôchodok a následne bol žalobcovi rozhodnutím Sociálnej poisťovne - Ústredie zo dňa 24.03.2015 priznaný nárok na starobný dôchodok, preto za situácie, kedy bol žalobca poberateľom dôchodku by priznanie nároku na náhrady mzdy v akomkoľvek rozsahu bolo nepochybné v rozpore s dobrými mravmi.

7. Žalobca v reakcii na vyjadrenie žalovaného uviedol, že náhrada mzdy má povahu satisfakcie pre zamestnanca a súčasne sankcie pre zamestnávateľa. Jedná sa o zákonný nárok zamestnanca na vyplatenie náhrady mzdy za obdobie, v ktorom zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi vykonávať prácu v súlade s pracovnou zmluvou v dôsledku toho, že s ním neplatne skončil pracovný pomer. Takáto zákonom upravená náhrada teda nemôže byť zamestnancom uplatňovaná v rozpore s dobrými mravmi. V tom prípade by bol v rozpore s dobrými mravmi aj samotný zákon. Ak by mal žalovaný na mysli rozpor s dobrými mravmi len za dobu prekážok v práci na strane žalobcu z dôvodu pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, k tomu žalobca uviedol, že nebol v období, za ktoré si uplatňuje vyplatenie náhrady mzdy, práceneschopný. Netrpel žiadnou chorobou a nemal ani taký úraz, ktorý by mu znemožňoval výkon práce plne v súlade s povinnosťami podľa pracovnej zmluvy. Už v čase vzniku pracovného pomeru so žalovaným poberal výsluhový dôchodok, ktorý je dnes vyplácaný Vojenským úradom sociálneho zabezpečenia. Ešte v priebehu trvania pracovného pomeru a pred jeho neplatným skončením mu bol s účinnosťou od 20.01.2015 priznaný aj starobný dôchodok Sociálnou poisťovňou. Ku dňu neplatného skončenia pracovného pomeru už teda žalovaný tieto dôchodkové dávky poberal, okrem toho vykonával pracovnú činnosť v hlavnom pracovnom pomere ako zamestnanec žalovaného. Okrem dávok dôchodkového zabezpečenia teda už pred 09.09.2016 poberal aj mzdu za výkon práce pre žalovaného. Jeho celkový mesačný príjem teda predstavoval súhrn vyplácaných dávok výsluhového dôchodku, starobného dôchodku a mzdy. Tvrdenia žalovaného v žiadnom prípade nemôžu odôvodniť, prečo by mu nemala byť priznaná náhrada mzdy za celé obdobie, po ktoré mu žalovaný neprideľoval prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak žalovaný tvrdí, že pre odstup času by už náhrada mzdy neplnila satisfakčnú funkciu, s týmto v žiadnom prípade žalobca súhlasil. Celá situácia jeho neistoty ohľadom trvania jeho pracovného pomeru trvala až do doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu, teda do 21.02.2018. Žalobca súčasne uviedol, že sa dočasne zamestnal v období január a február 2017 na základe dohody o pracovnej činnosti pri Obci P., kde mu bol vyplatený príjem za celé obdobie v hrubom vo výške 622,50 eur.

8. V následnom vyjadrení žalovaný zotrval na svojej argumentácii a žiadal, aby súd uplatnený nárok na náhradu mzdy nepriznal, eventuálne tento primerane znížil s poukazom na uplatnenie tohto nároku v rozpore s dobrými mravmi. Ďalej žalovaný uviedol, že po právoplatnom skončení čiastkového konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru došlo medzi stranami sporu k ukončeniu pracovného pomeru žalobcu u žalovaného ako zamestnávateľa, a to dohodou s vyplatením nároku na odstupné.

9. Žalobca napokon ešte argumentoval tým, že po doručení rozsudku odvolacieho súdu žiadal pridelovať prácu, bol však preradený do O., jeho pracovisko v V. bolo medzitým zrušené a dochádzal na záskok na zastupovanie do O.. Následne sa so žalovaným dohodol na skončení pracovného pomeru z dôvodu, že jeho pracovné miesto bolo zrušené, teda z organizačných dôvodov. Počas obdobia, kedy nevykonával práce pre žalovaného bol pre neho ako dôchodcu problém nájsť si prácu, úrad práce už nie je v prípade dôchodcov nápomocný pri hľadaní práce, aktívne si hľadal prácu, výsledkom čoho bola brigáda priamo v obci začiatkom roku 2017. Túto brigádu vykonával v období od januára do marca 2017, teda v období ešte prvých 12-tich mesiacov, počas ktorých sa náhrada mzdy nekráti. Išlo o prácu vykonávanú najmä počas víkendov, pri prevádzke lyžiarskeho strediska.

10. Na základe vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie za preukázané a medzi stranami nesporné, že žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 15.05.2002 ako technik motorových vozidiel s miestom výkonu práce V. a regióny v pôsobnosti spoločnosti v rámci SR. Žalovaný listom zo dňa 08.09.2016 okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom, pričom súd prvej inštancie čiastočným rozsudkom č. k. 5Cpr/7/2016-187 zo dňa 06.06.2017 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline spis. zn. 6CoPr/4/2017 zo dňa 31.01.2018 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaného zo dňa 08.09.2016 je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 15.05.2002 trvá. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 21.02.2018. Ďalej mal súd prvej inštancie za preukázané, že pracovný pomer medzi stranami sporu bol ukončený dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 07.03.2018 ku dňu 31.03.2018 podľa ust.

§ 60 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“) z dôvodov uvádzaných v ust.

§ 63 ods. 1 písm. a) ZP. Žalobcovi bol rozhodnutím Vojenského úradu sociálnej zabezpečenia Bratislava zo dňa 08.01.2002 zvýšený výsluhový dôchodok na sumu 6.943,- Sk mesačne. Rozhodnutím Sociálnej poisťovne - Ústredie bol žalobcovi od 20.01.2015 priznaný starobný dôchodok v sume 296,10 eur mesačne. Počas trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovaného a ešte pred rozhodnou dobou, za ktorú si uplatňoval žalobca nárok na náhradu mzdy, poberal žalobca výsluhový dôchodok, ako aj starobný dôchodok. Podľa potvrdenia Sociálnej poisťovne, pobočka Banská Bystrica bol žalobca v pracovnoprávnom vzťahu na dohodu o vykonaní práce pre Obec P. v čase od 06.01.2017 do 21.03.2017, keď za január 2017 mal príjem vo výške 322,50 eur a za mesiac február 2017 vo výške 300,- eur. V rozhodnom období, za ktoré si uplatňoval žalobca nárok na náhradu mzdy, žalobca nebol práceneschopný.

11. Súd prvej inštancie citujúc ust. § 79 ods. 1 a 2, § 134 ods. 1 a 2 ZP v platnom znení ďalej uviedol, že pri neplatnom skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Poskytnutie náhrady mzdy je dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi, trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy. Rozsah náhrady mzdy, ktorá prináleží zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru, je závislý od toho, či zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. V takom prípade má nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, prípadne až do dňa skoršieho skončenia pracovného pomeru iným spôsobom.

12. Žalobca oznámil žalovanému, že po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 08.09.2016 trvá na ďalšom zamestnávaní, a to elektronickou správou zo dňa 09.09.2016, pričom prácu požadoval pridelovať od 12.09.2016. Z toho dôvodu súd prvej inštancie konštatoval, že žalobca má nárok na náhradu mzdy za obdobie od 12.09.2016 do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, t. j. do 21.02.2018. Pokiaľ ide o výšku náhrady mzdy vyčíslenú žalobcom za uvedené obdobie, samotný výpočet žalovaná strana nespochybňovala, nerozporovala, pričom správne žalobca vyčísliť náhradu mzdy za jednotlivé mesiace.

13. Žalovaný žiadal nepriznať, resp. primerane znížiť náhradu mzdy z dôvodu, že žalobca mal aj iné príjmy, keď poberal starobný dôchodok, výsluhový dôchodok a príjem z dohody o vykonaní práce. K tomu súd prvej inštancie uviedol, že z ust. § 79 ods. 2 ZP vyplýva, že na žiadosť zamestnávateľa môže súd povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Zároveň je stanovená horná hranica pre priznanie náhrady mzdy, a to 36 mesiacov (dolná hranica je 12 mesiacov). Aktuálna právna úprava teda umožňuje znížiť, prípadne vôbec nepriznať zamestnancovi náhradu mzdy, ak celkový čas, za ktorý by sa mu mala poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov. Predmetom zníženia alebo nepriznania teda môže byť len náhrada mzdy nad 12 mesiacov. Zákon teda limitoval celkovú náhradu, za ktorú možno náhradu priznať, 36 mesiacmi. Súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ požaduje

zníženie náhrady mzdy, ide o voľnú úvahu súdu. Prax pripúšťa prípady, keď zamestnávateľa poukazujú na skutočnosť, že zamestnanec v rozhodnom období pracoval u iného zamestnávateľa, kde dosahoval vyšší alebo porovnateľný zárobok. V súdnej veci si uplatňoval žalobca nárok na náhradu mzdy za obdobie od 12.09.2016 do 21.02.2018, pričom v období od 12.09.2016 do 12.09.2017 (12 mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 ZP) prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy tak, ako bola žalobcom uplatnená a vyčíslená. K primeranému zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy môže dôjsť až za obdobie od 12.09.2017 do 21.02.2018. Ide o obdobie, počas ktorého, avšak rovnako aj počas trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovaného bol žalobca poberateľom výsluhového dôchodku, ako aj starobného dôchodku, pričom tak skutočnosť, že v rozhodnom období žalobca poberal výsluhový dôchodok, ako aj starobný dôchodok nemá vplyv na zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy za uvedené obdobie, keď tieto nároky boli priznané žalobcovi pred 12.09.2016, tieto nároky poberal žalobca popri mzde od žalovaného. Pokiaľ aj žalobca počas rozhodnej doby mal príjem z dohody o vykonaní práce pre Obec P., tento príjem poberal v čase 12-tich mesiacov, počas ktorých súd nemôže znížiť, resp. nepriznať náhradu mzdy.

14. Súd prvej inštancie súčasne zdôraznil, že náhrada mzdy má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so zamestnancom (z uznesenia Najvyššieho súdu SR spis. zn. 3Cdo/36/2019 zo dňa 23.05.2019). Priznanie náhrady mzdy zamestnancovi za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov, v danom prípade za obdobie od 12.09.2017 do 21.02.2018 (čo je 5 mesiacov) podľa názoru súdu prvej inštancie nebolo v rozpore s dobrými mravmi (čl. 2 ZP). Ust. § 79 ods. 1 ZP poskytuje ochranu 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 (z rozsudku Najvyššieho súdu SR spis. zn. 6Cdo/100/2016 zo dňa 31.05.2017). Predsa žalovaný sám svojim konaním navodil stav, v ktorom nebola bez zavinenia žalobcu pridelená práca žalobcovi, za ktorú prácu by mu bola vyplácaná riadne mzda. Nič na tom nemení skutočnosť, že žalobca bol poberateľom výsluhového a starobného dôchodku. Preto priznanie náhrady mzdy aj za obdobie presahujúce stanovených 12 mesiacov, t. j. za obdobie od 12.09.2017 do 21.02.2018 bolo podľa názoru súdu prvej inštancie v súlade s dobrými mravmi a v súlade so zákonnými limitmi vyplývajúcimi z ust.

§ 79 ods. 2 ZP, keď náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Navyše počas obdobia od 12.09.2017 do 21.02.2018 nebolo preukázané, že by žalobca poberal príjem od iného zamestnávateľa, ani v uvedenom období žalobca nebol práceneschopný.

15. Z vyššie uvedených dôvodov súd prvej inštancie potom žalobe žalobcu, pokiaľ ide o náhradu mzdy, v celom rozsahu vyhovel. Zároveň priznal žalobcovi i uplatnený nárok na úroky z omeškania, a to v zmysle záverov uznesenia Najvyššieho súdu SR spis. zn. 8Cdo/69/2018 zo dňa 24.04.2019, pričom výška úroku z omeškania bola v súlade s ust. § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka a pokiaľ nárok žalobcu na náhradu mzdy vo výške 13.780,38 eur bol priznaný ako nárok brutto, je zrejmé, že i úrok z omeškania z jednotlivých náhrad za ten ktorý mesiac bol uplatnený brutto.

16. O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol s poukazom na ust. § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) a priznal žalobcovi, ktorý bol vo veci úspešný v plnom rozsahu, náhradu trov konania v rozsahu 100 % s tým, že o výške náhrady trov konania bude rozhodnuté samostatným uznesením vydaným súdnym úradníkom po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.

17. Proti rozsudku súd prvej inštancie v celom jeho rozsahu podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný, ktorý navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok v celom rozsahu zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

18. Žalovaný odvolanie odôvodnil s odkazom na dôvody podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP, keď mal za to, že súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil skutkové zistenia, najmä vo vzťahu k splneniu podmienok pre zníženie uplatneného nároku na náhradu mzdy. Nárok na náhradu mzdy má charakter satisfakcie v prospech zamestnanca a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, čo sa však nepremietlo do napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie. Súd prvej inštancie nesprávnym spôsobom vyhodnotil skutkový stav, keď považoval za súladné s dobrými mravmi, aby bol žalobcovi priznaný nárok na náhradu mzdy za celé požadované obdobie, a to aj napriek tomu, že žalobca mal v požadovanom období bez ohľadu na jeho stabilný príjem zo starobného a výsluhového dôchodku za mesiace január a február 2017 ďalší príjem a že sa s výnimkou obdobia 2 mesiacov do práce nezapojil, ani nepreukázal, z akých dôvodov nebol pracovne zaradený, resp. nevykonával pracovnú činnosť. Žalobca nepreukázal existenciu objektívnych prekážok pre znovuzaradenie do zamestnania, nepreukázal žiadnu aktivitu získať zamestnanie. Teda žalobca nepreukázal také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali záver súdu prvej

inštancie, že priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov by bolo možné vyhodnotiť ako v súlade s dobrými mravmi (čl. 2 ZP). Pre účely posúdenia dôvodnosti priznania náhrady mzdy ako satisfakcie nebol v konaní prednesený a vykonaný žiaden dôkaz, ktorý by osvedčoval dôvodnosť tak rozsiahlej satisfakcie, t. j. napr. že by na strane žalobcu došlo k zníženiu životnej úrovne, eventuálne k inému negatívnemu zásahu a pod. Ďalej žalovaný namietal, že súd prvej inštancie nezohľadnil ako podstatný dôvod, odôvodňujúci nepriznanie nároku na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, majúci základ v dôvodoch neplatnosti skončenia pracovného pomeru, kedy tieto objektívne nespočívali výlučne v zásadnom pochybení žalovaného ako zamestnávateľa, keď k neprerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru s odbormi z jeho strany nedošlo z dôvodov nemajúcich základ na strane zamestnávateľa. Napokon s poukazom na to, že žalovaný napadol rozsudok súdu prvej inštancie v meritórnom výroku, považoval žalovaný za nesprávny i výrok o náhrade trov konania ako výrok závislý na výsledku konania založenom na úspechu vo veci na strane žalobcu.

19. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného navrhol napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť a priznať mu voči žalovanému náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. Žalobca ďalej uviedol, že bolo plne v súlade s dobrými mravmi, ak požadoval náhradu mzdy za celé obdobie, po ktoré mu žalovaný ako zamestnávateľ neprideľoval prácu. Žalovaný mu neumožnil pokračovať v práci ani potom, ako súd prvej inštancie čiastočným rozsudkom určil neplatnosť sporného okamžitého skončenia pracovného pomeru. Žalovaný naopak podaním odvolania len predlžoval protiprávny stav, ktorý navodil nedodržaním hmotnoprávnych podmienok pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Rozhodne tak nie je v súlade s dobrými mravmi, aby následky konania žalovaného znášal zamestnanec. K námietke žalovaného, že nepreukázal existenciu dôvodných prekážok pre znovuzaradenie sa do zamestnania, žiadnu aktivitu získať zamestnanie, žalobca poukázal na to, že dôkazné bremeno na preukázanie tvrdení odôvodňujúcich zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy zaťažuje zamestnávateľa, pričom žalovaný ako zamestnávateľ ani len svoje tvrdenia o priznaní náhrady mzdy v rozpore s dobrými mravmi riadne neodôvodnil a už vôbec nepreukázal. Rovnako sa žalobca nestotožnil s námietkami žalovaného, že súd prvej inštancie nevzal ohľad na to, že poberal v rozhodnom období výsluhový a starobný dôchodok. Táto skutočnosť však bola irelevantná, keďže tieto dávky poberal už počas trvania pracovného pomeru u žalovaného. Z tohto pohľadu sa jeho postavenie voči žalovanému a ani vo vlastnom živote nezmenilo. Čo sa zmenilo, je to, že v dôsledku protiprávneho konania žalovaného prišiel o ďalší príjem z pracovného pomeru, o čo sa znížil jeho životný štandard, či už na bežnú spotrebu alebo vytváranie úspor. To priamo vyvracia tvrdenie žalovaného, že sa jeho životná úroveň neznižila. Napokon za celkom zavádzajúcu považoval žalobca námietku žalovaného, že okamžité skončenie pracovného pomeru neprerokoval s odbormi z dôvodov, ktoré nemali základ na strane žalovaného. Naopak právoplatné rozhodnutia súdov v tomto spore dávali jedine žalovanému za vinu, že okamžité skončenie pracovného pomeru s odbormi neprerokoval. Zákon pamätá aj na prípady, kedy odborová organizácia funkčná fakticky nie je. Stačí doručiť žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru odborovej organizácii a ak túto žiadosť zamestnávateľ neprerokuje, platí domnienka, že k prerokovaniu odborovou organizáciou došlo. Napokon činnosť odborovej organizácie znefunkčnil žalovaný sám tým, že členom výboru základnej organizácie nastavil také pracovné podmienky, že radšej na vlastnú žiadosť ukončili pracovný pomer dohodou.

20. Žalovaný v odvolacej replike uviedol len toľko, že žalobca relevantným spôsobom nevyvrátil odvolacie námietky žalovaného. Žalovaný sa nestotožnil s tým, že by svoju argumentáciu právne a skutkovo neodôvodňoval. S odkazom na uvedené, žalovaný zotrval v plnom rozsahu na podanom odvolaní.

21. Žalobca v odvolacej duplike v podstate zotrval na svojej argumentácii prezentovanej počas celého konania, ako bola táto už vyššie zmienená.

22. Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie žalovaného proti rozsudku súdu prvej inštancie bolo podané včas (§ § 362 CSP), oprávnenou osobou - žalovaným, v neprospech ktorého bolo rozhodnuté (§ 359 CSP) a proti rozhodnutiu, proti ktorému je tento opravný prostriedok prípustný [§ 355 ods. 1 a 2 a § 357 písm. m) CSP], preskúmal odvolaním žalovaného napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379 CSP, viazaný odvolacími dôvodmi podľa ust. § 380 CSP a bez nariadenia pojednávania (postupom podľa ust. § 219 ods. 3 v spojení s ust. § 378 a § 385 ods. 1 CSP a contrario) rozsudok súdu prvej inštancie podľa ust. § 387 ods. 1 CSP vo výrokoch I., ako aj v závislom výroku II. o nároku na náhradu trov konania ako vecne správny potvrdil.

23. Odvolací súd podrobne preskúmal všetky rozhodujúce otázky, ktoré boli vo veci vznesené a stotožnil sa so skutkovými a právnymi závermi, na ktorých svoje rozhodnutie súd prvej inštancie založil. Pokiaľ tak ide o napadnutý rozsudok, súd prvej inštancie v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti rozhodné pre rozhodnutie o žalobe žalobkyne, vecne správne rozhodol a svoje rozhodnutie odôvodnil v

súlade s ust. § 220 ods. 2 CSP. Odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie je vecne správne, pričom naň poukazuje aj odvolací súd. Z uvedených dôvodov sa odvolací súd v odvolacom konaní obmedzil iba na konštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia (§ 387 ods. 2 CSP).

24. Odôvodnenie súdneho rozhodnutia v opravnom konaní nemá odpovedať na každú námietku alebo argument vznesený v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní a zostali sporné, alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktoré sa preskúmava v odvolacom konaní. V dvojinstančnom súdnom konaní rozhodnutia súdov prvej a druhej inštancie tvoria jednotu, a preto je nadbytočné, aby odvolací súd opakoval vo svojom rozhodnutí správne skutkové a právne závery súdu prvej inštancie.

25. Vo všeobecnosti odvolací súd považuje za potrebné zdôrazniť, že je v zmysle ust. § 380 CSP viazaný odvolacími dôvodmi (ods. 1), s výnimkou väd týkajúcich sa podmienok konania, na ktoré je povinný prihliadať, aj keď neboli v odvolacích dôvodoch uplatnené (ods. 2). Z tohto vyplýva, že na iné pochybenia súdu prvej inštancie, mimo tých, ktoré namietol odvolateľ v odvolacej lehote, ktoré by inak mohli byť v zmysle ust. § 365 CSP dôvodom na podanie odvolania, prihliadať nemôže, aj keď by takéto pochybenia zistil. Vady týkajúce sa podmienok konania odvolací súd nezistil.

26. Na doplnenie považoval odvolací súd za nevyhnutné reagovať na odvolacie námietky žalovaného formulované v jeho opravnom prostriedku, pričom sa tak v zmysle princípu neúplnej apelácie nezaoberal inými prípadnými pochybeniami súdu prvej inštancie.

27. Žalovaný v odvolaní namietal, že súd prvej inštancie nesprávnym spôsobom vyhodnotil skutkový stav, keď považoval za súladné s dobrými mravmi, aby bol žalobcovi priznaný nárok na náhradu mzdy za celé požadované obdobie, a to aj napriek tomu, že žalobca mal v požadovanom období bez ohľadu na jeho stabilný príjem zo starobného a výsluhového dôchodku za mesiace január a február 2017 ďalší príjem. Ako uviedol súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku, žalobca dosiahol príjem za mesiac január 2017 vo výške 322,50 eur a za mesiac február 2017 vo výške 300,- eur, a to na základe dohody o vykonaní práce uzavretej s Obcou P.. Tento príjem tak nesporne dosiahol v čase plynutia 12 mesiacov odo dňa, kedy oznámil žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní (odo dňa 12.09.2016). Odvolací súd poukazuje na to, že ust. § 79 ods. 2 ZP neumožňuje súdu na žiadosť zamestnávateľa znížiť, resp. nepriznať náhradu mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 ZP za čas 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní. Z tohto dôvodu je súd pri rozhodovaní o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy podľa ust. § 79 ods. 2 ZP oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú mala byť zamestnancovi poskytnutá náhrada mzdy. Preto súd prvej inštancie správne zohľadnil pri svojom rozhodovaní práve tú skutočnosť, že žalobca uvedený príjem dosiahol práve v období plynutia 12 mesiacov odo dňa, kedy oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní a správne tak s ohľadom na to pri rozhodovaní o nároku žalobcu na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov na príjem žalobcu za mesiace január a február 2017 neprihliadal.

28. V ďalšom žalovaný namietal, že súd prvej inštancie rovnako nezohľadnil skutočnosť, že sa žalovaný s výnimkou mesiacov január a február 2017 do práce nezapojil a ani nepreukázal, z akých dôvodov nebol pracovne zaradený, resp. nevykonával žiadnu inú pracovnú činnosť. Žalobca nepreukázal existenciu objektívnych prekážok pre znovuzaradenie do zamestnania, nepreukázal žiadnu aktivitu získať zamestnanie. Teda žalobca nepreukázal také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali záver súdu prvej inštancie, že priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov by bolo možné vyhodnotiť ako výkon práva v súlade s dobrými mravmi (čl. 2 ZP). V kontexte s touto odvolacou námietkou žalovaného odvolací súd poukazuje na právny názor Najvyššieho súdu SR vyslovený v uznesení spis. zn. 6Cdo/157/2010 zo dňa 14.09.2011 (z ktorého vychádza aj nález Ústavného súdu SR I. ÚS 331/2019 zo dňa 19.11.2019, potvrdený aj v neskoršom rozsudku Najvyššieho súdu SR spis. zn. 6Cdo/100/2016 zo dňa 31.05.2017), v zmysle ktorého Ústava SR prijatá súčinnosťou od 01.10.1992 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 ust. § 79 ods. 2 ZP 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 SR, pretože takéto 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 ust. § 79 ods. 2 ZP, 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 ust. § 79 ods. 1 ZP, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 ZP. Takýto výklad je ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvyššobecnejšiu 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 ust. § 79 ods. 2 ZP 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. V súvislosti s doposiaľ uvedeným poukazuje odvolací súd (rovnako ako aj Ústavný súd SR už vo vyššie zmienenom náleze) tiež i na odbornú právnickú literatúru, ktorá vo vzťahu k nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru uvádza, že „Výšku nároku na náhradu mzdy môže zamestnávateľ minimalizovať dvoma spôsobmi, a to buď čím skôr, ako sa dozvie o tom, že pracovný pomer bol skončený neplatne, umožní zamestnancovi pracovať, alebo môže v konaní o nároku na náhradu mzdy požadovať primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, alebo môže požadovať, aby súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznal. Ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi naďalej pokračovať v práci, možno to považovať za jeden zo spôsobov, ako upraviť právny vzťah medzi účastníkmi pracovného pomeru počas obdobia neistoty do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru (alebo do času, než dôjde ku skončeniu pracovného pomeru iným spôsobom). Pridelovanie práce až do vyriešenia spornosti skončenia pracovného pomeru je právnym následkom oznámenia zamestnanca o tom, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Na ten účel má zamestnávateľ povinnosť oznámiť zamestnancovi, že jeho požiadavke vyhovel a vyzvať ho k tomu, aby nastúpil do práce. Zamestnávateľ je potom povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, nie je potrebné uzatvárať novú pracovnú zmluvu alebo dohodu o zmene pracovných podmienok. Takýto postup sa v praxi stále viac a viac používa, pretože zamestnávatelia sa snažia eliminovať výšku náhrady mzdy, ktorú budú potenciálne povinní zamestnancovi vyplatiť a získať tak od zamestnanca reálny pracovný výkon. Samozrejme, prieči sa to samotnej vôli zamestnávateľa prejavenej v zrušovacom prejave vôle pri skončení pracovného pomeru nepokračovať v spolupráci s konkrétnym zamestnancom.“ (Friedmannová, D., Masár, B., Matejka, O., Tkáč, V. Zákoník práce. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2014. s. 389 - 390). Vychádzajúc z uvedeného potom považoval odvolací súd za nedôvodnú námietku žalobcu uvedenú v tomto odseku odôvodnenia tohto rozsudku odvolacieho súdu. Odvolací súd považuje súčasne za potrebné zdôrazniť, že nárok na náhradu mzdy podľa ust. § 79 od. 1 ZP je zákonným nárokom zamestnanca pri neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ktorý zamestnancovi patrí v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Ust. odseku 2 veta druhá § 79 ZP limituje pri tom rozsah tejto náhrady tak, že náhrada mzdy môže byť priznaná zamestnancovi najviac za čas 36 mesiacov. Náhrady mzdy je teda nárokom zamestnanca, ktorý mu priznáva ZP, a teda jeho uplatnenie v súdnom konaní nemôže byť samo o sebe výkonom práva v rozpore s dobrými mravmi ako to má na mysli ust. čl. 2 ZP. Súd môže tento zákonný nárok za obdobie presahujúce 12 mesiacov znížiť, príp. vôbec nepriznať, avšak výlučne len na základe žiadosti zamestnávateľa uplatnenej v spore, v ktorom si zamestnanec uplatňuje tento nárok. Z uvedeného tak možno vyvodiť (k tomu pozri napr. rozsudok Najvyššieho súdu SR spis. zn. 6Cdo/100/2016 zo dňa 31.05.2017), že povinnosť tvrdiť skutočnosti, ktoré odôvodňujú zníženie náhrady mzdy, resp. jej nepriznanie a tieto preukázať, zaťažuje v spore zamestnávateľa (samozrejme akcentujúc dôkaznú teóriu, že preukázanie opaku tvrdenej negatívnej skutočnosti, t. j. že niečo neexistuje, zaťažuje v spore protistranu, teda zamestnanca). Odvolací súd mal za to, že v súdnom prípade žalovaným ako zamestnávateľom tvrdené skutočnosti, že u žalobcu neexistovali objektívne prekážky pre znovuzaradenie do zamestnania, resp. že žalobca nevyvinul žiadnu aktivitu získať zamestnanie, neboli spôsobilé viesť k záveru o znížení, resp. nepriznaní žalobcom uplatneného nároku na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, a ani k záveru že výkon tohto práva žalobcom by bol v rozpore s dobrými mravmi. Ako totiž uviedol Najvyšší súd SR v uznesení sp. zn. 6Cdo/157/2010 zo dňa 14.09.2011 z nejestvujúcej povinnosti zamestnanca (žalobcu) zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Žalovaný súčasne nepreukázal aspoň existenciu objektívnej (z dôvodov len žalobcovi pričítateľných však nevyužitej) možnosti na zamestnanie sa žalobcu u iného zamestnávateľa. V spore taktiež nebolo preukázané, že by sa bol žalovaný snažil akýmkoľvek spôsobom eliminovať výšku náhrady mzdy, ktorú mal byť potenciálne povinný žalobcovi vyplatiť, tým,

že by v období, za ktoré žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy, prideloval žalobcovi prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy a získal tak od neho reálny pracovný výkon. K takémuto kroku žalovaný nepristúpil ani potom, čo súd prvej inštancie vyhlásil čiastočný rozsudok č. k. 5Cpr/7/2016-187 zo dňa 06.06.2017, ktorým určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného, teda ešte v období plynutia prvých 12 mesiacov, za ktoré prislúchala žalobcovi náhrada mzdy (od 12.09.2016 do 11.09.2017). Vychádzajúc z konkrétneho dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru (či už dôvodná alebo nedôvodná, resp. ne/urážlivá kritika žalobcu nasmerovaná voči jeho nadriadeným zamestnancom, resp. voči štatutárnemu orgánu žalovaného) a so zreteľom na tento konkrétny dôvod nebolo možno dospieť k záveru, že nastali objektívne skutočnosti, ktoré by žalovanému znemožnili, aby žalobcovi ako zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň znemožnili uspokojiť mzdové nároky žalobcu.

29. Ak žalovaný taktiež namietal, že v spore nebola osvedčená dôvodnosť tak rozsiahlej satisfakcie, konkrétne že by na strane žalobcu došlo k zníženiu životnej úrovne, eventuálne k inému negatívnemu zásahu, odvolací súd poukazuje na to, že zníženie životnej úrovne zamestnanca, resp. iný negatívny zásah vo sfére zamestnanca vyvolaný neplatným skončením pracovného pomeru nie je zákonnou podmienkou pre priznanie nároku na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Takýto záver vyplýva práve aj z toho, že náhrada mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 ZP nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so zamestnancom. Teda náhrada mzdy nie je náhradou škody v podobe ušlého zárobku zamestnanca. Pritom nedosiahnutím mzdy ipso facto u zamestnanca dochádza k zníženiu životnej úrovne, keďže zamestnanec má k dispozícii menšie množstvo materiálnych statkov, ktorými by mohol udržiavať životnú úroveň, ktorú mal pred neplatným skončením pracovného pomeru. Odvolací súd sa nestotožnil ani s názorom žalovaného, že priznanie náhrady mzdy za obdobie necelých 6 mesiacov (od 12.09.2017 do 21.02.2018) nad rozsah prvých 12 mesiacov (od 12.09.2016 do 11.09.2017) by bolo pre žalobcu obzvlášť rozsiahlou satisfakciou, ak odvolací súd berie do úvahy zákonnú úpravu, ktorá umožňuje priznať zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru náhradu mzdy až za obdobie 36 mesiacov (v spore bola priznaná náhrada mzdy celkovo za obdobie 17 mesiacov a 10 dní).

30. V súdenom prípade nebolo možné na ťarchu žalobcu vziať ani skutočnosť, že žalobca počas plynutia doby, za ktorú mu vznikol nárok na náhradu mzdy, poberal výsluhový a starobný dôchodok. Jednak, ako na to poukázal aj súd prvej inštancie, žalobca tieto dôchodkové dávky poberal už v čase pred sporným okamžitým skončením pracovného pomeru. Skutočnosť, ktorá nastala ešte pred neplatným skončením pracovného pomeru a trvala aj naďalej, nemožno vyhodnotiť ako skutočnosť, ktorá by bola spôsobilá naplniť podmienky pre použitie moderačného práva súdu podľa ust. § 79 ods. 2 ZP. V ďalšom odvolací súd poukazuje na právnu vetu z už zmieneného nálezu Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 331/2019 zo dňa 19.11.2019, podľa ktorej „Skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde pobera starobný dôchodok, nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 ZP nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poskytuje zo starobného poistenia.“ Právny názor vyslovený Ústavným súdom SR tak možno priamo vzťahovať aj na súdnu vec.

31. Napokon žalovaný v odvolaní namietal, že súd prvej inštancie nezohľadnil ako podstatný dôvod, odôvodňujúci nepriznanie nároku na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, majúci základ v dôvodoch neplatnosti skončenia pracovného pomeru, kedy tieto objektívne nespočívali výlučne v zásadnom pochybení žalovaného ako zamestnávateľa, keď k neprerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru s odbormi z jeho strany nedošlo z dôvodov nemajúcich základ na strane zamestnávateľa. Odvolací súd dospel z záveru, že ani táto odvolacia námietka neobstojí. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na svoje závery, uvedené v rozsudku č. k. 6CoPr/4/2017-224 zo dňa 31.01.2018 (odsek č. 20 odôvodnenia), že odborová organizácia u žalovaného si splnila pri svojom vzniku všetky povinnosti voči žalovanému (§ 230 ods. 1 ZP). Listom zo dňa 23.06.2014 žalovaného písomne informovala o začiatku svojho pôsobenia a predložila mu zoznam členov odborového orgánu. Odborová organizácia zanikla s likvidáciou na základe uznesenia Rady OZ KOVO uznesením č. 124/2016 zo dňa 11.10.2016, t. j. v čase po spornom skončení pracovného pomeru (08.09.2016). Zmeny v štruktúre výkonného výboru odborovej organizácie, na ktoré poukazoval žalovaný, teda vnútorné personálne zmeny, či neobsadenie orgánov odborovej organizácie boli bez akéhokoľvek významu k

zákonom formulovanej povinnosti žalovaného (§ 74 ZP). Námieta žalovaného, že nevedel s kým má sporné skončenie pracovného pomeru prerokovať tak neobstojí. Členom výboru ako štatutárneho orgánu aj po skončení pracovného pomeru zamestnancov žalovaného (p. T. p. P.) naďalej zostal predseda odborovej organizácie p. F., o vylúčení ktorého bolo rozhodnuté až dňa 14.11.2014. Tvrdenia žalovaného, že predseda odborovej organizácie nevykonával svoju funkciu a odborová organizácia u zamestnávateľa nepôsobila tak zostali nepreukázané. V súvislosti s uvedeným je tak nutné uzavrieť, že žalobca nemal na dôvode neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru akýkoľvek podiel, a teda dôvod neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru tak nemôže mať pre neho nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, resp. nepriznania náhrady mzdy.

32. Pokiaľ ide o rozhodnutie súdu prvej inštancie v závislom výroku II. o nároku na náhradu trov konania, žalovaný odvolanie v tejto časti odôvodnil len tým, že považuje napadnutý rozsudok v merite veci (výrok I.) za nesprávny, a preto napáda aj na ňom závislý výrok o nároku na náhradu trov konania. Inak žalovaný neprodukoval žiadne odvolacie námietky, ktoré by mohli byť predmetom prieskumu v odvolacom konaní.

33. V nadväznosti na uvedené potom odvolací súd, konštatujúc nedôvodnosť odvolania žalovaného, resp. nenaplnenie ním tvrdených odvolacích dôvodov, napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu, t. j. tak vo výroku I., ako aj v závislom výroku II. o nároku na náhradu trov konania podľa ust. § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

34. O nároku na náhradu trov tohto odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa ust. § 262 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 CSP a ust. § 396 ods. 1 CSP tak, že žalobcovi ako úspešnej procesnej strane v odvolacom konaní priznal nárok na náhradu trov tohto odvolacieho konania v rozsahu 100 % proti žalovanému, ktorý v odvolacom konaní úspech nemal.

35. O výške náhrady trov konania na súde prvej inštancie, ako aj odvolacieho konania rozhodne v lehote do 60 dní po právoplatnosti tohto rozhodnutia súdny úradník súdu prvej inštancie (§ 262 ods. 2 CSP).

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

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

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,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

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 CSP].

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 CSP nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) [§ 422 ods. 1 CSP].

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

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 (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) [§ 428 CSP]. Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) 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 CSP).

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

V prípade, že nebude dobrovoľne splnená povinnosť uložená týmto rozhodnutím, môže sa osoba oprávnená z rozhodnutia domáhať uspokojenia svojho nároku návrhom na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona [zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov].