

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 14Co/7/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1111207339
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 02. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Darina Kriváňová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2023:1111207339.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte v zložení: predsedníčka senátu JUDr. Darina Kriváňová a členovia senátu JUDr. Branislav Král a JUDr. Michaela Krajčová, v spore žalobcu: S. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom K. nám. XXXX/X, D., zast.: JUDr. Milan Ficek, advokát s. r. o., so sídlom Žilinská 14, Bratislava, proti žalovanému: Hlavné mesto SR Bratislava, so sídlom Primaciálne nám. č. I, Bratislava, o náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I č. k. 18C 37/2011-589 zo dňa 21.07.2020, takto

r o z h o d o l :

Krajský súd v Bratislave rozsudok Okresného súdu I č. k. 18C 37/2011-589 zo dňa 21.07.2020 v zamietajúcom druhom výroku, ktorým súd prvej inštancie žalobu vo zvyšnej časti zamietol p o t v r d z u j e.

Odvolací súd výrok o náhrade trov prvoinštančného konania m e n í t a k, že žalobcovi priznáva nárok na náhradu trov prvoinštančného konania proti žalovanému v rozsahu 100 %.

Žalovanému p r i z n á v a nárok na náhradu trov odvolacieho konania proti žalobcovi v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Bratislava I rozsudkom č. k. 18C 37/2011 - 589 zo dňa 21.07.2020 zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy za obdobie od 07.03.2011 do 14.11.2012 sumu vo výške 13.457,40 Eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 8 % ročne zo sumy 13.457,40 Eur od 26.07.2019 do zaplatenia a to všetko v lehote do 15 dní od právoplatnosti rozsudku. Vo zvyšku súd prvej inštancie žalobu zamietol. Zároveň súd prvej inštancie určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 31.08.1999 v znení dodatku končí dňom právoplatnosti rozsudku. A žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 70 %. O výške nároku súd rozhodne samostatným uznesením následne potom čo rozhodnutie vo veci samej nadobudne právoplatnosť.

2. Podanou žalobou sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením a náhrady mzdy. Svoj nárok odôvodnil tým, že dňa 31.08.1999 uzatvoril so žalovaným pracovnú zmluvu s dohodnutým nástupom do práce dňa 06.09.1999. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú s 3 mesačnou skúšobnou dobou. Ako druh práce boli dohodnuté práce podľa zákona č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii. Miestom výkonu práce bola Bratislava ako mesto. Neskôr dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 28.04.2000 bolo ako miesto výkonu práce dohodnuté Mestská polícia Hlavného mesta SR Bratislavy - okresná stanica Nové Mesto a pracovné zaradenie operačný. Súčasne dňa 03.05.2000 bola dohodnutá a špecifikovaná pracovná náplň žalobcu k pracovnej zmluve, upravená dňa 24.01.2005. Dňa 11.01.2011 bolo žalobcovi žalovaným doručené okamžité skončenie pracovného

pomeru zo dňa 07.01.2011 pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Okresný súd Bratislava I medzitimným rozsudkom zo dňa 28. novembra 2016, č. k. 18C/37/2011-352, v spojení s opravným uznesením zo dňa 22. novembra 2017, č. k. 18C/37/2011-388, určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi listom žalovaného zo dňa 07.01.2011 je neplatné a Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo dňa 11. júna 2019, č. k. 14Co/40/2018 predmetný rozsudok ako vecne správny potvrdil. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 25.07.2019. Žalobca si v rámci žaloby o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatnil aj nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Pracovný pomer mal skončiť na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru dňa 11.01.2011. Podľa vyjadrenia sporových strán, žalobca písomne žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní prostredníctvom podania žaloby doručenej súdu dňa 07.03.2011. V súvislosti s touto skutočnosťou si žalobca v konaní uplatnil nárok na náhradu mzdy za obdobie od 08.03.2011. Žalobca uviedol, že pokiaľ ide o výšku nároku na náhradu mzdy v tomto smere je potrebné postupovať podľa ustanovenia § 79 Zákonníka práce účinného od 01.01.2013. Dôvodom je skutočnosť, že predmetné ustanovenie bolo novelizované zákonom č. 361/2012 Z. z., pričom podľa ustanovenia § 252i ods. 1 Zákonníka práce sa týmto zákonom sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2013. Pracovnoprávny vzťah medzi stranami sporu vznikol pred 01.01.2013, a preto je pri výpočte náhrady mzdy nutné vychádzať zo znenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce, účinného od 01.01.2013. Súd o tom, že pracovný pomer skončil neplatne rozhodol dňa 28.11.2016. Obdobie, za ktoré by mala patriť žalobcovi náhrada mzdy je tak od 08.03.2011 do 28.11.2016. Vzhľadom na zákonné obmedzenie uvedené v § 79 ods. 2 druhá veta Zákonníka práce, však má v tomto prípade žalobca nárok na priznanie náhrady mzdy maximálne za 36 mesiacov. Pokiaľ ide o výpočet náhrady mzdy, podľa § 134 ods. 1, 2 a 4 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. V danej veci treba priemerný zárobok žalobcu pre účely výpočtu náhrady mzdy zisťovať ku dňu 08.03.2011, keďže od tohto dňa mu vznikol nárok na náhradu mzdy. Rozhodujúcim obdobím teda je štvrtý štvrtrok roku 2010, teda október až december 2010. V tomto rozhodnom období odpracoval žalobca spolu 332,5 hodín, pričom dosiahol hrubú mzdu za október 2010 vo výške 922,17 Eur, za november 2010 vo výške 2018,15 Eur a za december 2010 vo výške 998,53 Eur. Spolu teda ide o mzdu vo výške 3.938,85 Eur. Pre zistenie hodinového zárobku je potrebné vydeliť súčet hrubej mzdy počtom odpracovaných hodín za toto rozhodné obdobie: 3.938,85 Eur: 332,5 hod = 11,8461 Eur na hodinu. Priemerný hodinový zárobok žalobcu tak v rozhodnom období bol 11,8461 Eur/h. Pre účely výpočtu celkovej náhrady mzdy za 36 mesiacov, je potrebné určiť počet pracovných dní v období od 08.03.2011 do 08.03.2014 (obdobie 36 mesiacov), keďže pre účely výpočtu náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce sa zisťuje priemerný zárobok a nie priemerný mesačný zárobok. V tomto období bolo 784 pracovných dní. Nakoľko pracovný čas žalobcu bol 7 hodín (35 hodinový týždenný prac. čas), náhradu za 36 mesiacov možno stanoviť súčinom počtu pracovných dní v danom období, dĺžkou pracovného času za deň a priemerného hodinového zárobku (784 x 7 x 11,8461), čoho výsledkom je suma 65.011,40 Eur.

3. Žalovaný sa k nároku žalobcu vyjadril písomným podaním, v ktorom uviedol, že náhrada mzdy patrí zamestnancovi až odo dňa, kedy je doručené oznámenie zamestnávateľovi. V tomto prípade je oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával súčasťou žaloby podanej dňa 07.03.2011, pričom žalobca opakovane trval na tom, aby ho zamestnávateľ zamestnal aj prípisom zo dňa 03.10.2019. Ďalej poukázal na to, že v prípade podania oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi pracovný pomer trvá aj naďalej. Zamestnávateľ je preto povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v prípade, ak mu neprideluje prácu podľa pracovnej zmluvy. Toto ustanovenie však obsahuje aj výnimku týkajúcu sa trvania pracovného pomeru, kedy môže dôjsť k ukončeniu pracovného pomeru rozhodnutím súdu ku dňu právoplatnosti rozhodnutia. Je to v prípade, ak nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V tomto prípade sa pracovný pomer končí dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu. Posúdiť možnosť uplatnenia výnimky je oprávnený len súd. Zamestnávateľ by v takomto prípade mal preukázať, v čom spočíva ospravedliteľný dôvod, na základe ktorého by mal súd rozhodnúť, že pracovný pomer netrvá. Ospravedliteľnými dôvodmi z pohľadu žalovaného, pre ktoré by mal súd rozhodnúť, že pracovný pomer netrvá, sú nasledovné. Žalobca - zamestnanec, bol právoplatným rozsudkom Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 3 To/115/2017 uznaný za vinného z úmyselného trestného činu ublíženia na zdraví podľa § 155 ods 1 Tr. zák. Rozsudok nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť dňa 30.01.2018, skutok za ktorý bol žalobca odsúdený sa stal 13.11.2012. Skutok spáchal žalobca so zbraňou, v

dôsledku čoho mu bola zbraň po spáchaní skutku zaistená. Podľa ustanovenia § 5 ods. 2 zákona č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii v znení neskorších predpisov sa príslušníkom obecnej polície môže stať len bezúhonná osoba, staršia ako 21 rokov, ktorá je telesne, duševne a odborne spôsobilá na plnenie úloh obecnej polície. Bezúhonnosť osoby sa preukazuje výpisom z registra trestov. Podľa ustanovenia § 19 ods. 1 zákona č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii v znení neskorších predpisov príslušník obecnej polície nosí pri pracovnej činnosti zbraň, ak obec nerozhodne inak. Vo vzťahu k Mestskej polícii bolo v Bratislave vydané Všeobecne záväzné nariadenie č. 3/1991 z ktorého vyplýva, že „obec nerozhodla inak“, t. j. mestský policajt pri výkone pracovnej činnosti nosí zbraň. Na základe vyššie uvedenej skutočnosti má žalovaný za to, že žalobca dňom vznesenia obvinenia, t. j. dňom 14.11.2012, naplnil dôvod výpovede podľa Zákonníka práce v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1, písm. d) bod 1 nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce t. j. nie je oprávnený nosiť zbraň pri pracovnej činnosti, t. j. nemôže si riadne plniť svoje pracovné povinnosti v zmysle zákona o obecnej polícii. A to aj z dôvodu, že jeho konanie vo veci žiadosti o vydanie nového zbrojného preukazu bolo prerušené na základe vzneseného obvinenia z dôvodu prebiehajúceho trestného konania. Zároveň mu bola odňatá zbraň, ktorú mal v legálnej držbe, táto zbraň sa nachádza na OR PZ Bratislava V., oddelenie dokladov. Medzitýmny rozsudok, ktorým súd rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru nadobudol právoplatnosť dňa 25.07.2019 a tak súd prvej inštancie pokračuje v konaní o náhrade mzdy. V zmysle ustanovenia § 79 ods. 2 žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu žiada súd, aby žalobcovi vôbec nepriznal náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, resp. primerane znížil náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov nakoľko náhrada mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý zrušil pracovný pomer so zamestnancom. Ďalej žalovaný poukázal na to, že v danom prípade sú splnené podmienky na nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov resp. zníženie priznania náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov a to najmä z dôvodov: žalobca je poberateľom výsluhového dôchodku; nie je mu známe, že by mal zdravotné obmedzenia, pre ktoré by sa nemohol zamestnať; má vedomosť, že žalobca mal aj ďalší pracovný pomer, ktorý nasledoval po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 11.01.2011. K výpočtu výšky náhrady mzdy uviedol, že žalobca ako zamestnanec Hlavného mesta SR Bratislavy vykonával prácu vo verejnom záujme. Odmeňovanie zamestnancov vo verejnom záujme je upravené zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení neskorších zákonov v znení neskorších predpisov. Vzhľadom k tomu, sa pri rozhodovaní o mzdových nárokoch podľa osobitných predpisov vychádza z ust. § 29 a nasl. citovaného zákona, podľa ktorého sa pod mzdou rozumie plat podľa tohto zákona a pod priemerným zárobkom alebo mzdou sa rozumie funkčný plat priznaný zamestnancovi v čase keď vznikol dôvod na jeho použitie. Žalobca mal dňom 01.01.2011 priznaný funkčný plat podľa Platobného výmeru od 01.01.2011 vo výške 664 Eur brutto. Nárok a náhrada mzdy patrí zamestnancovi odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci alebo do času, keď súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa nepresahujúcu 12 mesiacov nemôže súd znížiť ani nepriznať. Táto náhrada má povahu satisfakcie za neplatný skončený pracovný pomer. Teda za obdobie 12 mesiacov táto predstavuje sumu $12 \times 664,50 \text{ Eur} = 7\,974 \text{ Eur}$, t. j. za obdobie od marca 2011 do februára 2012.

4. Súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa § 252i ods. 1, § 79 ods. 1 Zákonníka práce, § 1 ods. 1, § 29 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

5. S poukazom na citované ustanovenia je nesporné, že v danom prípade pri určovaní výšky peňažného plnenia t. j. nároku na náhradu mzdy je potrebné vychádzať z ustanovení zákona č. 553/2003 Z. z. ktorý obsahuje v § 29 špeciálnu úpravu z hľadiska spôsobu určenia (výpočtu) priemerného zárobku alebo priemernej mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce k § 134 Zákonníka práce. Z vyššie citovaného ustanovenia vyplýva, že v prípade zamestnávateľov taxatívne uvedených v § 1 a ich zamestnancov sa za priemerný zárobok alebo mzdu považuje v prípade peňažných nárokov funkčný plat. Plat zamestnanca ako aj jeho jednotlivé komponenty sú definované v § 4 ods. 1 tohto zákona. Preto súd prvej inštancie v tomto smere súhlasil s argumentáciou žalovaného. Podľa predloženého platového výmeru z 31.12.2010 bol funkčný plat žalobcu stanovený vo výške 664,50 Eur (z toho tarifný plat 520,50 Eur). Takto stanovený funkčný plat potom plní úlohu priemerného zárobku v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka

práce pre výpočet nároku na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru. Pri stanovení funkčnej platy súd prvej inštancie vychádzal aj z nariadenia vlády z 09.12.2009 účinného od 01.01.2010 do 31.12.2013 ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa ktorého tarifný plat žalobcu v danom čase bol stanovený vo výške 520,50 Eur. Pokiaľ ide o rozsah nároku, súd prvej inštancie v konaní nemal preukázaný iný príjem ako dávky v nezamestnanosti priznané rozhodnutím Sociálnej poisťovne. Taktiež pokiaľ ide o započítanie výsluhového dôchodku pri rozhodovaní o výške náhrady mzdy, súd prvej inštancie v tomto smere súhlasí s argumentáciou žalobcu, že výsluhový dôchodok nie je príjem, ktorý sa pri náhrade mzdy zohľadňuje, nakoľko výsluhový dôchodok policajta alebo vojaka nemožno považovať za starobný dôchodok alebo za invalidný dôchodok podľa zákona o sociálnom poistení. K inému záveru súd prvej inštancie dospel v súvislosti s argumentáciou žalovaného, ktorý poukázal na stratu spôsobilosti žalobcu vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy zo dňa 31.08.1999 v znení dodatkov. Rozsudkom Okresného súdu Bratislava V spojený s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave bol žalobca uznaný vinným zo zločinu ublíženia na zdraví podľa § 155 ods. 1 TZ a odsúdený na trest odňatia slobody vo výmere tri roky s podmieneným odkladom na skúšobnú dobu v trvaní 5 rokov a súčasne mu bol uložený aj trest prepadnutia strelnej zbrane, ktorú mal žalobca v legálnej držbe a ktorá mu bola v súvislosti so vznesením obvinenia dňa 14.12.2012 zaistená a nachádza sa na OR PZ Bratislava V, oddelenie dokladov. Taktiež konanie vo veci žiadosti o vydanie nového zbrojného preukazu bolo prerušené na základe vzneseného obvinenia. Podľa pracovnej zmluvy žalobca u žalovaného pracoval na Mestskej polícii Hlavného mesta Bratislavy na okresnej stanici Nové Mesto ako operačný. Vo vzťahu k Mestskej polícii hlavného mesta SR Bratislavy bolo vydané všeobecné záväzné nariadenie č.3/1991 hlavného mesta SR Bratislavy z 18.12.1991 o Mestskej polícii v znení VZN č. 7/1995, VZN 7/1996, podľa ktorého súčasťou výstrojných súčiastok bolo podľa § 22 ods. 1 zák. č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii v znení neskorších predpisov puzdro na zbraň a podľa ust. § 19 ods. 1 zákona č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii v znení neskorších predpisov príslušník obecnej polície nosí pri plnení pracovných povinností zbraň, ak obec nerozhodne inak. Zo Všeobecného nariadenia č. 3/1991 vyplýva, že „obec nerozhodla inak“, t. j. mestský policajt pri výkone pracovnej činnosti používa zbraň. V dôsledku vznesenia obvinenia a zaistenia strelnej zbrane žalobcu možno dospieť k záveru, že tým, že žalobca stratil oprávnenie nosiť zbraň pri pracovnej činnosti, stratil aj spôsobilosť vykonávať prácu a riadne si plniť svoje pracovné povinnosti podľa pracovnej zmluvy, náplne práce a svojho pracovného zaradenia v zmysle zákona č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii. Predovšetkým v tejto súvislosti súd prvej inštancie poukazuje na zmysel právnej úpravy náhrady mzdy. Podľa § 79 Zákonníka práce náhradu mzdy po tom, čo zamestnanec oznámil že trvá na ďalšom zamestnávaní po zrušovanom prejave zamestnávateľa je povinný zamestnávateľ platiť z dôvodu, že je povinný zamestnancovi aj naďalej prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy. Náhradu mzdy zamestnávateľ je povinný poskytovať len v tom prípade, ak zamestnanec chce a môže pracovať. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prekážku na strane zamestnanca neprislúcha mu náhrada mzdy. V danom prípade podľa názoru súdu strata spôsobilosti vykonávať prácu v súlade s pracovnou zmluvou a predpismi o obecnej polícii je prekážkou na strane zamestnanca, v priebehu ktorej mu nevzniká nárok na náhradu mzdy. Zákonník práce neukladá zamestnávateľovi povinnosť v takomto prípade previesť zamestnanca na iný druh práce ale naopak uvedená skutočnosť je dôvodom výpovede podľa ustanovenia § 63 ods. 1, písm. d) 1. Zákonníka práce (nesplňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce). Rozsudok okresného súdu v spojení s Krajským súdom v Bratislave nadobudol právoplatnosť dňa 30.01.2018. Pokiaľ ide o uložený trest tento bude vykonaný výkonom nepodmienečného trestu alebo uplynutím skúšobnej doby v súvislosti s jeho podmieneným odkladom. Z uvedených dôvodov nie je možné ďalej spravodlivo od žalovaného požadovať aby žalobcu ďalej zamestnával a preto súd návrhu žalovaného na rozhodnutie súdu o skončení pracovného pomeru vyhovel. Na základe vykonaného dokazovania súd prvej inštancie priznal žalobcovi nárok na náhradu mzdy v rozsahu od 07.03.2011 do 14.11.2012 v celkovej výške 13.457,40 Eur (marec - 532 Eur t. j. $(664 : 30 = 22,1 \text{ Eur/deň} \times 6 = 132,6 \text{ Eur}$, apríl 2011- október 2012 t. j. $664 \times 19 = 12\,616 \text{ Eur}$, november 2012 t. j. $14 \times 22,1 = 311,5 \text{ Eur}$) a vo zvyšku žalobu zamietol. Súd prvej inštancie žalobcovi priznal aj nárok na úroky z omeškania, nakoľko žalobca si uplatnil nárok na náhradu mzdy riadne a včas v rámci žaloby o určenie neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Počiatok plynutia omeškania žalobca určil dňom 26.07.2019. Súd prvej inštancie úrok z omeškania priznal v navrhovanom rozsahu nakoľko nárok zodpovedá podmienkam stanoveným § 517 ods.2 OZ a vládneho nariadenia č. 87/1995 Z.z. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol podľa zásady úspechu v konaní. Žalobca bol úspešný v konaní o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru v plnom rozsahu, v časti o priznaní náhrady mzdy len v rozsahu 20 %. Preto súd prvej inštancie s poukazom na § 255 ods. 1 CSP žalobcovi priznal nárok vo výške 70 %.

6. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie prostredníctvom právneho zástupcu žalobca, ktorý nesúhlasil s rozhodnutím súdu prvej inštancie, poukázal na odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. d), f) a h) CSP a navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že vyhovie žalobcovmu návrhu v plnom rozsahu a prizná mu náhradu trov konania, eventuálne, aby zrušil toto rozhodnutie a uložil mu povinnosť opätovne vo veci rozhodnúť. V podanom odvolaní žalobca namietal, že súd prvej inštancie nesprávne postupoval v prípade stanovenia výšky náhrady mzdy, čo vychádza z nesprávneho postupu pri výpočte náhrady mzdy a tiež nesprávneho vyhodnotenia dôkazov vo vzťahu k obdobiu, za ktoré sa žalobcovi náhrada mzdy priznala. Súd vec napriek tomu, že krajský súd v predošlom rozhodnutí odvolacieho súdu (č. k. 6Co/243/2012-219) jednoznačne určil, podľa ktorých ustanovení má okresný súd postupovať pri výpočte náhrady mzdy, vypočítal mzdu nie podľa ustanovení § 134 a nasl. Zákonníka práce, ale podľa zákona č. 553/2003 Z. z.. Následkom uvedeného bolo, že rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Súd prvej inštancie sa odklonil od rozhodnutia nadriadeného súdu a jeho právneho názoru, ktorý pre neho bol a je záväzný. V tomto postupe možno vidieť aj inú vadu konania, ktorá spôsobila nesprávnosť rozhodnutia súdu. Správne mal súd právne vec posúdiť a stanoviť podľa § 134 a nasl. Zákonníka práce. V danej veci treba priemerný zárobok žalobcu pre účely výpočtu náhrady mzdy zisťovať ku dňu 08.03.2011, keďže od tohto dňa mu vznikol nárok na náhradu mzdy. Rozhodujúcim obdobím teda je štvrtý štvrtrok roku 2010, teda október až december 2010. V tomto rozhodnom období odpracoval žalobca spolu 332,5 hodín, pričom dosiahol hrubú mzdu za október 2010 vo výške 922,17 Eur, za november 2010 vo výške 2018,15 Eur a za december 2010 vo výške 998,53 Eur. Spolu teda ide o mzdu vo výške 3.938,85 Eur. Pre zistenie hodinového zárobku je potrebné vydeliť súčet hrubej mzdy počtom odpracovaných hodín za toto rozhodné obdobie: 3.938,85 Eur: 332,5 hod = 11,8461 Eur na hodinu. Priemerný hodinový zárobok žalobcu tak v rozhodnom období bol 11,8461 Eur/h. Pre účely výpočtu celkovej náhrady mzdy za 36 mesiacov, je potrebné určiť počet pracovných dní v období od 08.03.2011 do 08.03.2014 (obdobie 36 mesiacov), keďže pre účely výpočtu náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce sa zisťuje priemerný zárobok a nie priemerný mesačný zárobok. V tomto období bolo 784 pracovných dní. Nakoľko pracovný čas žalobcu bol 7 hodín (35 hodinový týždenný prac. čas), náhradu za 36 mesiacov možno stanoviť súčinom počtu pracovných dní v danom období, dĺžkou pracovného času za deň a priemerného hodinového zárobku ($784 \times 7 \times 11,8461$), čoho výsledkom je suma 65.011,40 Eur. Ak by súd prvej inštancie postupoval pri výpočte správne a hlavne ak by rešpektoval to, že bol viazaný skorším rozhodnutím nadriadeného súdu, dospel by k inému rozhodnutiu a inej výške náhrady mzdy, než ktorú uviedol v rozhodnutí. Okrem toho žalobca namieta, že aj samotný výpočet súdu v bode 16 je zmatečný, keď nie je jasné, ako dospel k sume 132,6 Eur ($664 : 30 = 22,1 \text{ Eur/deň} \times 6 = 132,6 \text{ Eur}$) a prečo sumu 22,1 násobil číslom 6, keď žalobcovi by mal patriť nárok na náhradu mzdy za mesiac marec od 07.03.2011 do 31.03.2011. Tiež je postup súdu nesprávny v tom, že sumu 664 Eur delil číslom 30 a nie číslom 31 (keďže marec má 31 dní). Uvedené spôsobuje zmatečnosť a nejasnosť rozhodnutia. Rozhodnutie tak nie je možné podrobiť riadnemu prieskumu. Druhá zásadná vada týkajúca sa výšky náhrady mzdy podľa žalobcu spočíva v tom, že súd na základe vykonaného dokazovania dospel k nesprávnym skutkovým záverom a vec zároveň aj nesprávne právne posúdil. Žalovaný žiadal, aby súd nepriznal žalobcovi nárok na náhradu mzdy nad 12 mesiacov. Túto svoju žiadosť však relevantne neodôvodnil a tak ju nebolo možné považovať za dôvodnú. Avšak súd aj napriek tomu tejto požiadavke žalovaného vyhovel. V zásade tak súd prvej inštancie do svojho rozhodnutia nekriticky prevzal nedôvodné argumenty žalovaného. S týmito sa vôbec nevysporiadal a nevedno, akými úvahami bol vedený k tomu, aby rozhodol tak, ako rozhodol. V prvom rade súd uvádza zmatečné informácie, nakoľko nárok na náhradu mzdy priznal len do dátumu 14.11.2012, no v bode 15 operuje s dátumom 14.12.2012. Aj táto skutočnosť spôsobuje nepreskúmateľnosť rozhodnutia. Závažnejším pochybením však je názor súdu ohľadom toho, prečo má žalobca nárok na náhradu mzdy len do 14.11.2012. Súd uviedol, že nárok na náhradu mzdy má zamestnanec len ak chce a môže pracovať. Táto úvaha súdu nie je podporená žiadnym relevantným právnym predpisom ani judikatúrou a nie je bližšie vysvetlená. Súd prvej inštancie v tomto prípade znova vec nesprávne právne posúdil, keď doslova kreuje udalosti, ktoré sa nikdy nestali a zaoberá sa hypotetickými úvahami. Žalobca mohol a chcel pracovať. Nepracoval v dôsledku nezákonného konania žalovaného a v dôsledku toho, že mu prestal prideľovať prácu. Dokonca samotný žalovaný v podaní zo dňa 24.10.2019 uviedol, že ho žalobca žiadal prípisom zo dňa 03.10.2019 o prideľovanie práce. Túto skutočnosť súd vôbec nezval pri rozhodovaní do úvahy. Žalobca by mal mať nárok na plnú náhradu mzdy, nakoľko žalovaný svoj nárok riadne nezodôvodnil a nepreukázal. Dôvody uvádzané súdom pre nepriznanie nároku nikdy reálne neexistovali a preto nimi nemožno zdôvodniť nezákonné skrátenie náhrady mzdy. K výroku o skončení pracovného pomeru žalobca uvádza, že žalovaný požiadal súd o to, aby rozhodol, že nie je spravodlivé požadovať, aby

žalovaný žalobcu ďalej zamestnával. Táto žiadosť je však bez právnych účinkov nakoľko žalobca už 25.10.2019 skončil pracovný pomer okamžite pre nevyplatenie mzdy. Pokiaľ ide o výrok o trovách, v tomto prípade súd nesprávne vec právne posúdil, keď právny predpis (CSP) aplikoval nesprávne. Žalobca mal 100 % úspech v konaní. Dôvodom tohto záveru je, že súd medzitýmnym rozsudkom zo dňa 28.11.2016 určil, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. Krajský súd rozhodnutím zo dňa 11.06.2019 toto rozhodnutie potvrdil. Základom sporu je určenie, či pracovný pomer skončil, alebo neskončil neplatne. Súd právoplatne určil, že skončil neplatne. Podľa zákona má zamestnanec, ktorý požiadal o pridelovanie práce v takom prípade automaticky nárok na náhradu mzdy do momentu rozhodnutia súdu, alebo začiatku opätovného pridelovania práce. Nakoľko súdne konanie trvá niekoľko rokov, podľa zákona má žalobca automaticky nárok na náhradu mzdy 12 mesiacov. Rovnako má nárok aj na zvyšných 24 mesiacov, nakoľko žalovaný relevantne neodôvodnil a hlavne nepreukázal dôvody na nepriznanie nároku na náhradu mzdy nad 12 mesiacov. Žalobca by tak mal mať nárok na náhradu mzdy 36 mesiacov. Určenie výšky náhrady mzdy nemá žalobca ako ovplyvniť, nakoľko jednak závisí od toho, či zamestnávateľ požiada o nepriznanie, či zníženie nároku nad 12 mesiacov a tiež, či sa s ním súd stotožnil. Tiež nemá ako ovplyvniť výšku náhrady mzdy a jej výpočet, nakoľko presný spôsob výpočtu presne stanovuje zákon. Z uvedeného vyplýva, že priznanie náhrady mzdy závisí od splnenia podmienky, že o ňu žalobca požiada. To urobil. Následne jej rozsah závisí len od aktivity žalovaného a úvahy súdu. Spôsob výpočtu je zákonom daný. Okrem toho, nejde o samostatné konanie len o náhradu mzdy, keď by žalobca žiadal len náhradu mzdy. Žalobca si nároky uplatnil v jednom konaní. Nakoľko bol žalobca úspešný v základe sporu, požiadal v tom istom konaní o priznanie nároku na náhradu mzdy, mal by mať žalobca nárok na náhrady mzdy vo výške 100 %.

7. K odvolaniu žalobcu sa vyjadril žalovaný, ktorý nesúhlasil s podaným odvolaním a navrhol rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne a právne správny potvrdiť. Vo svojom vyjadrení uviedol, že právny zástupca žalobcu opakovane pri výpočte náhrady mzdy zastáva názor, že súd prvej inštancie má pri výpočte náhrady mzdy vychádzať z ustanovení Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. Takýto postup by žalovaný považoval za nezákonný a v rozpore so zaužívanou súdnou praxou. Žalobca ako zamestnanec Hlavného mesta SR Bratislavy vykonával prácu vo verejnom záujme a na odmeňovanie zamestnancov vo verejnom záujme sa vzťahuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení neskorších zákonov v znení neskorších predpisov (§ 29). Pri určovaní náhrady mzdy nie je možné postupovať v danom prípade podľa § 134 Zákonníka práce, ktorý pojednáva o priemernom zárobku pre pracovnoprávne účely vrátane určenia rozhodujúceho obdobia. V danom prípade priemerným zárobkom žalobcu bol funkčný plat v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie. Výška funkčného platu žalobcu v čase doručenia výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru bola v súlade s ustanovením § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. vo výške 664,50 Eur. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie túto sumu správne považoval za výšku mesačnej náhrady mzdy. Právny zástupca žalobcu vo svojom odvolaní poukazuje na tú skutočnosť, že súd prvej inštancie pri vyhlásení rozsudku nerešpektoval právny názor odvolacieho súdu ohľadne náhrady mzdy, ktorý je prezentovaný v uznesení Krajského súdu v Bratislave zo dňa 19.11.2012, č. k. 6Coo/243/2012-219. Na základe zrušujúceho uznesenia má súd prvej inštancie postupovať v naznačenom smere, prípadne doplniť dokazovanie a následne vo veci opätovne rozhodnúť. Žalovaný nesúhlasí s interpretáciou právneho zástupcu žalobcu, že súd prvej inštancie je povinný pri náhrade mzdy postupovať podľa Zákonníka práce. Žalovaný zastáva názor, že uvedené tvrdenie nevyplýva ani z odôvodnenia uznesenia odvolacieho súdu, na ktorý sa žalobca odvoláva. Zastáva názor, že nie je možné dožadovať sa dodržiavania právneho názoru odvolacieho súdu, ktorý je preukázateľne v rozpore s procesnými predpismi ako aj ustálenou súdnou praxou. Aj keď zmena skoršieho, pre súd prvej inštancie záväzného právneho názoru odvolacieho súdu, je v zásade nežiaduca, nemožno ju považovať za nepatričnú, predovšetkým s ohľadom na ústavnoprávny princíp nezávislosti sudcu, ktorý je vo všeobecnosti viazaný len zákonom. Žalovaný sa plne stotožňuje s výrokom III. uvedeným v rozsudku súdu prvej inštancie. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol v zmysle ustanovenia § 255 CSP, je plne v jeho kompetencii určiť percentuálne výšku nároku na náhradu trov konania. V žiadnom ustanovení CSP nie je výslovne uvedené, že ak sa žalobe vyhovel súd musí priznať náhradu trov konania vo výške 100 %.

8. K vyjadreniu žalovaného sa opätovne prostredníctvom právneho zástupcu vyjadril žalobca, ktorý uviedol, že trvá na svojej doterajšej argumentácii ako aj na dôvodoch odvolania uvádzaných v tejto súvislosti. Nad rámec by však chcel poukázať na to, že sám súd prvej inštancie v ranom štádiu konania vychádzal pri výpočte mzdy z ustanovení Zákonníka práce a nie z osobitného, žalovaným uvádzaného

predpisu, čo je zrejme, zo spôsobu výpočtu. Krajský súd v Bratislave v rozhodnutí č. k. 6Co/24/2012-219 analyzoval rozhodnutie súdu prvej inštancie, bolo mu zrejme, podľa akého zákona súd prvej inštancie postupuje pri výpočte náhrady mzdy a použitie tohto predpisu nijako nespochybnil. Ba čo viac, sám cituje ustanovenia Zákonníka práce. Je teda nepochybné, že aj súd prvej inštancie aj jemu inštančne nadriadený súd považovali aplikáciu Zákonníka práce pre výpočet náhrady mzdy za správnu. Okrem toho odvolací súd v danom rozhodnutí neurčil súdu prvej inštancie postupovať podľa tohto zákona. Tým, že súd prvej inštancie takýmto spôsobom zmenil spôsob výpočtu, narušil aj princíp predvídateľnosti práva a princíp právnej istoty žalobcu. Okrem toho dôvody, ktoré uvádza žalovaný ako dôvody na zníženie mzdy sú nelogické, nakoľko je jasné, že žalobca doručil žalovanému, ako zamestnávateľovi oznámenie, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával dňa 08.03.2011. Od tohto momentu, má v prípade, pokiaľ mu nezačne zamestnávateľ opätovne pridelať prácu, zamestnanec nárok na náhradu mzdy. Vzhľadom na zákonné obmedzenie uvedené v § 79 ods. 2 druhá veta Zákonníka práce, má žalobca nárok na priznanie náhrady mzdy maximálne za 36 mesiacov, preto žalobca zastáva názor, že má nárok na náhradu mzdy až do 08.03.2014. Podľa názoru žalobcu sa žalovaný vôbec nevyjadril k podstate a dôvodom uvádzaným v tomto bode odvolania. Žalobca trvá na tom, že súd prvej inštancie nemal rozhodnúť o skončení niečoho, čo už v čase rozhodovania súdu netrvalo. Preto navrhuje, aby tento výrok bol odvolacím súdom zrušený. Čo sa týka náhrady trov konania, žalobca aj v tomto prípade trvá na odvolacích dôvodoch a argumentoch, o ktoré ich v tomto bode opiera. Trvá na tom, že súd prvej inštancie pochybil aj v tomto prípade a navrhuje aby odvolací súd zmenil toto rozhodnutie tak, že prizná žalobcovi nárok na náhradu trov konania vo výške 100 %.

9. K vyjadreniu žalobcu sa opätovne vyjadril aj žalovaný, ktorý uviedol, že v plnom rozsahu zotrúva na všetkých svojich písomných podaniach, ktoré v predmete sporu doposiaľ predniesol. Súd prvej inštancie ako aj odvolací súd musí pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy vychádzať zo skutočnosti, že žalobca ako zamestnanec Hlavného mesta SR Bratislavy vykonával prácu vo verejnom záujme a na odmeňovanie zamestnancov vo verejnom záujme sa vzťahuje zákon č. 553/2003 Z. z. Naďalej zotrúva na názore, že nie je možné sa slepo dožadovať dodržiavania právneho názoru odvolacieho súdu, ktorý je v rozpore s právnymi predpismi. Žalovaný má za to, že žalobca dňom vznesenia obvinenia, t. j. dňom 14.11.2012, naplnil dôvod výpovede podľa Zákonníka práce v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d). Vzhľadom na vyššie uvedené zastáva žalovaný názor, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

10. Odvolací súd preskúmal vec, viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania § 379, § 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku, vec prejednal bez nariadenia pojednávania, keďže neboli splnené zákonné podmienky pre jeho nariadenie (nebolo potrebné doplniť, resp. zopakovať dokazovanie, nevyžaduje to dôležitý verejný záujem; § 385 ods. 1 CSP) a dospel k záveru, že odvolaniu žalobcu možno priznať úspech len čiastočne. Rozsudok verejne vyhlásil dňa 07.02.2023; o termíne verejného vyhlásenia rozsudku boli strany sporu, ich právni zástupcovia, upovedomené zákonným spôsobom (§ 378 ods. 1, § 219 ods. 1, ods. 3, § 385 ods. 1 CSP). Odvolací súd pri rozhodovaní vychádzal z vyššie uvedených zákonných ustanovení a zo skutočností, ktoré vyšli najavo najneskôr do konca lehoty na podanie odvolania. Rozhodujúcim pre posúdenie vecnej a právnej správnosti rozsudku súdu prvej inštancie, dôvodnosť odvolania, boli skutočnosti, ktoré vyšli najavo vykonaným dokazovaním súdom prvej inštancie a ktoré nepochybne existovali v čase vyhlásenia rozsudku, v čase podania odvolania.

11. Súd prvej inštancie medzitýmnym rozsudkom zo dňa 28.11.2016, č. k. 18C/37/2011-352, v spojení s opravným uznesením zo dňa 22.11.2017, č. k. 18C/37/2011-388, určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi listom žalovaného zo dňa 07.01.2011 je neplatné a Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo dňa 11.06.2019, č. k. 14Co/40/2018 predmetný rozsudok ako vecne správny potvrdil. Nakoľko aj v predmetnom prípade prvý výrok napadnutého rozsudku nadobudol právoplatnosť, odvolaciemu súdu ostalo ako dôvodné posúdiť, či bol správny záver súdu prvej inštancie o rozsahu, resp. dĺžke obdobia za ktorú žalobcovi priznal nárok na náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru. Žalobca si danú náhradu mzdy uplatňoval v súlade s § 79 ods. 3 Zákonníka práce za obdobie 36 mesiacov, t. j. od 08.03.2011 (odo dňa nasledujúceho po podaní žaloby, v ktorej trval na ďalšom zamestnávaní) do 08.03.2014. Súd prvej inštancie mu priznal nárok od 07.03.2011 (aj keď správne malo byť od 08.03.2011, vzhľadom na nadobudnutie právoplatnosti predmetného výroku, odvolací súd už nemohol tento výrok zmeniť) do 14.11.2012 (t. j. do dátumu, kedy žalobca stratil spôsobilosť na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve).

12. Rozsudkom Okresného súdu Bratislava V spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave bol žalobca uznaný vinným zo zločinu ublíženia na zdraví podľa § 155 ods. 1 TZ a odsúdený na trest odňatia slobody vo výmere tri roky s podmieneným odkladom na skúšobnú dobu v trvaní 5 rokov a súčasne mu bol uložený aj trest prepadnutia strelnej zbrane, ktorú mal žalobca v legálnej držbe a ktorá mu bola v súvislosti so vznesením obvinenia dňa 14.12.2012 zaistená a nachádza sa na OR PZ Bratislava V, oddelenie dokladov. Taktiež konanie vo veci žiadosti o vydanie nového zbrojného preukazu bolo prerušené na základe vzneseného obvinenia. Podľa pracovnej zmluvy žalobca u žalovaného pracoval na Mestskej polícii Hlavného mesta Bratislavy na okresnej stanici Nové Mesto ako operačný. Vo vzťahu k Mestskej polícii hlavného mesta SR Bratislavy bolo vydané všeobecné záväzné nariadenie č.3/1991 hlavného mesta SR Bratislavy z 18.12.1991 o Mestskej polícii v znení VZN č. 7/1995, VZN 7/1996, podľa ktorého súčasťou výstrojných súčiastok bolo podľa § 22 ods. 1 zák. č. 564/1991 zb. o obecnej polícii v znení neskorších predpisov puzdro na zbraň a podľa ust. § 19 ods. 1 zákona č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii v znení neskorších predpisov príslušník obecnej polície nosí pri plnení pracovných povinností zbraň, ak obec nerozhodne inak. Zo Všeobecného nariadenia č. 3/1991 vyplýva, že „obec nerozhodla inak“, t. j. mestský policajt pri výkone pracovnej činnosti používa zbraň. V dôsledku vznesenia obvinenia a zaistenia strelnej zbrane žalobcu možno dospieť k záveru, že tým, že žalobca stratil oprávnenie nosiť zbraň pri pracovnej činnosti, stratil aj spôsobilosť vykonávať prácu a riadne si plniť svoje pracovné povinnosti podľa pracovnej zmluvy, náplne práce a svojho pracovného zaradenia v zmysle zákona č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prekážku na strane zamestnanca neprislúcha mu náhrada mzdy. V danom prípade podľa názoru súdu strata spôsobilosti vykonávať prácu v súlade s pracovnou zmluvou a predpismi o obecnej polícii je prekážkou na strane zamestnanca, v priebehu ktorej mu nevzniká nárok na náhradu mzdy. Zákonník práce neukladá zamestnávateľovi povinnosť v takomto prípade previesť zamestnanca na iný druh práce ale naopak uvedená skutočnosť je dôvodom výpovede podľa ustanovenia § 63 ods. 1, písm. d) 1. Zákonníka práce (nesplňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce).

13. Náhrada mzdy, ktorá zamestnancovi patrí podľa tohto ustanovenia Zákonníka práce, je vyvolaná tým, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe prestal prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, i napriek tomu, že zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Poskytnutie náhrady mzdy je teda dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy. V prípade, že zamestnávateľ po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy, ide o prekážku na strane zamestnávateľa. Zamestnancovi po dobu, po ktorú mu zamestnávateľ neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku a túto náhradu nemožno znížiť, poprípade nepriznať, aj keby o to zamestnávateľ žiadal. K strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy však môže u zamestnanca prísť len vtedy, ak je sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, karantény alebo z dôvodu inej dôležitej osobnej prekážky v práci, pri ktorej zamestnancovi neprináleží náhrada mzdy, nemá nárok ani na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

14. 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.

15. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti tak odvolací súd sa stotožnil so záverom súdu prvej inštancie o rozsahu náhrady mzdy, a preto aj výrok o zamietnutí žaloby vo zvyšku uplatneného nároku bol vecne a právne správny, a preto ho odvolací súd potvrdil (§ 387 ods. 1 CSP).

16. Taktiež podľa názoru odvolacieho súdu, súd prvej inštancie postupoval pri určení výšky náhrady mzdy vecne a právne správne. Žalobca ako zamestnanec Hlavného mesta SR Bratislavy vykonával právu vo verejnom záujme a na odmeňovanie zamestnancov vo verejnom záujme sa vzťahuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení neskorších zákonov v znení neskorších predpisov (§ 29). Pri určovaní náhrady

mzdy nie je možné postupovať v danom prípade podľa § 134 Zákonníka práce, ktorý pojednáva o priemernom zárobku pre pracovnoprávne účely vrátane určenia rozhodujúceho obdobia. V danom prípade priemerným zárobkom žalobcu bol funkčný plat v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie. Výška funkčného platu žalobcu v čase doručenia výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru bola v súlade s ustanovením § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. vo výške 664,50 Eur. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie túto sumu správne považoval za výšku mesačnej náhrady mzdy.

17. Neobstojí ani námietka žalobcu, že súd prvej inštancie sa odklonil od rozhodnutia nadriadeného súdu a jeho právneho názoru, ktorý pre neho bol a je záväzný. Vo výnimočných prípadoch sa princíp viazanosti právnym názorom odvolacieho súdu nemusí uplatniť. Pôjde najmä o situáciu, ak v dôsledku zmeny skutkových zistení, z ktorých vychádzal odvolací súd, už jeho právny názor nie je možné rešpektovať, pretože je napríklad potrebné aplikovať inú právnu normu. V prejednávanej príhode žalobca od počiatku na výpočet výšky peňažného nároku poukazyval na § 134 Zákonníka práce. Na tento poukazyval aj odvolací súd vo svojom zrušujúcom uznesení. Odvolací súd však v tejto súvislosti zastáva názor, že nie je možné dožadovať sa dodržiavania právneho názoru odvolacieho súdu, ktorý je preukázateľne v rozpore s procesnými predpismi ako aj ustálenou súdnou praxou. Aj keď zmena skoršieho, pre súd prvej inštancie záväzného právneho názoru odvolacieho súdu, je v zásade nežiaduca, nemožno ju považovať za nepatričnú, predovšetkým s ohľadom na ústavnoprávny princíp právnej istoty. Žalobca ako zamestnanec Hlavného mesta SR Bratislavy vykonával právu vo verejnom záujme a na odmeňovanie zamestnancov vo verejnom záujme sa vzťahuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení neskorších zákonov v znení neskorších predpisov (§ 29). Pri určovaní náhrady mzdy nie je možné postupovať v danom prípade podľa § 134 Zákonníka práce, ktorý pojednáva o priemernom zárobku pre pracovnoprávne účely vrátane určenia rozhodujúceho obdobia.

18. Taktiež neobstojí ani námietka žalobcu, že súd prvej inštancie uvádza zmätočné informácie, nakoľko nárok na náhradu mzdy priznal len do dátumu 14.11.2012, no v bode 15 operuje s dátumom 14.12.2012, a že táto skutočnosť spôsobuje nepreskúmateľnosť rozhodnutia. Odvolací súd k tomuto uvádza, že ide zrejmu nesprávnosť, tzv. preklep pri písaní, ktorý však nemožno považovať za tak závažné pochybenie súdu prvej inštancie, ktoré by odôvodňovalo iné rozhodnutie vo veci.

19. Pretože odvolací súd nezistil žiadne pochybenie, rozsudok súdu prvej inštancie v danej zamietajúcej časti ako správny potvrdil. Nakoľko ani v odvolaní žalobca neuviedol žiadne skutočnosti, ktoré by iným spôsobom boli spôsobilé vyhodnotiť stav zistený súdom prvej inštancie, odvolanie nepovažoval odvolací súd v tejto časti za dôvodné a preto rozsudok v tejto časti ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil a podľa § 387 ods. 2 CSP sa stotožnil so skutkovým a právnym záverom súdu prvej inštancie.

20. Čo sa týka tretieho výroku napadnutého rozsudku, ktorým súd prvej inštancie určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 31.08.1999 v znení dodatku končí dňom právoplatnosti rozsudku, tak tento výrok vzhľadom na skutkový stav, na ktorý poukazyval žalobca, a to, že k platnému skončeniu pracovného pomeru medzi stranami sporu došlo už skôr, nakoľko žalobca dňa 25.10.2019 okamžite skončil tento pracovný pomer výpoveďou pre nevyplatenie mzdy, tak tento výrok je bezpredmetný a odvolací súd sa ním preto taktiež nezaoberal.

21. Čo sa týka výroku o náhrade trov prvoinštančného konania, tak tu odvolací súd zastáva názor, že odvolanie žalobcu je vo vzťahu k tomuto výroku dôvodné. Súd prvej inštancie priznal žalobcovi nárok na náhradu trov prvoinštančného konania voči žalovanému v rozsahu 70 % s poukazom na § 255 ods. 1 CSP s odôvodnením, že žalobca bol úspešný v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v plnom rozsahu, v časti o priznaní náhrady mzdy len v rozsahu 20 %. S takýmto záverom sa odvolací súd nestotožňuje, a preto v zmysle § 388 CSP s poukazom na § 390 CSP zmenil tento výrok tak, že žalobca má nárok na náhradu trov prvoinštančného konania v rozsahu 100 % dôvodiac tým, že súd medzitým rozsudkom zo dňa 28.11.2016 určil, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. Krajský súd rozhodnutím zo dňa 11.06.2019 toto rozhodnutie potvrdil. Základom sporu je určenie, či pracovný pomer skončil alebo neskončil platne. Podľa zákona má zamestnanec, ktorý požiadal o pridelovanie práce v takom prípade automaticky nárok na náhradu mzdy do momentu rozhodnutia súdu, alebo začiatku opätovného pridelovania práce. Určenie výšky náhrady mzdy nemá žalobca ako ovplyvniť, nakoľko jednak závisí od toho, či zamestnávateľ požiada o nepriznanie, či zníženie nárok nad 12 mesiacov a tiež, či sa s ním súd stotožní. Tiež nemá ako ovplyvniť výšku náhrady mzdy a jej

výpočet, nakoľko presný spôsob výpočtu stanovuje zákon. Preto ak bol žalobca úspešný v časti uznania neplatného skončenia pracovného pomeru, ako aj v priznaní nároku na náhradu mzdy, možno dospieť k záveru, že v súdnom konaní bol úspešný, a preto mu v zmysle § 255 ods. 1 CSP patrí nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

22. Pri rozhodovaní o trovách odvolacieho konania vychádzal odvolací súd z ustanovenia § 396 ods. 1, v spojení s § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 CSP. Žalovaný bol v odvolacom konaní úspešný v merite veci, a preto mu vznikol nárok na náhradu trov odvolacieho konania, pričom o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie s poukazom na ustanovenie § 262 ods. 2 CSP.

23. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti 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).

(1) 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.

(2) 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 CSP).

(1) Dovolanie podľa § 421 odsek 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).

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

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

(1) 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 plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

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

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

(1) Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

(2) 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 CSP).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 CSP).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 CSP).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).