

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 19CoPr/1/2024
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3519203566
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 07. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Beáta Čupková
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2024:3519203566.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Beáty Čupkovej a sudcov JUDr. Viery Škultétyovej a JUDr. Zuzany Slušnej v spore žalobcu A. A. B., nar. XX.XX.XXXX, bytom C. XX/XX, D. právne zastúpeného JUDr. Jánom Legerským, advokátom so sídlom Nám. sv. Anny 15/25, Trenčín, a spoločnosťou +ULTRA Legal s.r.o., so sídlom Sokolovská 270/201, Praha, konajúcou prostredníctvom organizačnej zložky +ULTRA Legal s.r.o., advokátní kancelár, organizačná zložka, so sídlom Grösslingová 56, Bratislava, IČO: 47 255 480 proti žalovanému COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo, so sídlom Mierové nám. 19, Trenčín, IČO: 00 168 912, právne zastúpenému JUDr. Jozefom Herbulákom, advokátom so sídlom Brnianska 1K, Trenčín, o priznanie nároku na náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Trenčín sp. zn. NM-5Cpr/2/2019-530 zo dňa 15. novembra 2023, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch I., III. a IV. **p o t v r d z u j e .**

Žalobca **m á** proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Súd prvej inštancie svojím rozsudkom vo výroku I. rozhodol, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 152.918,70 eur s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne

- zo sumy 6 444,85 eur od 01.02.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6 737,80 eur od 01.03.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 5 858,95 eur od 01.04.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6 444,85 eur od 01.05.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6 444,85 eur od 01.06.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6 151,90 eur od 01.07.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6 444,85 eur od 01.08.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6 737,80 eur od 01.09.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6 151,90 eur od 01.10.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6 444,85 eur od 01.11.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6 444,85 eur od 01.12.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6 151,90 eur od 01.01.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6 737,80 eur od 01.02.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6 151,90 eur od 01.03.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 5 858,95 eur od 01.04.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6 737,80 eur od 01.05.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6 444,85 eur od 01.06.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6 151,90 eur od 01.07.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6 444,85 eur od 01.08.2021 do zaplataenia,

- zo sumy 6 444,85 eur od 01.09.2021 do zaplattenia,
- zo sumy 6 444,85 eur od 01.10.2021 do zaplattenia,
- zo sumy 6 444,85 eur od 01.11.2021 do zaplattenia,
- zo sumy 6 151,90 eur od 01.12.2021 do zaplattenia,
- zo sumy 6 444,85 eur od 01.01.2022 do zaplattenia,

a to všetko do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku. Výrokom II. vo zvyšnej časti žalobu zamietol. Výrokom III. žalobcovi voči žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania pred súdom prvej inštancie v rozsahu 84,4 %, o výške ktorých rozhodne súd po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník. Výrokom IV. rozhodol, že žalobcovi sa voči žalovanému priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %, o výške ktorých rozhodne súd po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

2. V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa je neplatná a jeho pracovný pomer naďalej trvá. Zároveň sa domáhal náhrady mzdy, ktorú požadoval priznať za obdobie 27 mesiacov od 01.12.2019 do 02.03.2022 v celkovej výške 165 808,40 eur spolu s úrokom z omeškania. Rozsudkom súdu prvej inštancie zo dňa 30.03.2022 v spojení s rozsudkom odvolacieho súdu zo dňa 25.04.2023 súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobcovi dňa 14.08.2019 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. Uvedenými rozhodnutiami súd zároveň ponechal v platnosti zabezpečovacie opatrenie nariadené súdom.

3. Súd prvej inštancie v poradí druhým rozsudkom rozhodoval o uplatnenom nároku žalobcu na náhradu mzdy. Výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 14.08.2019 bola žalobcovi doručená dňa 15.08.2019. Výpovedná doba plynula od 01.09.2019 do 30.11.2019. Žalobca žalovanému dňa 26.08.2019 oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Toto oznámenie bolo zamestnávateľovi doručené dňa 02.09.2019. Pre špecifikáciu uplatneného nároku na náhradu mzdy žalobca uviedol, že priemerný hodinový zárobok podľa mzdového listu za II. štvrtrok 2019 je vo výške 37,7997 eur. Žalobca má týždenný pracovný čas 38,75 hod. Žalobca nemal splatnosť mzdy dohodnutú, táto nastáva preto koncom nasledujúceho mesiaca. Žalobca náhradu mzdy uplatnil za obdobie od 01.12.2019 do 02.03.2022 a vyčíslil ju sumou 165 808,40 eur. Uplatnil aj úroky z omeškania, osobitne za každý mesiac omeškania. Súd prvej inštancie sa nestotožnil s procesnou obranou žalovaného, ktorý zastával názor, že súd pri ustálení výšky náhrady mzdy za rozhodujúce obdobie v zmysle § 134 Zákonníka práce mal ustáliť III. štvrtrok 2019, vzhľadom na skutočnosť, že prvým dňom, kedy môže byť žalobcovi priznaná náhrada mzdy je 01.12.2019. Viazaný vysloveným právnym názorom odvolacieho súdu v skoršom zrušujúcom rozhodnutí uviedol, že rozhodujúcou skutočnosťou pre ustálenie rozhodujúceho obdobia je deň, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a nie deň, od ktorého mu vznikol nárok na náhradu mzdy, resp. deň, od ktorého si nárok na náhradu mzdy uplatnil. Vzhľadom na skutočnosť, že žalobca listom doručeným žalovanému dňa 02.09.2019 oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, sa priemerný zárobok žalobcu zisťuje v III. štvrtroku 2019 a v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce je rozhodujúcim obdobím pre výpočet náhrady mzdy v zmysle § 134 ods. 1 a 2 Zákonníka práce II. štvrtrok 2019. S ohľadom na námietku žalovaného, aby súd pri výpočte priemerného zárobku za II. štvrtrok vychádzal iba z jednej štvrtiny vyplatenej prémie, t.j. zo sumy 2 134,50 eur, uviedol, že podľa mzdového listu žalobcu za rok 2019 samotný zamestnávateľ pri výpočte priemerného zárobku určil počet rozhodujúcich období, v ktorých má byť príslušná časť mzdy zohľadnená pri jeho výpočte na jeden štvrtrok. Z uplatneného nároku na náhradu mzdy za 27 mesiacov súd v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce žalobcovi priznal nárok na náhradu mzdy vo výške 152 918,70 eur, čo predstavuje náhradu mzdy za 24 mesiacov. Pri rozhodovaní zohľadnil okolnosť, že doposiaľ zamestnávateľ vyplatil žalobcovi celkovo odstupné za 11 mesiacov. Priznanie náhrady mzdy v rozsahu presahujúcom 25 mesiacov (rozdiel medzi 36 mesiacmi a 11 mesiacmi) by skutočne spôsobilo vznik bezdôvodného obohatenia na strane žalobcu, nakoľko jeho nárok na náhradu mzdy v tejto časti už bol zo strany bývalého zamestnávateľa uspokojený. Tiež vzal do úvahy okolnosť, že žalobca poberal podporu v nezamestnanosti celkovo za obdobie 9 mesiacov. S ďalšou argumentáciou žalovaného sa súd nestotožnil, a preto k výraznejšiemu zníženiu nároku žalobcu na náhradu mzdy nepristúpil. Vzhľadom na skutočnosť, že žalovaný sa márnym uplynutím termínu splatnosti náhrady mzdy dostal do omeškania s úhradou jednotlivých súm náhrady mzdy, priznal žalobcovi aj požadované úroky z omeškania (§ 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z.). O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP, keď s ohľadom na úspech žalobcu 92,2 % a úspech žalovaného 7,8 %, priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 84,4 %. S prihliadnutím na to, že žalobca bol v celom rozsahu úspešný

v odvolacom konaní rozhodol, že žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 % (výrok IV.).

4. Proti uvedenému rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie žalovaný, ktorý navrhol, aby odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie v časti napadnutej odvolaním zmenil tak, že žalovaného zaviazže zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 28 088,40 eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1 361,15 eur od 01.04.2020 do zaplataenia, zo sumy 3 000,- eur od 01.05.2020 do zaplataenia, zo sumy 3 000,- eur od 01.06.2020 do zaplataenia, zo sumy 2 863,63 eur od 01.07.2020 do zaplataenia, zo sumy 3 000,- eur od 01.08.2020 do zaplataenia, zo sumy 3 136,36 eur od 01.09.2020 do zaplataenia, zo sumy 2 863,63 eur od 01.10.2020 do zaplataenia, zo sumy 3 000,- eur od 01.11.2020 do zaplataenia, zo sumy 3 000,-eur od 01.12.2020 do zaplataenia, zo sumy 2 863,63 eur od 01.01.2021 do zaplataenia, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku a o trovách rozhodne tak, že žalobca je povinný zaplatiť žalovanému trovy konania pred odvolacím súdom v rozsahu 66,12 %.

5. Súdu prvej inštancie vytýkal, že nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 365 ods. 1 písm. b) CSP), ako aj že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h) CSP). Súdu tiež vytýkal nepreskúmateľnosť rozsudku pre nedostatok dôvodov, keďže súd prvej inštancie sa v odôvodnení svojho rozsudku nevysporiadal s rozhodujúcimi okolnosťami, ktoré v rámci dokazovania vyšli najavo a opomenul sa vyporiadať s kompenzačnou námietkou, ktorú v konaní vzniesol. Žalovaný v podanom odvolaní zrekapituloval priebeh konania pred súdom a ustálil, že v konaní o priznanie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru ostali medzi stranami sporné tieto skutočnosti: dĺžka časového obdobia presahujúca 12 mesiacov, za ktoré má byť žalobcovi poskytnutá náhrada mzdy, ustálenie výšky priemerného zárobku žalobcu a posúdenie vznesenej kompenzačnej námietky. V podanom odvolaní zopakoval dôvody, pre ktoré žalobcovi nemožno priznať náhradu mzdy za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov. Uvedol, že si je vedomý, že náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru plní voči žalobcovi ako zamestnancovi satisfakčnú a sociálnu funkciu a súčasne sankčnú funkciu voči zamestnávateľovi, avšak v konaní nebol spochybnený materiálny dôvod, pre ktorý zo strany žalovaného došlo k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom, a teda že dôvodom skončenia pracovného pomeru bola jeho reálna nadbytočnosť. V súlade s judikatúrou považoval za významné, či so zamestnancom bol pracovný pomer skončený neplatne z dôvodu účelovo vytvorených a reálne neexistujúcich výpovedných dôvodov, alebo či neplatnosť výpovede vyplýva len z nedodržania formálnych náležitostí postupu zamestnávateľa. Uvedol, že aj dodržanie zákonom predpísaného postupu (formálnych náležitostí postupu zamestnávateľa) by v danom prípade viedlo k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom. Za nedodržanie formálneho postupu považoval primerané uložiť zamestnávateľovi zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za 12 mesiacov. Zdôraznil, že nie je úmyslom žalovaného bagatelizovať neplatné skončenie pracovného pomeru so žalobcom, avšak pri rozhodovaní o rozsahu náhrady mzdy by sa mal súd zaoberať dôvodom, ktorý viedol k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom. Na podporu správnosti svojich tvrdení poukázal na nález Ústavného súdu SR zo dňa 19.11.2019 sp. zn. I.ÚS 331/2019, v ktorom sa o.i. uvádza, že pri rozhodovaní treba vychádzať z konkrétneho dôvodu tohto-ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 b) až d) Zákonníka práce a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Za ďalší dôvod pre nepriznanie náhrady mzdy za viac ako 12 mesiacov považoval laxný prístup žalobcu k hľadaniu nového zamestnania. Bez povšimnutia pri rozhodovaní ostala tiež skutočnosť, že žalobca nebol rádovým zamestnancom, ale naopak vykonával funkciu predsedu predstavenstva družstva, mal nespochybniteľný podiel na nepriaznivej ekonomickej situácii družstva a tak je neopomenuteľným faktom, že i materiálne dôvody, pre ktoré sa stal nadbytočným, si v podstate vo veľkej miere zapríčinil on sám. Považoval za správne, aby bola žalobcovi priznaná náhrada mzdy v rozsahu 12-tich mesiacov.

6. Spornou skutočnosťou v predmetnom konaní bolo podľa žalovaného ustálenie výšky priemerného zárobku žalobcu, od ktorého určenia následne záviselo určenie výšky náhrady mzdy. Nezdíeľal právny názor odvolacieho súdu, ktorý dospel k záveru, že rozhodujúcou skutočnosť pre ustálenie rozhodujúceho obdobia je deň, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, a nie deň, od ktorého mu vznikol nárok na náhradu mzdy. Trval na tom, že takýto spôsob ustálenia výšky nároku žalobcu na náhradu mzdy je v rozpore so zákonom a ustálenou rozhodovacou praxou súdov, napr. uznesenie Najvyššieho súdu SR

zo dňa 27.01.2010 sp. zn. 4Cdo/159/2008, stanovisko NS SR z 08.03.2001 sp. zn. 21Cdo/700/2001, NS ČR sp. zn. 21Cdo/991/2001. Uviedol, že z ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce nevyplýva spôsob zisťovania kalendárneho štvrťroka, ktorý predstavuje rozhodujúce obdobie pri výpočte náhrady mzdy zamestnanca pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Zmyslom citovaného ustanovenia je ustálenie rozhodujúceho obdobia, za ktoré patrí zamestnancovi náhrada mzdy. Pokiaľ v kontexte s ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce žalobca zamestnávateľovi oznámil, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní od 01.12.2019, priemerný zárobok sa u žalobcu zisťuje v IV. štvrťroku 2019 odkedy oznámil, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a v takom prípade je rozhodujúcim obdobím kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, čo je v danom prípade III. štvrťrok 2019. Súdu prvej inštalácie tiež vytýkal, že sa v rámci svojho rozhodovania o nároku žalobcu na náhradu mzdy nezaoberal kompenzačnou námietkou, ktorú v zmysle § 152 CSP vzniesol v podaní zo dňa 13.09.2023, a to titulom bezdôvodného obohatenia žalobcu, ktoré predstavuje odstupné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku žalobcu v celkovej sume 7 502,48 eur netto, ktoré bolo žalobcovi vyplatené dňa 10.12.2019 v dôsledku skončenia jeho pracovného pomeru výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 14.08.2019. Podanou kompenzačnou námietkou žiadal žalovaný započítať časť súdom priznanej náhrady mzdy s bezdôvodným obohatením, ktoré bolo žalobcovi vyplatené. Súd prvej inštalácie bol preto povinný sa kompenzačnou námietkou zaoberať.

7. Žalobca v písomnom vyjadrení k odvolaniu žalovaného navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny. Vo vyjadrení zdôraznil, že skutočnosť ustálenia výšky priemerného zárobku žalobcu nebola v konaní po vrátení veci na súd prvej inštalácie odvolacím súdom už skutočnosťou spornou, ale skutočnosťou vyriešenou. Pokiaľ žalovaný napriek jasnej právnej úprave a právnomu záveru odvolacieho súdu má na túto skutočnosť iný názor (nesprávny), nemôže správnosť záveru súdu prvej inštalácie (v zhode so záverom odvolacieho súdu) spochybňovať. K námietkam žalovaného proti správnosti rozsudku súdu prvej inštalácie, týkajúce sa ustálenia časového obdobia, za ktoré patrí žalobcovi náhrada mzdy, tieto podľa názoru žalobcu nemajú žiadne opodstatnenie a nie sú spôsobilé spochybniť správnosť záveru súdu prvej inštalácie o tejto otázke. Uviedol, že nakoľko zo súdnych rozhodnutí je celkom zrejmé, že súdy dospeli k záveru o nesplnení zákonných predpokladov platnosti výpovede z pracovného pomeru danej žalobcovi zo strany žalovaného, a to z dôvodu nesplnenia ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce a z dôvodu predchádzajúceho neprerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce, nebolo za zistenia takéhoto stavu veci vôbec potrebné, aby bola skúmaná otázka platnosti výpovede z pracovného pomeru z dôvodu existencie, či neexistencie použitého výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, preto žalovaný v odvolaní celkom nedôvodne tvrdí, že súd prvej inštalácie ani odvolací súd pri svojom rozhodovaní nespochybnili materiálny dôvod, pre ktorý došlo k skončeniu pracovného pomeru (daniu výpovede). Bez ohľadu na takéto zjavné účelové tvrdenie žalovaného je zrejmé, že pre posúdenie podmienok na zníženie nároku na náhradu mzdy za dobu presahujúcu 12 mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce sú významné skôr také výpovedné dôvody, ktoré sú odvodzované od porušenia právnych povinností zamestnanca vo vzťahu k zamestnávateľovi pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zo strany zamestnávateľa a výpovedný dôvod spočívajúci v nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na organizačné zmeny u zamestnávateľa medzi takéto dôvody nepatrí. Preto ani nie je žalobcovi zrejmé, aký súvis by mal mať použitý výpovedný dôvod vo výpovedi danej žalobcovi zo strany žalovaného podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (teraz bez ohľadu na nepreukázanie existencie takéhoto dôvodu) vo vzťahu k posúdeniu splnenia podmienok na zníženie, či nepriznanie náhrady mzdy žalobcovi za čas presahujúci 12 mesiacov. Vzhľadom na to, že rozhodnutia žalovaného, v dôsledku ktorých sa mal žalobca stať ako zamestnanec nadbytočný, boli zo strany žalobcu napadnuté žalobou, sú tvrdenia žalovaného prednášané v rovine jednoznačnosti, o existencii uplatneného výpovedného dôvodu v neplatnej výpovedi celkom nenáležité.

8. Za nenáležité označil tvrdenie žalovaného, že ďalším dôvodom pre nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov je laxný prístup žalobcu k hľadaniu nového zamestnania. Uviedol, že celkom subjektívne tvrdenie žalovaného nemôže založiť rozhodnutie o nepriznaní náhrady mzdy žalobcovi ako zamestnancovi za čas dlhší ako 12 mesiacov. Listinnými dôkazmi bolo preukázané, že žalobca hneď potom, čo nemohol pokračovať z dôvodu neplatnej výpovede v práci u žalovaného, sa prihlásil ako uchádzač o zamestnanie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Trenčín, ktorým mu nebolo ponúknuté žiadne miesto. Žalobca sám aktívne navštevoval viaceré firmy, mal záujem o radiacu pozíciu, ktorá by zodpovedala jeho pracovným schopnostiam a praxi. Poukázal na to, že celý pracovný život strávil žalobca výkonom práce len u žalovaného a po tom, čo mu žalovaný dal na sklonku jeho pracovnej

kariéry neplatnú výpoveď, boli už jeho možnosti, najmä vzhľadom na pred dôchodkový vek, získať prácu zodpovedajúcu jeho schopnostiam a praxi, veľmi obmedzené. Žalobcovi preto nemožno vytýkať pasivitu pri hľadaní inej práce. Uviedol, že ak za takéhoto stavu žalovaný vyslovuje svoju subjektívnu úvahu o nečinnosti žalobcu pri hľadaní iného zamestnania, nejde o žiadne riadne spochybnenie skutkových záverov, na ktorých súd prvej inštancie posúdenie tejto otázky založil.

9. Nesúhlasil ani s tvrdeniami žalovaného o podiele žalobcu na nepriaznivej ekonomickej situácii družstva. K námietkam žalovaného o správnosti ustálenia výšky priemerného zárobku žalobcu, sa žalobca vzhľadom na predchádzajúce rozhodnutie odvolacieho súdu vyjadril len celkom stručne. Vychádzajúc z ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce uviedol, že zamestnancovi patrí náhrada v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. Pri správnom výklade ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce a § 134 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a ich vzájomných súvislostí je celkom zrejmé, že pre určenie priemerného zárobku zamestnanca na účely výpočtu náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru je rozhodujúcou skutočnosťou, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a nie je rozhodujúcou skutočnosťou to, za akú dobu (odkedy) zamestnanec nárok na náhradu mzdy uplatnil. Žalobca uplatnil nárok na náhradu mzdy za obdobie až od 01.12.2019 z toho dôvodu, že do tej doby bola žalobcovi mzda zo strany žalovaného riadne podľa pracovnej zmluvy zaplatená. Žalovaný tak nepochybne urobil preto, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 14.08.2019 danú žalobcovi považoval za platnú a mal za to, že pracovný pomer žalobcu sa skončil uplynutím výpovednej doby ku dňu 30.11.2019 a do tejto doby mu preto mzdu podľa pracovnej zmluvy riadne zaplatil. Pokiaľ však súd rozhodol o určení neplatnosti výpovede a o tom, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá, znamená to, že ku skončeniu tohto pracovného pomeru takouto výpoveďou nikdy nedošlo, a preto ani nikdy na základe takejto výpovede nemohla začať plynúť výpovedná doba a táto potom nemohla uplynúť ku dňu 30.11.2019, a teda uplynutie neexistujúcej výpovednej doby nemôže predstavovať žiadnu právnu skutočnosť, od ktorej by bolo možné odvodzovať určenie výšky uplatneného nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Takouto právnou skutočnosťou je naopak v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce oznámenie žalobcu o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Žalobca teda poukazuje na to, že od neexistujúcej právnej skutočnosti, ktorá nikdy nenastala, nemožno odvodzovať určenie rozhodujúceho obdobia pre výpočet priemerného zárobku žalobcu na účely určenia výšky náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru a toto určenie rozhodujúceho obdobia možno odvodzovať len od existujúcej právnej skutočnosti, ktorá nastala a ktorá je zároveň zákonom označená ako právna skutočnosť rozhodujúca pre určenie priemerného zárobku na výpočet náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru a touto je oznámenie zamestnávateľovi zo strany zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Rozhodujúcim obdobím pre výpočet náhrady mzdy v zmysle § 134 ods. 1 a 2 Zákonníka práce je v danom prípade II. štvrtrok 2019.

10. Pokiaľ ide o námietky žalovaného týkajúce sa posúdenia vznesenej kompenzačnej námietky, ani tieto námietky nemajú podľa žalobcu žiadne opodstatnenie s výnimkou, že súd prvej inštancie sa posúdením vznesenej kompenzačnej námietky podrobnejšie nezaoberal. Bez ohľadu na túto skutočnosť je podľa žalobcu zrejmé, že vzhľadom na námietku premlčania vznesenú žalobcom voči kompenzačnej námietke žalovaného, nebolo možné na túto kompenzačnú námietku pri rozhodovaní o výške nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vôbec prihliadať.

11. Žalovaný v ďalšom vyjadrení zotrval na svojej odvolacej argumentácii a uviedol, že túto sa žalobcovi nepodarilo relevantným spôsobom spochybníť. Pokiaľ ide o dôvody a okolnosti skončenia pracovného pomeru uviedol, že v prejednávanej veci žalobca namietal neexistenciu výpovedných dôvodov a účelovosť prijatej organizačnej zmeny. Nesprávna je však argumentácia žalobcu v jeho vyjadrení k odvolaniu, keď tvrdí, že sa touto otázkou súd v rozsudku nezaoberal a po tom, čo skonštatoval nesplnenie ponukovej povinnosti a neprerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov, existenciu výpovedných dôvodov už ďalej neskúmal. Z odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie vyplynulo, že súd prvej inštancie sa uplatneným dôvodom skončenia pracovného pomeru žalobcu v rámci dokazovania riadne zaoberal a po vykonanom dokazovaní mal za preukázané, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo účelové a že žalobca sa stal nadbytočným v priamej príčinnej súvislosti s prijatou organizačnou zmenou. Tieto skutkové zistenia súdu majú zásadný vplyv na určenie rozsahu náhrady mzdy, ktorá má byť žalobcovi priznaná. Súd prvej inštancie napokon neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobcu skonštatoval z dôvodu, že zo strany žalovaného neboli splnené

hmotnoprávne predpoklady výpovede, a to nesplnenie ponukovej povinnosti a neprerokovanie výpovede žalobcu so zástupcami zamestnancov. Podľa názoru žalovaného, aj keď žalovaný opomenul ponúknuť žalobcovi voľné miesta dvoch predavačiek v potravinách v Trenčíne, nemalo to vplyv na skončenie jeho pracovného pomeru, pretože žalobca by miesto predavačky neprijal a iné voľné pracovné miesta žalovaný nemal. Žalobca teda nebol žiadnym spôsobom poškodený tým, že žalovaný z nebanlivosti opomenul ponúknuť žalobcovi dve voľné pracovné miesta na pozícii predavačka v Trenčíne. Rovnaký záver platí aj vo vzťahu k prerokovaniu výpovede so zástupcami odborovej organizácie, ktoré prerokovanie sa uskutočnilo, avšak nie so zákonom predvídaným obsahom. Žalovaný nebagatelizuje dôvody, ktoré viedli ku konštatovaniu neplatnosti výpovede, avšak žalovanému ako zamestnávateľovi nemožno pričítať zlý úmysel spočívajúci v snahe účelovo vytvoriť fiktívne dôvody vedúce k výpovedi z pracovného pomeru. Je preto namieste priznať žalobcovi náhradu mzdy v rozsahu 12 mesiacov. Vo svojom vyjadrení zotrval na svojej argumentácii k ďalším rozhodujúcim kritériám pri rozhodovaní o rozsahu náhrady mzdy. Pokiaľ ide o postoj zamestnanca po skončení pracovného pomeru pri hľadaní nového zamestnania v kontexte so situáciou na trhu práce, zastával názor, že žalobca sa nezamestnal iba z dôvodu, že sa o prácu aktívne nezaujímal. Pokiaľ ide o ustálenie výšky priemerného zárobku žalobcu a posúdenie dôvodnosti/nedôvodnosti vznesenej kompenzačnej námietky, zotrval na svojej doterajšej argumentácii.

12. Krajský súd v Trenčíne ako súd odvolací preskúmal vec v napadnutom rozsahu podľa § 379 a § 380 CSP bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP, keď nebolo potrebné zopakovať, ani doplniť dokazovanie a nevyžadoval to ani dôležitý verejný záujem v spojení s § 219 ods. 3 CSP a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné v napadnutom vyhovujúcom výroku I. a vo výroku III. a IV. o náhrade trov konania podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdiť.

13. V posudzovanej veci sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy. Nakoľko rozsudkom Okresného súdu Trenčín (pôvodne Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom) č.k. 5Cpr/2/2019-356 zo dňa 30.03.2022 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne č.k. 6CoPr/5/2022-436 zo dňa 25.04.2023 súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobcovi zo dňa 14.08.2019 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá, sa súd prvej inštancie v ďalšom konaní zaoberal uplatnenou náhradou mzdy a v poradí druhým rozsudkom rozhodol, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 152 918,70 eur s úrokom z omeškania špecifikovanom v napadnutom rozsudku s tým, že vo zvyšnej časti bola žaloba (žaloba o náhradu mzdy) zamietnutá.

14. Jedným z aspektov práva na spravodlivý proces je právo na určitú kvalitu súdneho konania, ktorej súčasťou je aj právo účastníka na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia. Účelom odôvodnenia rozhodnutia je vysvetliť postup súdu a dôvody jeho rozhodnutia.

15. Právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia patrí medzi základne atribúty spravodlivého súdneho procesu, ktorá skutočnosť jednoznačne vyplýva z ustálenej judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva. Z judikatúry tohto súdu vyplýva, že na taký argument strany sporu, ktorý je pre rozhodnutie podstatný a rozhodujúci, sa vždy vyžaduje špecifická odpoveď. Podľa konštantnej judikatúry Ústavného súdu SR, napr. IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04 „súčasťou obsahu základného práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 45 ods. 1 Ústavy SR je aj právo účastníka na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany; t. j. s uplatnením nárokov a obranou proti takémuto uplatneniu“. S prihliadnutím na uvedené, odvolací súd v súvislosti s uplatnenými odvolacími námietkami uvádza:

16. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. 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 naďalej zamestnával, v takomto prípade má nárok na náhradu mzdy vo výške jeho priemerného platu odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Právo na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru patrí zamestnancovi v prípade, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

17. Pokiaľ ide o tento nárok žalobcu na náhradu mzdy, žalobca požadoval od žalovaného náhradu mzdy od 01.12.2019 z toho dôvodu, že do tej doby bola žalobcovi mzda zo strany žalovaného riadne podľa pracovnej zmluvy zaplatená. Vychádzajúc z ust. § 134 ods. 1 a § 134 ods. 2 Zákonníka práce

a zo skutočnosti, že v danom prípade rozhodujúci deň, ktorý je významným z hľadiska stanovenia priemerného zárobku žalobcu je deň, kedy žalovanému bolo doručené oznámenie žalobcu, že trvá na ďalšom zamestnávaní, teda deň 02.09.2019 (v tento deň žalobca oznámil žalovanému listom zo dňa 26.08.2019, že trvá na ďalšom zamestnávaní) je rozhodujúcim obdobím pre stanovenie priemerného zárobku predchádzajúci kalendárny štvrtrok, t. j. II. štvrtrok 2019. V tomto prípade je pre výpočet náhrady mzdy (priemerného zárobku) irelevantné, odkedy si žalobca svoj nárok na náhradu mzdy uplatnil (za dobu až od 01.12.2019). Uvedený názor vyslovil vo svojom rozhodnutí už odvolací súd v rozhodnutí zo dňa 25.04.2023 sp. zn. 6CoPr/5/2022. Dôvodnou je argumentácia žalobcu, že pokiaľ súd rozhodol o určení neplatnosti výpovede a o tom, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá, znamená to, že ku skončeniu tohto pracovného pomeru takouto výpoveďou nikdy nedošlo, a preto ani nikdy na základe takejto výpovede nemohla začať plynúť výpovedná doba a táto nemohla uplynúť ku dňu 30.11.2019, a teda uplynutie neexistujúcej výpovednej doby nemôže predstavovať žiadnu právnu skutočnosť, od ktorej by bolo možné odvodzovať určenie výšky uplatneného nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Odvolací súd preto nezistil žiadne dôvody, aby bol priemerný zárobok u žalobcu zisťovaný v IV. štvrtroku 2019, preto nebolo potrebné vychádzať z priemerného zárobku za III. štvrtrok 2019.

18. Zákonník práce v ust. § 79 ods. 1 a 2 rozlišuje v prípade neplatnej výpovede, či neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru právo na náhradu mzdy, ktorá nepresahuje 12 mesiacov (ods. 1) a právo na náhradu mzdy, ktorá presahuje 12 mesiacov (ods. 2), pričom v ods. 2 výslovne upravuje možnosť súdu na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, či vôbec nepriznať. Táto náhrada 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 (sp. zn. 3Cdo/36/2019). Kým však náhrada mzdy má za čas 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, satisfakčný a sankčný charakter, uplynutím tohto obdobia satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje a zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia. Podľa poslednej vety § 79 ods. 2 Zákonníka práce náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za 36 mesiacov.

19. Už v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010 bolo v súvislosti s interpretáciou ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce uvedené, že najmä v dôsledku spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, sa predtým ustálená judikatúra stala nepoužiteľnou, súd tak môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, resp. vôbec nepriznať len výnimočne a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle článku 2 Zákonníka práce. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne. Ďalej z uvedeného rozhodnutia vyplynulo, že „interpretácia“ vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s Ústavou SR, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy.

20. Právne názory dovolacieho súdu vo veci sp. zn. 6Cdo/157/2010 prešli testom ústavnosti v rámci ústavného prieskumu iného rozhodnutia Najvyššieho súdu (4Cdo/125/2018). Dovolací súd aj vo veci sp. zn. 1Cdo/167/2002 konštatoval, že kritériá, ktoré treba mať na zreteli pri interpretácii ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré vychádzajú z rozhodnutia Ústavného súdu SR I. ÚS 333/2019, keď uviedol „za predpokladu, že zamestnávateľ v rámci konania, v ktorom uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, uplatní nárok na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o takomto nároku limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru, alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe.“ Pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z konkrétneho dôvodu, tohto ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 písm. b) až d) Zákonníka práce a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi

pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojovať mzdové nároky zamestnanca.

21. Žalovaný sa zníženia, resp. nepriznania náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov domáhal s poukazom na jeho tvrdenie, že súdy (súd prvej inštancie ani odvolací súd) žiadnym spôsobom nespochybnili dôvod skončenia pracovného pomeru so žalobcom, ktorým bola jeho nadbytočnosť v dôsledku vykonaných organizačných zmien a zníženia počtu zamestnancov v družstve, že žalobca sa v období od 01.12.2019 nezamestnal, čo je dôkazom toho, že žalobca nemá reálny záujem sa zamestnať a dosahovať príjem na zabezpečenie svojich základných životných potrieb, v neposlednom rade žalovaný poukázal na skutočnosť, že práve v dôsledku zlých manažérskych rozhodnutí žalobcu ako predsedu družstva sa družstvo ocitlo vo veľmi zlej finančnej situácii. S argumentáciou žalovaného sa súd prvej inštancie nestotožnil a k „výraznejšiemu“ zníženiu nároku žalobcu na náhradu mzdy nepristúpil (bod 24. odôvodnenia). S prihliadnutím na námietku žalovaného o konkrétnom dôvode skončenia pracovného pomeru vo vzťahu k argumentácii o nemožnosti spravodlivo požadovať od žalovaného, aby žalobcu naďalej zamestnával odvolací súd uvádza, že uvedené tvrdenia nezodpovedajú rozhodnutiu súdu prvej inštancie ani rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobcovi dňa 14.08.2019 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. Uvedené rozhodnutia (rozhodnutie súdu prvej inštancie ani rozhodnutie odvolacieho súdu) neobsahujú záver o preukázaní a existencii výpovedného dôvodu, pre ktorý bola výpoveď z pracovného pomeru zo strany žalovaného daná žalobcovi. V potvrdzujúcom rozhodnutí odvolacieho súdu (bod 14. odôvodnenia) je konštatované, že v predmetnej veci nebola riadne splnená zákonná podmienka platného skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, a to ponuka inej vhodnej práce žalovaným. Odvolací súd sa tiež stotožnil s názorom súdu prvej inštancie aj v tom, že nebola splnená podmienka platného skončenia pracovného pomeru podľa § 74 Zákonníka práce, a teda povinnosť výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Námietky žalovaného vo vzťahu k posúdeniu platnosti skončenia pracovného pomeru pre nesplnenie povinnosti žalovaného vyplývajúcej mu z ust. § 74 Zákonníka práce súd vyhodnotil ako nedôvodné. Nebolo preto dôvodné, aby bola skúmaná platnosť výpovede z pracovného pomeru z dôvodu existencie či neexistencie použitia výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V rozhodnutí odvolacieho súdu sa tiež konštatuje, že skutočnosť, že žalobca bol vylúčený z členstva v družstve na základe rozhodnutia predstavenstva žalovaného zo dňa 16.08.2019 nebránila v tom, aby žalovaný žalobcu naďalej zamestnával, a to na inej pracovnej pozícii. Podľa názoru odvolacieho súdu žalobca by svoju dovtedajšiu činnosť, vzhľadom na jej obsahovú náplň vyplývajúcu z organizačného poriadku žalovaného platného v čase pred daním výpovede žalobcovi, mohol naďalej riadne vykonávať bez ohľadu na to, či by bol členom predstavenstva žalovaného, alebo členom družstva žalovaného. S prihliadnutím na uvedené nemožno považovať za dôvodnú odvolaciu námietku žalovaného, že súdy pri svojom rozhodovaní žiadnym spôsobom nespochybnili materiálny dôvod, pre ktorý došlo ku skončeniu pracovného pomeru. V súvislosti s uvedeným sa odvolací súd prikláňa k názoru žalobcu, že pre posúdenie podmienok na zníženie nároku na náhradu mzdy za dobu presahujúcu 12 mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce sú významné skôr také výpovedné dôvody, ktoré sú odvodzované od porušenia právnych povinností zamestnanca vo vzťahu k zamestnávateľovi pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zo strany zamestnávateľa. Výpovedný dôvod spočívajúci v nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na organizačné zmeny u zamestnávateľa medzi takého dôvodu nepatrí. V posudzovanom prípade skončenie pracovného pomeru nezavinil žalobca. Dôvodom skončenia pracovného pomeru nebolo porušenie právnych povinností žalobcu ako zamestnanca vo vzťahu k zamestnávateľovi. Žalobca so skončením pracovného pomeru výpoveďou nesúhlasil. Zamestnávateľovi oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Žalovaný v konaní netvrdil, ani nepreukázal, že by žalobcovi oznámil, že jeho požiadavke na pridelovanie práce podľa pôvodnej pracovnej zmluvy vyhovel a že by ho vyzval, aby nastúpil do práce.

22. Žalobca v konaní spochybnil tvrdenie žalovaného o tom, že dôvodom pre nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov je laxný prístup žalobcu k hľadaniu nového zamestnania. Z dokazovania vykonaného pred súdom prvej inštancie vyplynulo, že žalobca bol v období od 20.01.2020 do 21.06.2023 vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie a za uvedené obdobie mu bola vyplatená dávka v nezamestnanosti celkovo vo výške 9 525,70 eur. Žalobcovi z úradu práce nebolo ponúknuté žiadne pracovné miesto, čo žalovaný nenamietal. Žalobca tvrdil, že jeho snaha získať prácu zodpovedajúcu

jeho schopnostiam a praxi bola ovplyvnená tým, že celý pracovný život strávil výkonom práce len u žalovaného a že po tom, čo mu žalovaný dal na sklonku jeho pracovnej kariéry neplatnú výpoveď, boli už jeho možnosti najmä na jeho preddôchodkový vek veľmi obmedzené. Rozsah takého obmedzenia bol ešte zvýšený aj obmedzeniami súvisiacimi s pandemiou koronavírusu počas uvedeného obdobia. Preto zastával názor, že žalobcovi nemožno vytýkať pasivitu pri hľadaní inej práce.

23. Podľa názoru odvolacieho súdu, aj keď žalovaný žalobcovi vytýka laxný prístup pri hľadaní nového zamestnania a žalobca poukazuje, že to bol práve žalovaný, ktorý svojím vlastným konaním vyvolal stav značne zhoršujúci žalobcovi možnosť ďalšieho pracovného uplatnenia, nie je v súvislosti so žiadosťou žalovaného o zníženie náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce možné neprihliadnuť na to, že interpretácia vyplývajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa je v rozpore s článkom 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010).

24. Odvolací súd v súvislosti s požadovaným znížením náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov nepovažoval za dôvodnú ani argumentáciu žalovaného o tom, že žalobca mal nespochybniteľný podiel na nepriaznivej ekonomickej situácii družstva, ktoré sa nachádzalo na konci jeho pôsobenia vo funkcii predsedu predstavenstva tesne pred vyhlásením konkurzu, a tak materiálne dôvody, pre ktoré sa stal nadbytočným, si v podstate vo veľkej miere zapríčinil žalobca sám. Na to, aby súd mohol vyhodnotiť, či práve v príčinnej súvislosti s manažérskymi pochybeniami žalobcu prišlo o prácu „veľké“ množstvo ďalších zamestnancov, musel by v tomto smere žalovaný, na ktorom spočíva dôkazné bremeno, uvedené nielen tvrdiť, ale aj preukázať. Vzhľadom na uvedené dôvody odvolací súd námietky žalovaného vo vzťahu k posúdeniu podmienok pre zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy za obdobie nad 12 mesiacov považuje za nedôvodné.

25. Pokiaľ ide o posúdenie dôvodnosti/nedôvodnosti vznesenej kompenzačnej námietky, odvolací súd musí dať za pravdu odvolateľovi, že súd prvej inštancie sa v dôvodoch svojho rozhodnutia posúdením kompenzačnej námietky zo strany žalovaného voči uplatnenému nároku žalobcu nezaoberal. Napriek uvedenému, nemožno prehliadnuť, že pri svojom rozhodovaní vyplatenie odstupného na priznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce zohľadnil, tak ako to vyplýva z bodu 24. odôvodnenia, voči čomu žalobca nenamietal, keďže odvolanie proti rozsudku nepodal.

26. V danej veci proti nároku žalobcu na náhradu mzdy žalovaný, podaním zo dňa 13.9.2023, uplatnil kompenzačnú námietku na zaplatenie sumy 7 502,48 eur titulom bezdôvodného obohatenia žalobcu, ktoré predstavuje odstupné vo výške 4-násobku jeho priemerného mesačného zárobku vyplateného žalobcovi dňa 10.12.2019 v dôsledku skončenia jeho pracovného pomeru výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 14.08.2019. Žalobca zastával názor, že požadované bezdôvodné obohatenie nie je povinný vydať, nakoľko žalovaný nárok na vrátenie takéhoto plnenia neuplatnil v zákonnej lehote, keďže táto v zmysle § 226 ods. 6 Zákonníka práce uplynula dňom 10.12.2022. Podľa názoru žalobcu, žalovaný tak urobil po uplynutí premičacej doby.

27. Pokiaľ ide o premlčanie práva na vydanie bezdôvodného obohatenia, ktoré spočíva vo vrátení čiastok, ktoré zamestnávateľ neprávom vyplatil zamestnancovi, premlčuje sa v dobe 3 rokov a premlčacia doba začína plynúť od ich vyplatenia. V zmysle § 226 ods. 6 Zákonníka práce vrátenie neprávom vyplatených súm, možno požadovať v lehote do troch rokov od ich výplaty. Nakoľko žalobcovi bolo odstupné v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru vyplatené dňa 10.12.2019, nebolo v posudzovanej veci možné požadované bezdôvodné obohatenie žalovanému priznať ani započítať s pohľadávkou žalobcu na náhradu mzdy, preto na kompenzačnú námietku nebolo možné prihliadnuť.

28. Žalovaný právo na vydanie bezdôvodného obohatenia neuplatnil včas, v čase jeho uplatnenia bolo premlčané.

29. Žalovaný v podanom odvolaní uvádza, že započítaniu nebráni, ak je pohľadávka premlčaná, ale premlčanie nastalo až po dobe, keď sa pohľadávky stali spôsobilými na započítanie (R 68/72). V tejto súvislosti odvolací súd uvádza, že pohľadávka žalovaného nemohla byť spôsobilá na započítanie skôr ako bola titulom bezdôvodného obohatenia uplatnená t.j. skôr, ako mal žalobca vedomosť o tom, že zamestnávateľ od zamestnanca neprávom vyplatene sumy požaduje. Nakoľko žalovaný požadoval od žalobcu pohľadávku, ktorá bola premlčaná, nie je možné takúto pohľadávku započítať s pohľadávkou na náhradu mzdy. Zánik pohľadávok započítaním v predmetnej veci bol tak vylúčený.

30. Z uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku I., ktorým bolo žalobe žalobcu vyhovieť potvrdil ako vecne správny, s tým, že vzhľadom na to, že odvolanie proti zamietajúcejmu výroku II. nebolo podané, výrokom II. sa nezaoberal.

31. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd prvej inštancie výrokom III., ktorým žalobcovi voči žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania pred súdom prvej inštancie v rozsahu 84,4 % a výrokom IV. rozhodol, že žalobcovi sa voči žalovanému priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. V obidvoch výrokoch doplnil, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

32. Rozhodovanie o trovách konania je integrálnou súčasťou civilného sporového konania.

33. Rozsah odvolacieho prieskumu je v zásade daný odvolaním. Uvedené vyplýva z ustanovenia § 379 a § 380 CSP, v zmysle ktorých je odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania.

34. Podľa § 262 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

35. Ohľadne náhrady trov konania sa uplatňuje tzv. zásada úspechu s tým, že ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov buď pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo (§ 255 ods. 1, 2 CSP).

36. Žalovaný v podanom odvolaní napadol výrok rozsudku súdu prvej inštancie o náhrade trov konania (výroky III. a IV.), pričom dôvody odvolania smerovali len voči výroku I., ktorým súd žalovaného zaviazal na zaplatenie žalovanej sumy.

37. Nakoľko v posudzovanej veci mal žalobca úspech len čiastočný, čo súd prvej inštancie pri rozhodovaní zohľadnil a žalovaný v odvolaní nespochyboval, odvolací súd rozhodnutie o nároku na náhradu trov konania vo výroku III. a IV potvrdil.

38. V odvolacom konaní mal procesný úspech výlučne žalobca, preto žalobcovi proti neúspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

39. Rozhodnutie senátu bolo prijaté jednohlasne.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP), v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

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

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