

Súd: Okresný súd Trnava  
Spisová značka: 13C/20/2011  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2111202359  
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 10. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Lucia Mizerová  
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2014:2111202359.14

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava samosudkyňou Mgr. Luciou Mizerovou v právnej veci navrhovateľa: Bc. R. D., narodený X.X.XXXX, H. 5, F., zastúpeného advokátom: JUDr. Dušan Kubáni, Teplická č. 121, Piešťany, proti odporcovi: Stredná priemyselná škola dopravná Trnava, Študenstská 23, Trnava, IČO: 00 491 861, zastúpenému advokátom: JUDr. Tatiana Chrenková, Adama Trajana 12, Piešťany, o náhradu mzdy, t a k t o

### rozhodol:

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi

- 9,5 % ročný úrok z omeškania zo sumy 548,10 eura od 11.3.2009 do 30.12.2012,
- náhradu mzdy za mesiac február 2009 vo výške 140,34 eura spolu s 9,5% ročným úrokom z omeškania zo sumy 140,34 eura od 11.3.2009 do zaplataenia,
- náhradu mzdy za mesiac marec 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9,25% ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.4.2009 do zaplataenia,
- náhradu mzdy za mesiac apríl 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9,25% ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.5.2009 do zaplataenia,
- náhradu mzdy za mesiac máj 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.6.2009 do zaplataenia,
- náhradu mzdy za mesiac jún 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.7.2009 do zaplataenia,
- náhradu mzdy za mesiac júl 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.8.2009 do zaplataenia.

Vo zvyšku sa návrh na náhradu mzdy zamietá.

O náhrade trov konania rozhodne súd samostatným uznesením do 30. dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

### odôvodnenie:

Navrhovateľ sa návrhom doručeným súdu dňa 31.1.2011 domáhal, aby súd odporcu zaviazal zaplatiť mu náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, pretože rozsudkom Okresného súdu Trnava sp. zn. 10C/27/2008 zo dňa 2.2.2010 bolo určené, že výpoveď daná navrhovateľovi listom odporcu zo dňa 25.9.2007 podľa § 63 ods. 1 písm. b) a ods. 2 písm. a) Zákonníka práce je neplatná. Navrhovateľ pracuje u odporcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 1.9.1984 v znení jej dodatkov. Odporca zaslal navrhovateľovi dňa 25.9.2007 výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Navrhovateľ prípisom zo dňa 17.1.2008 vyslovil nesúhlas s rozviazaním pracovného pomeru a odporcovi oznámil, že trvá na jeho ďalšej existencii. Vzhľadom na určenie neplatnosti tejto výpovede, pracovný pomer navrhovateľa u odporcu trvá. Pretože odporca nevyplácal navrhovateľovi mesačnú mzdu od 1.2.2008, splatnú v 10. dni každého mesiaca, navrhovateľ si uplatnil voči odporcovi nárok na náhradu

nevyplatených miezd najskôr len od februára do apríla 2008, spolu s úrokom z omeškania. Navrhovateľ vychádzal z výšky svojho priemerného mesačného zárobku 688,44 eura. V návrhu vyčíslil výšku požadovanej náhrady mzdy s príslušenstvom.

Podaním doručeným súdu dňa 23.5.2011 navrhovateľ žiadal pripustiť zmenu návrhu na začatie konania tak, že žiadal, aby bol odporca zaviazaný na vyplatenie náhrady mzdy za obdobie od 1.2.2008 až do 9.5.2011, spolu s príslušným úrokom z omeškania.

Uznesením č. k. 13C/20/2011-64 zo dňa 26.10.2011, súd pripustil zmenu petitu návrhu tak, že navrhovateľ sa domáha voči odporcovi zaplattenia za mesiac február 2008 náhrady mzdy 688,44 eura s 12,25% ročným úrokom z omeškania od 11.3.2008 až do zaplattenia; za mesiac marec 2008 náhrady mzdy 688,44 eura s 12,25% ročným úrokom z omeškania od 11.4.2008 až do zaplattenia; za mesiac apríl 2008 náhrady mzdy 688,44 eura s 12,25% ročným úrokom z omeškania od 11.5.2008 až do zaplattenia; za mesiac máj 2008 náhrady mzdy 688,44 eura s 12,25% ročným úrokom z omeškania od 11.6.2008 až do zaplattenia; za mesiac jún 2008 náhrady mzdy 688,44 eura s 12,25% ročným úrokom z omeškania od 11.7.2008 až do zaplattenia; za mesiac júl 2008 náhrady mzdy 688,44 eura s 12,25% ročným úrokom z omeškania od 11.8.2008 až do zaplattenia; za mesiac august 2008 náhrady mzdy 688,44 eura s 12,25% ročným úrokom z omeškania od 11.9.2008 až do zaplattenia; za mesiac september 2008 náhrady mzdy 688,44 eura s 12,25% ročným úrokom z omeškania od 11.10.2008 až do zaplattenia; za mesiac október 2008 náhrady mzdy 688,44 eura s 11,75% ročným úrokom z omeškania od 11.11.2008 až do zaplattenia; za mesiac november 2008 náhrady mzdy 688,44 eura s 11,25% ročným úrokom z omeškania od 11.12.2008 až do zaplattenia; za mesiac december 2008 náhrady mzdy 688,44 eura s 10,50% ročným úrokom z omeškania od 11.1.2009 až do zaplattenia; za mesiac január 2009 náhrady mzdy 688,44 eura s 10,00% ročným úrokom z omeškania od 11.2.2009 až do zaplattenia; za mesiac február 2009 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,50% ročným úrokom z omeškania od 11.3.2009 až do zaplattenia; za mesiac marec 2009 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,25% ročným úrokom z omeškania od 11.4.2009 až do zaplattenia; za mesiac apríl 2009 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,25% ročným úrokom z omeškania od 11.5.2009 až do zaplattenia; za mesiac máj 2009 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.6.2009 až do zaplattenia; za mesiac jún 2009 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.7.2009 až do zaplattenia; za mesiac júl 2009 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.8.2009 až do zaplattenia; za mesiac august 2009 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.9.2009 až do zaplattenia; za mesiac september 2009 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.10.2009 až do zaplattenia; za mesiac október 2009 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.11.2009 až do zaplattenia; za mesiac november 2009 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.12.2009 až do zaplattenia; za mesiac december 2009 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.1.2010 až do zaplattenia; za mesiac január 2010 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.2.2010 až do zaplattenia, za mesiac február 2010 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.3.2010 až do zaplattenia, za mesiac marec 2010 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom od z omeškania 11.4.2010 až do zaplattenia, za mesiac apríl 2010 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.5.2010 až do zaplattenia, za mesiac máj 2010 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.6.2010 až do zaplattenia, za mesiac jún 2010 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.7.2010 až do zaplattenia, za mesiac júl 2010 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.8.2010 až do zaplattenia, za mesiac august 2010 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.9.2010 až do zaplattenia, za mesiac september 2010 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.10.2010 až do zaplattenia, za mesiac október 2010 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.11.2010 až do zaplattenia, za mesiac november 2010 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.12.2010 až do zaplattenia, za mesiac december 2010 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.1.2011 až do zaplattenia, za mesiac január 2011 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.2.2011 až do zaplattenia; za mesiac február 2011 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.3.2011 až do zaplattenia; za mesiac marec 2011 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.4.2011 až do zaplattenia; za mesiac apríl 2011 náhrady mzdy 688,44 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.5.2011 až do zaplattenia; za obdobie od 1.5.2011 do 09.05.2011 náhrady mzdy 187,76 eura s 9,00% ročným úrokom z omeškania od 11.6.2011 až do zaplattenia. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi trovy konania a

právneho zástupcovi trovy právneho zastúpenia do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku; to všetko do troch dní od právoplatnosti rozhodnutia.

Odporca s návrhom navrhovateľa nesúhlasil. Uviedol, že od podania návrhu vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru, do právoplatného rozhodnutia prešlo veľmi dlhé obdobie a navrhovateľ sa domáha náhrady mzdy za 39 mesiacov. Odporca ako školské zariadenie nedisponuje takými finančnými prostriedkami, aby bol schopný uspokojiť požiadavku navrhovateľa. Navyiac výpoveď daná navrhovateľovi bola neplatná len z dôvodu nedostatku hmotnoprávnych podmienok. Podľa odporcu bol navrhovateľ v období, za ktoré žiada náhradu mzdy aj v pracovnom pomere. Navrhovateľ sa mohol zapojiť v rozhodnom období do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných, čo však neučinil bez dôvodu hodného osobitného zreteľa. Odporca preto navrhoval, aby súd navrhovateľovi nepriznal náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov, v súlade s ustanovením § 79 ods. 2 Zákonníka práce.

V priebehu konania odporca zaplatil navrhovateľovi náhradu mzdy za obdobie od 1.2.2008 do 31.1.2009 v celkovej výške 8.261,28 eura. Zároveň odporca zaplatil navrhovateľovi aj príslušný úrok z omeškania zo sumy vyplatenej náhrady mzdy za toho obdobie, a to dňa 12.3.2012 v sume 2.584,30 eura a dňa 26.3.2012 sumu 890,414 eura. Navrhovateľ preto vzal návrh v tejto časti uplatnenej náhrady mzdy späť, s čím odporca súhlasil. Uznesením č. k. 13C/20/2011-138 zo dňa 14.8.2012 bolo preto konanie v časti o zaplatenie náhrady mzdy za obdobie od 1.2.2008 do 31.1.2009 vo výške 8.261,28 eura s príslušenstvom zastavené. Toto uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 5.9.2012.

Súd vo veci prvýkrát rozhodol rozsudkom č. k. 13C/20/2011-187 zo dňa 14.11.2012, ktorým s poukazom na uznesenie Najvyššieho súdu sp. zn. 6Cdo 157/2010 zo dňa 14.9.2011 návrhu navrhovateľa v celom rozsahu vyhovel a žiadosti odporcu o nepriznanie náhrady mzdy prevyšujúcej 12 mesiacov nevyhovel, keď rozhodol, že odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy vo výške 688,44 € s 9,50%-ným ročným úrokom z omeškania od 11.3.2009 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,25 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.4.2009 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,25 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.5.2009 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.6.2009 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.7.2009 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.8.2009 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.9.2009 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.10.2009 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.11.2009 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.12.2009 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.1.2010 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.2.2010 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.3.2010 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.4.2010 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.5.2010 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.6.2010 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.7.2010 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.8.2010 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.9.2010 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.10.2010 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.11.2010 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.12.2010 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.1.2011 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.2.2011 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.3.2011 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.4.2011 do zaplatenia, vo výške 688,44 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.5.2011 do zaplatenia, vo výške 187,76 € s 9,00 %-ným ročným úrokom z omeškania od 11.6.2011 do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Zároveň odporcu zaviazal na náhradu trov konania.

Na základe odvolania odporcu bol tento rozsudok uznesením Krajského súdu v Trnave č. k. 9Co/47/2013-220 zo dňa 11.6.2013 zrušený a vec bola vrátená súdu na ďalšie konanie. Z odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu vyplýva, že predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy, je neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Účelom náhrady mzdy je reparovanie ujmy, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku toho, že zamestnávateľ

mu po neplatnom skončení pracovného pomeru prestal prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy napriek tomu, že zamestnanec trval na ďalšom zamestnaní a bol ochotný a schopný prácu podľa pracovnej zmluvy vykonávať. Súd prvého stupňa priznal navrhovateľovi náhradu mzdy za čas od 1.2.2009 do 9.5.2011, teda za čas presahujúci 12 mesiacov po neplatnom skončení pracovného pomeru. Odporca, zamestnávateľ navrhovateľa podal žiadosť v priebehu konania, aby súd za čas presahujúci 12 mesiacov náhradu mzdy primerane znížil, prípadne náhradu mzdy navrhovateľovi vôbec nepriznal. S touto žiadosťou sa súd prvého stupňa nevyporiadal, neuviedol, prečo náhradu mzdy navrhovateľovi za čas presahujúci 12 mesiacov primerane neznížil, prípadne vôbec nepriznal. Rozhodnutie súdu prvého stupňa v časti o vyhovení návrhu navrhovateľa na priznanie náhrady mzdy za obdobie od 1.2.2009 do 9.5.2011 je nepreskúmateľné. Neobsahuje úvahy súdu, z akých dôvodov dospel k záveru, že navrhovateľovi možno za tento čas priznať náhradu mzdy v plnej uplatnenej výške. Pri posudzovaní nároku navrhovateľa na náhradu mzdy voči odporcovi za čas presahujúci 12 mesiacov je súd povinný prihliadať i na skutočnosť, či navrhovateľ nemal iný príjem, či v rozhodnom období si hľadal zamestnanie u iného zamestnávateľa, opätovne sa u odporcu uchádzal o prideľovanie práce. Súd prvého stupňa musí posúdiť i príjem navrhovateľa titulom starobného dôchodku. Navrhovateľ predložil list odporcu zo dňa 3.1.2013, podľa ktorého mzdová učtáreň zaslala navrhovateľovi čiastočné finančné prostriedky vo výške 548,10 eura. Vyúčtovanie 3.742,20 eura je označené v tomto liste ako náhrada mzdy za 2/2009 až 6/2009, teda 688,44 x 5 plus za 7/2009 vo výške 300 eur. Z týchto súm je odpočítané poisťné, daň a konečná suma 548,10 eur podľa tohto oznámenia bola zaslaná dňa 28.12.2012 na účet navrhovateľa. Súd prvého stupňa sa musí vysporiadať s týmto oznámením odporcu adresovaným navrhovateľovi, ktoré je založené na čl. 211 spisu. V ďalšom konaní súd prvého stupňa sa musí vysporiadať so žiadosťou odporcu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ako aj s otázkou, či sa navrhovateľ v rozhodnom období uchádzal o zamestnanie u iného zamestnávateľa, s otázkou príjmov navrhovateľa titulom starobného dôchodku, ako aj s oznámením odporcu zo dňa 3.1.2013 o poukázaní finančných prostriedkov na účet navrhovateľa.

Súd vykonal vo veci dokazovanie výsluchom navrhovateľa, odporcu, oboznámením sa s listinnými dôkazmi a to: pracovnou zmluvou zo dňa 1.9.1984, listom navrhovateľa zo dňa 17.1.2008 a podacím lístkom, listom navrhovateľa zo dňa 9.12.2010, rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 10C/27/2008-408 zo dňa 2.2.2010, rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 9Co/130/2010-491 zo dňa 22.3.2010, oznámením odporcu zo dňa 15.2.2011, kolektívnou zmluvou zo dňa 31.1.2007, protokolmi Strednej priemyselnej školy dopravnej Trnava - výkazom k správe o hospodárení za rok 2009, výkazom k správe o hospodárení za rok 2010 a výkazom k správe o hospodárení za rok 2011, potvrdením Prima banka Slovensko, a.s., výpisom z účtu UniCredit Bank zo dňa 12.3.2012, uznesením Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/304/2011-756 zo dňa 31.5.2012, uznesením Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo 157/2010 zo dňa 14.9.2011, rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 8C/27/2008-830 zo dňa 30.11.2012, oznámením odporcu navrhovateľovi zo dňa 3.1.2013, dokladmi preukazujúcimi najvyššie dosiahnuté vzdelanie navrhovateľa, odpoveďou Strednej priemyselnej školy dopravnej zo dňa 7.12.2000, potvrdením Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny zo dňa 10.10.2014, oznámením ÚPSVaR Trnava zo dňa 1.3.2011, rozhodnutiami Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava, ktorými bol navrhovateľovi priznaný a zvyšovaný starobný dôchodok, vyjadrením odporcu zo dňa 12.9.2014, rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 18Cpr/1/2011-307 zo dňa 10.6.2013 a rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 24CoPr/3/2013-361 zo dňa 22.1.2014, pričom zistil nasledovný skutkový stav:

Navrhovateľ po čiastočnom zaplatení požadovanej náhrady mzdy odporcom za obdobie od 1.2.2008 do 31.1.2009 a zastavení konania súdom v tejto časti uviedol, že od odporcu naďalej požaduje náhradu mzdy za obdobie od 1.2.2009 do 9.5.2011, t. j. do doby právoplatného skončenia súdneho konania o neplatnosť výpovede. Navrhovateľ od 1.2.2008 u odporcu nepracuje. Je starobný dôchodca, rozhodnutím Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 450 308 7060 zo dňa 2.11.2006, mu bol priznaný starobný dôchodok v sume 13.102 Sk, t. j. 434,91 eura. Uviedol, že sa sústavne žiadal do práce, vyslovil nesúhlas s rozviazaním pracovného pomeru a odporcovi oznámil, že trvá na pracovnom pomere, neustále sa domáhal, aby bol zaradený do pracovného pomeru, na čo žalovaný reagoval tak, že mu zakázal vstup do práce. V konaní navrhovateľ uviedol, že pokiaľ ide o žiadosť odporcu na nepriznanie náhrady mzdy za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov, s týmto nesúhlasí, pretože odporca už v čase vyhotovenia výpovede, ako aj počas celého konania o určenie neplatnosti výpovede veľmi dobre vedel, že výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti zo dňa 25.9.2007 nebola vopred prejednaná so zástupcami odborov, ako aj to, že u odporcu sa neuskutočnili organizačné zmeny oprávňujúce ho uplatniť voči navrhovateľovi výpoveď. Napriek tomu v súdnom spore na Okresnom súde Trnava pod sp.

zn. 10C/27/2008 (ako aj v spore sp. zn. 8C/27/2008 týkajúceho sa Bc. V. N.) uviedol, že prerokovanie výpovede s odborovým orgánom sa konalo dňa 25.9.2007 v dopoludňajších hodinách, konkrétne okolo 9.00 hod., čo však bolo vyvrátené výpoveďami svedkov. Napriek tomu odporca nepochopiteľne trval na platnosti výpovede a na zbytočnom vedení a pokračovaní súdneho sporu o neplatnosť výpovede. Na rozpor výpovede zo dňa 25.9.2007 s platnými právnymi predpismi navrhovateľ odporcu upozornil listom zo dňa 17.1.2008, pričom ho informoval, že bude od neho požadovať náhradu mzdy od začiatku neplatnej výpovede až do doby, kedy mu umožní pokračovať v práci. Odporca teda napriek tomu, že vedel, že výpoveď je neplatná, účelovo, vedome, úmyselne, neekonomicky, nezodpovedne a neracionálne pokračoval v súdnom spore o jej neplatnosť, podával návrhy na vypočutie svedkov, ktorí nepotvrdili jeho nepravdivé tvrdenia, nevypovedal v predmetnom súdnom konaní pravdivo a svojimi nepravdivými tvrdeniami zavádzal súd, čím zbytočne predlžoval trvanie súdneho sporu, zvyšoval súdne trovy ako aj oprávnené nároky navrhovateľa na náhradu mzdy voči odporcovi, namiesto toho, aby navrhovateľovi umožnil čo najskôr sa zapojiť do pracovného pomeru. Odporca navrhovateľovi nevyplácal náhradu mzdy za obdobie od 1.2.2008 do 9.5.2011, t. j. za cca 39 mesiacov, čím poškodil navrhovateľa a jeho rodinu vo finančnej a psychickej oblasti. Zbytočná dĺžka doby trvania súdneho sporu o neplatnosť výpovede v trvaní 39 mesiacov bola spôsobená konaním odporcu. Keďže odporca vedel, že výpoveď je neplatná, mal súdny spor sp. zn. 10C/27/2008 čo najskôr ukončiť a zbytočne ho nepredlžovať nepravdivými výpoveďami, predvolávaním svedkov a podaním odvolania proti rozsudku Okresného súdu Trnava č. k. 10C/27/2008-408 zo dňa 2.2.2010. Odporca úmyselne predlžuje aj tento súdny spor, zvyšuje vymáhaný nárok o príslušenstvo istiny, súdne trovy a trovy právneho zastúpenia. Súd by mal preskúmať úmyselné konanie odporcu a vziať do úvahy postoj odporcu od začiatku súdneho sporu a v priebehu konania o neplatnosť výpovede zo dňa 25.9.2007, ako sa odporca správal na súdnych pojednávaníach, ako viedol konanie o neplatnosť výpovede, že vedome uviedol nepravdivé skutočnosti, keď mal vedomosť o tom, že predmetná výpoveď nebola prerokovaná o 9.00 hod., ale až cez veľkú obedňajšiu prestávku, teda až po doručení výpovede navrhovateľovi, odporca pred daním výpovede výpoveď neprejednal s odborovou organizáciou a u odporcu neexistovala organizačná zmena. Súd by mal zohľadniť, že odporca nevypovedal pravdivo, zbytočne predlžoval súdne konanie nepravdivými tvrdeniami a výpoveďami a predvolávaním svedkov, ako aj podaním odvolania proti rozsudku Okresného súdu Trnava sp. zn. 10C/27/2008 zo dňa 2.2.2010, čím sa konanie predĺžilo o ďalších cca 14 mesiacov, pričom ak by sa neodvolal, navrhovateľ mohol už od 10.5.2011 nastúpiť do práce. Odporca v zmysle príslušných ustanovení z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (§ 8 ods. 1 písm. a/, b/ ods. 2 písm. a/, g/), nedodržiaval zákony a všeobecne záväzné právne predpisy podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, nerešpektoval a nechránil ľudskú dôstojnosť a ľudské práva, nekonal a nerozhodoval nestranne a objektívne, svojím konaním znižoval svoju dôstojnosť vo vzťahu k vykonávanej funkcii, poskytoval a uvádzal nepravdivé vyhlásenia, maril spravodlivosť, svojím konaním spôsobil nevyplatenie náhrady mzdy navrhovateľovi za cca 39 mesiacov od 1.2.2008 do 9.5.2011, úmyselne zavádzal konajúci súd a navrhovateľa, z jeho strany išlo o nehospodárne vedenie konania o neplatnosť mzdy, odporca poškodzoval navrhovateľa v jeho zákonných finančných nárokoch, konanie odporcu v tomto súdnom spore bolo v rozpore s dobrými mravmi, viedlo k zvyšovaniu trov konania a trov právneho zastúpenia, že konanie odporcu pritom bolo vedomé a úmyselné, nie nedbanlivostné, preto by súd nemal vyhovieť jeho žiadosti o nepriznanie náhrady mzdy, pretože by sa tým legalizovalo a konvalidovalo úmyselné a vedomé konanie odporcu a navrhovateľ bol by poškodený vo svojich oprávnených nárokoch. Navrhovateľ tiež poukázal na to, že proti odporcovi boli podané ďalšie žaloby o neplatnosť výpovede, o náhradu mzdy, či antidiskriminačná žaloba (navrhovateľa sa týkajú ďalšie štyri konania pod sp. zn. 10C/27/2008, sp. zn. 21C/69/2011, sp. zn. 10Cpr/1/2011, sp. zn. 18Cpr/1/2011). Odporca nepostupuje v súlade so zákonmi ani voči ďalšiemu svojmu pedagogickému zamestnancovi Bc. H. ktorý voči odporcovi podal zatiaľ celkom 9 žalôb. Uvedené signalizuje, že zo strany odporcu, nie sú voči týmto dvom zamestnancom dodržiavané platné právne predpisy. Poukazoval na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR publikované v bulletine bývalého Najvyššieho súdu ČR pod sp. zn. B 8/1994, podľa ktorého k zníženiu náhrady mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce môže súd pristúpiť len vtedy, ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu je možné dovodiť, že pracovník sa mohol zapojiť do práce u inej organizácie za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby organizácia plnila svoju povinnosť pridelovať mu prácu. Pre navrhovateľa vzhľadom na jeho vek 67 rokov, ako aj vysokú nezamestnanosť v SR, rovnocennú alebo výhodnejšiu prácu než akú mal u odporcu, nie je možné nájsť. Skutočnosť, že navrhovateľ je na dôchodku, mu nemôže byť na ujmu, pretože odporca spôsobil tento protiprávny stav a jeho vinou bola navrhovateľovi spôsobená škoda vo výške odporcom nevyplatenej mzdy. Výška starobného dôchodku navrhovateľa nedosahuje výšku mesačnej mzdy, ktorú

by navrhovateľ u odporcu v prípade riadneho výkonu práce dostával. Navyše odporca dal navrhovateľovi dňa 21.6.2011 opäť ďalšiu výpoveď z pracovného pomeru, ktorú navrhovateľ napadol žalobou vedenou na Okresnom súde Trnava pod sp. zn. 18Cpr/1/2011. O obdobnej výpovedi danej zamestnancovi Bc. H. N. bolo rozhodnuté v konaní sp. zn. 12C/79/2011, kde bolo určené, že táto výpoveď je neplatná, z čoho podľa navrhovateľa vyplýva podozrenie, že odporca účelovo koná v rozpore s platnými právnymi predpismi, v rozpore s dobrými mravmi a čl. 36 písm. b) Ústavy SR, t. j. že zo strany odporcu sa jedná o svojvoľné prepúšťanie zo zamestnania. Podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce, neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť. V prípade, že by sa súd konajúci o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru zameral v prvom rade na doručenie výpovede odporcom navrhovateľovi, na prejednanie výpovede zo zástupcami odborov pred jej dorúčením a na preukázanie organizačnej zmeny odporcu, mohol rozhodnúť v čo najkratšom čase, už na štvrtom alebo piatom pojednávaní. Bolo by preto zo strany súdu nespravodlivé, ak by žiadosti odporcu o nepriznanie náhrady mzdy hoci aj čiastočne vyhovel. Podľa navrhovateľa sa zo strany odporcu sa jedná o úmyselné protiprávne konanie s cieľom spôsobiť navrhovateľovi škodu rovnajúcu sa výške priemerného platu navrhovateľa za dobu trvania súdneho sporu o neplatnosť výpovede, ide o konanie v rozpore so Zákonom o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníkom práce a Trestným zákonom. Pokiaľ ide o vyjadrenie odporcu, že nedisponuje dostatočnými finančnými prostriedkami na uspokojenie požiadavky navrhovateľa, navrhovateľ poukázal na to, že odporca disponuje dostatočnými voľnými finančnými prostriedkami na zaplatenie požadovanej náhrady mzdy, pretože podľa výkazu k správe o hospodárení za rok 2009 odporca nevyčerpané prostriedky z roku 2008 vo výške 16.795 eur presunul do roku 2009 a nevyčerpané prostriedky za rok 2009 v sume 10.327 eur presunul do roku 2010, podľa výkazu k správe o hospodárení za rok 2010 presunul nevyčerpané prostriedky za rok 2010 v sume 30.000 eur do roku 2011 a podľa výkazu k správe o hospodárení za rok 2011 presunul nevyčerpané finančné prostriedky z roku 2011 v sume 33.538 do roku 2012, o čom navrhovateľ predložil príslušné výkazy za rok 2009, 2010 a 2011. Odporca je tiež právne zastúpený v prebiehajúcich celkom 14 súdnych sporoch, teda musí mať dostatok finančných zdrojov na úhradu trov konaní a trov právneho zastúpenia. Odporca počas trvania súdneho sporu vyplácal svojim zamestnancom odmeny a osobné príplatky, preplácal svojim zamestnancom nadčasy, prijímal nových zamestnancov do pracovného pomeru, z čoho vyplýva, že mal a má dostatok finančných prostriedkov. Odporca si vzhľadom na výsledok sporu o neplatnosť výpovede mal vytvoriť finančnú rezervu, pričom z predložených výkazov za roky 2009, 2010 a 2011 vyplýva, že odporca si takúto rezervu aj vytvoril, vytvára a šetrí finančné prostriedky na vyplatenie náhrady mzdy navrhovateľovi. Podľa ust. § 14 ods. 9 písm. q) a ust. § 54 ods. 3 opatrenia Ministerstva financií SR z 8.8.2007 č. MF/16786/2007-31 v znení opatrenia MF SR zo dňa 9.12.2009 č. MF/24240/2009-31 a v znení opatrenia MF SR z 13.12.2012 č. MF/19324/2012-31, je odporca z dôvodu, že sa voči nemu vedú súdne spory povinný vytvoriť si na tento účel finančné rezervy. Z toho vyplýva, že tvrdenie odporcu, že nedisponuje dostatočnými finančnými prostriedkami je nepravdivé a zavádzajúce. Pokiaľ ide o tvrdenie odporcu, že navrhovateľ bol v období, za ktoré žiada náhradu mzdy zamestnaný, ide o nepravdivé tvrdenie, čím sa odporca snaží navrhovateľa poškodiť v jeho zákonných nárokoch na náhradu mzdy a v zamestnaní. Odporca toto svoje nepravdivé tvrdenie nedoložil a nepreukázal. K argumentu odporcu, že navrhovateľ sa mal zapojiť v rozhodnom období do práce u iného zamestnávateľa, navrhovateľ uviedol, že pre navrhovateľa vzhľadom na jeho vek 67 rokov ako aj pre vysokú nezamestnanosť, nie je jednoduché nájsť si prácu za podmienok v zásade rovnocenných aké mal u odporcu. Navrhovateľ odporcovi pripisom zo dňa 17.1.2008 oznámil svoj nesúhlas s rozviazaním pracovného pomeru a svoje trvanie na jeho ďalšej existencii. Navrhovateľ počas trvania pracovného sporu nebol nikde zamestnaný. Odporca preukázateľne mal v rokoch 2008, 2009 a 2010 prebytočné financie, ktoré si presúva z jednotlivých predchádzajúcich rokov na nasledujúce roky, z ktorých môže nároky navrhovateľa uspokojiť. Keďže žiadosť odporcu o nepriznanie náhrady mzdy prevyšujúcej 12 mesiacov neobsahuje žiadne vážne a opodstatnené skutočnosti a dôvody, navrhovateľ žiadal, aby súd jeho žiadosti nevyhovel a zamietol ju ako nedôvodnú. Navrhovateľ poukazoval na uznesenie Krajského súdu v Trnave v identickej právnej veci vedenej pod č. k. 23Co/304/2011-756 zo dňa 31.5.2012, podľa ktorého súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť len výnimočne, a to len v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti, teda § 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 vyplátilo konať protiprávne. Súd by mal preto návrhu navrhovateľa na zaplatenie náhrady mzdy za zostávajúce obdobie

od 1.2.2009 do 9.5.2011 vyhovieť v plnej výške. Navrhovateľ poukazoval na to, že v identickom súdnom spore o neplatnosť výpovede a náhradu mzdy, prebiehajúcom na Okresnom súde Trnava pod sp. zn. 8C/27/2008, súd zaviazal odporcu zaplatiť svojmu pedagogickému zamestnancovi okrem zákonných 12 mesiacov aj náhradu mzdy za ďalších 9 mesiacov, pričom voči rozsudku prvostupňového súdu bolo podané odvolanie a odvolací súd v uznesení sp. zn. 23Co/304/2011 uviedol, že priznaná náhrada mzdy je nepostačujúca, povinnosť zapojiť sa do práce alebo prihladať k tomu, že žalobca má príjem, nie je možné zohľadňovať, a to v dôsledku spoločensko-ekonomických zmien po roku 1989. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do pracovného pomeru u iného zamestnávateľa, alebo že zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer nemôže mať iný príjem, napr. dôchodok, je v rozpore s čl. 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože táto povinnosť, alebo zákaz či obmedzenie neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti, alebo nejestvujúceho zákazu nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu obsiahnutého v § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť len výnimočne, a to v prípadoch ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného v ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad chráni hodnotu slobody, ktorej zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenia všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti tzn., 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. Navrhovateľ vzhľadom na uvedené rozhodnutie krajského súdu sp. zn. 23Co/304/2011 a uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010 bol toho názoru, že zistený skutkový stav neumožňuje navrhovateľovi náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov nepriznať, a to nielen z dôvodu nepreukázania splnenia podmienok, ale aj z dôvodu nesprávnej interpretácie týchto podmienok. Okresný súd Trnava v tejto obdobnej právnej veci sp. zn. 8C/27/2008 nakoniec zaviazal odporcu vyplatiť svojmu zamestnancovi náhradu mzdy s príslušenstvom za celú dobu 39 mesiacov, tento rozsudok je právoplatný. Dôvody uvedené v žiadosti odporcu o nepriznanie náhrady mzdy sú nepravdivé, tento úkon odporcu nebol urobený vážne, určito a zrozumiteľne a prieči sa dobrým mravom, čiže je v rozpore s ust. § 37 a § 39 Občianskeho zákonníka. Preto je právny úkon odporcu - žiadosť o nepriznanie náhrady mzdy zo dňa 6.12.2012 neplatný a právne irelevantný. Nepravdivé je tvrdenie odporcu, že navrhovateľ neprejavil záujem sa zamestnať. Navrhovateľ predovšetkým počas súdneho sporu takúto povinnosť nemá. Napriek tomu, navrhovateľ o výkon práce u odporcu záujem mal a má, čo preukazuje tým, že po doručení výpovede z pracovného pomeru zo dňa 25.9.2007, odporcovi svojím prípisom zo dňa 17.1.2008 oznámil nesúhlas s rozviazaním pracovného pomeru a skutočnosť, že trvá na jeho ďalšej existencii a aby odporca navrhovateľa ďalej zamestnával. Týmto navrhovateľ dostatočne prejavil záujem o prácu. Odporca mal potom navrhovateľa vyzvať k nástupu do práce, čo však neurobil. Súd by nemal žiadosti odporcu o nepriznanie náhrady mzdy vyhovieť, pretože by tým konvalidoval úmyselné a vedomé protiprávne konanie odporcu a poškodil by navrhovateľa v jeho oprávnených nárokoch. Ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce obsahuje povinnosť organizácie poskytnúť pracovníkovi náhradu mzdy, ktorá má podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu sankčnú povahu voči organizácii, ktorá musí plniť zamestnancovi náhradu mzdy preto, že nesprávne s ním rozviazala pracovný pomer a nie preto, že jej zavinením pracovník nepracoval. V danom prípade odporcom už vyplatená náhrada mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru je nedostatočná sankcia z úmyselne bezdôvodnej výpovede a takáto náhrada mzdy má charakter satisfakčný voči navrhovateľovi. Tým, že odporca navrhovateľovi neumožnil vykonávať prácu a navrhovateľ nedostával od odporcu mzdu a konajúcim súdom by navrhovateľovi za obdobie od januára 2008 do mája 2011 nebola priznaná náhrada mzdy s príslušenstvom, došlo by k spôsobeniu škody navrhovateľovi. Je nesprávne tvrdenie odporcu, že navrhovateľ nemohol u odporcu vykonávať prácu učiteľa strednej školy, keď nespĺňa zákonom predpísané vzdelanie a že odporca nemohol navrhovateľovi pridelať prácu a ani nemal možnosť ho preradiť na inú prácu. Tieto tvrdenia odporcu nie sú ničím podložené a preukázané a o takejto skutočnosti nebolo nikým rozhodnuté. Na navrhovateľa sa podľa platných právnych predpisov vzťahuje výnimka zo vzdelania. Navyše u odporcu existujú nadčasové hodiny, ktoré môže navrhovateľ u odporcu vyučovať. Odporca navrhovateľovi neponúkol žiadnu prácu, hoci u odporcu takáto možnosť existovala. Navrhovateľ poukázal na to, že odporca po svojom odvolaní zo dňa 31.12.2012 proti rozsudku Okresného súdu Trnava č. k. 13C/20/2011 navrhovateľovi dňa 3.1.2013 písomne oznámil, že mu vyplatil ďalšiu náhradu mzdy za obdobie 2/2009 do 6/2009 a čiastočnú náhradu mzdy za obdobie 7/2009 bez príslušenstva. Navrhovateľ potvrdil, že

dňa 31.12.2012 mu bola odporcom uhradená suma 548,10 eura. Podľa uvedeného oznámenia mal odporca uhradiť navrhovateľovi za obdobie od 2/2009 do 6/2009 a čiastočne za júl 2009 celkove sumu 3.742,20 eura, hoci navrhovateľovi bola dňa 31.12.2012 skutočne zaplatená len suma 548,10 eura. Odporca zo sumy 3.742,20 eura bez súhlasu navrhovateľa dňa 28.12.2012, t. j. po vyše troch rokoch, vykonal úhradu poistného a dane za obdobie 2/2009 - čiastočne 7/2009 a bez súhlasu navrhovateľa dňa 28.12.2012 vykonal z tejto sumy úhradu poistného a dane za obdobie február 2008 až január 2009, t. j. za obdobie týkajúce sa obdobia pred vyše štyroch rokov. Odporca navrhovateľovi nepriznal z náhrady mzdy za február 2009 až čiastočne júl 2009 príslušenstvo, t. j. ročný úrok z omeškania. Navrhovateľ nesúhlasil s postupom odporcu, ktorým z údajne vyplatenej náhrady mzdy zo sumy 3.742,20 eura bez súhlasu navrhovateľa po troch, resp. štyroch rokoch vyplatil navrhovateľovi dňa 31.12.2012 len sumu 548,10 eura a použil tak sumu 3.742,20 eura na úhradu podližností odporcu voči VŠZP, Sociálnej poisťovni a daňovému úradu za obdobie 2/2008 až 1/2009 a za obdobie 2/2009 až 7/2009. Navrhovateľ voči VŠZP, Soc. poisťovni a daňovému úradu ako zamestnanec odporcu nemal žiadne povinnosti. Povinnosť úhrady platieb poistného a daní za zamestnanca má len odporca. Navrhovateľ voči takémuto postupu odporcu vzniesol námietku premlčania. Navyše v prípise odporcu zo dňa 3.1.2013 nie je presne a jasne uvedená špecifikácia, akého obdobia sa jednotlivé údaje vykonané zrazené sumy týkajú. Navrhovateľ nesúhlasí, aby si odporca náhradu mzdy navrhovateľa započítal na odvodové povinnosti odporcu voči poisťovniam, pretože takýto postup je podľa platných právnych predpisov (nariadenia vlády SR č. 268/2009 Z. z., podľa ktorého základná suma, ktorá sa nesmie zraziť zamestnancovi z jeho mesačnej mzdy je 60% životného minima, ako aj s ust. §276 - § 278 O.s.p.) a súdnych rozhodnutí (R 14/1997) neprípustný. Odporca v skutočnosti navrhovateľovi žiadnu náhradu mzdy za obdobie 2/2009 - 6/2009 a čiastočne 7/2009 v sume 3.742,20 eura nezaplatil, vyplatil mu len sumu 548,10 eura, a to až po vydaní rozsudku Okresného súdu Trnava sp. zn. 13C/20/2011 zo dňa 14.11.2012, dňa 31.12.2012. Tým, že odporca uhradil navrhovateľovi náhradu z neplatného rozviazania pracovného pomeru po podaní žiadosti zo dňa 6.2.2012 o nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, sám odporca znegoval vážnosť a úmysel svojej žiadosti a tým preukázal jej neopodstatnenosť, čím zároveň žiadosť o nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov anuloval, čím sa však odvolací súd vo svojom uznesení č. k. 9Co/47/2013 vôbec nezaoberal. Preto by súd žiadosť odporcu zo dňa 6.2.2012 na nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, ako nulitný a právne irelevantný právny úkon, nemal brať v úvahu. Vo svojom pôvodnom rozhodnutí prvostupňový súd správne nevyhovел žiadosti odporcu o nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov a posúdil ju ako nedôvodnú. Navrhovateľ uviedol, že náhrada mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú pracovník nemohol zarábať v dôsledku toho, že mu organizácia znemožnila konať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ku ktorej bol tiež schopný a ochotný, ale má povahu satisfakcie voči pracovníkovi a súčasne aj sankcie voči organizácii, ktorá bezdôvodne pristúpila k výpovedi z pracovného pomeru. Poukazoval na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo 157/2010 zo dňa 14.9.2011, z ktorého vyplýva, že ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce prvá časť vety za bodkočiarkou (od účinnosti novely Zákonníka práce vykonanej zákonom č. 347/2007 t. j. od 1.9.2007, bola táto časť vety zo zákona vypustená) je takmer totožné s ustanovením § 61 ods. 2 časť vety za bodkočiarkou zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce účinného od 1.1.1966 do 31.3.2002. Znenie § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce o možnosti zamestnávateľa požiadať o zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy, vrátane kritérií pre takéto rozhodovanie, bolo do tohto zákona včlenené novelou zákonom č. 20/1975 Zb. s účinnosťou od 1.7.1975. Účelom tejto úpravy bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerane úsilie aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa. Vzhľadom na toto rozhodnutie Najvyššieho súdu ako aj rozhodnutie Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/304/2011 zo dňa 31.5.2012, odvolací súd v tejto veci vo svojom uznesení č. k. 9Co/57/2013-220 zo dňa 11.6.2013 interpretoval ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce spôsobom, akým ho interpretovala pôvodná judikatúra k predchádzajúceму Zákonníku práce predpokladajúca všeobecnú pracovnú povinnosť. Zo skutočnosti, že navrhovateľ nepožiadaval o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemožno vyvodit' záver, že jeho konanie bolo účelové a preukazuje jeho nechotu pracovať. Ústava SR v čl. 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do pracovného procesu u iného zamestnávateľa, alebo že zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer nemôže mať iný príjem, napr. dôchodok, je v rozpore s čl. 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože takáto povinnosť zamestnanca alebo zákaz neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti alebo zákazu nemožno pre zamestnanca vyvodzovať nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť

zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 ods. 2 Zákonníka práce. Vzhľadom na to, zistený skutkový stav neumožňuje navrhovateľovi za čas presahujúci 12 mesiacov náhradu mzdy nepriznať, a to nielen z dôvodu nepreukázania podmienok podľa ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ale aj z dôvodu nesprávnej interpretácie týchto podmienok. Krajský súd v Trnave vo svojom uznesení sp. zn. 9Co/47/2013 zo dňa 11.6.2013 nesprávne interpretoval podmienky aplikácie hmotného práva na zistený skutkový stav veci. Skutočnosť, že navrhovateľ je na dôchodku, nemôže byť na ujmu navrhovateľa, pretože vinou odporcu bola navrhovateľovi spôsobená škoda vo výške odporcom nevyplatenej náhrady mzdy a u odporcu sú zamestnanci, ktorí sú taktiež v dôchodkovom veku. Navrhovateľ pracuje u odporcu nepretržite od roku 1984, preto si nezaslúži, aby sa odporca voči navrhovateľovi správal tak, že navrhovateľ sa musí svojich zákonných nárokov voči odporcovi domáhať piatimi súdnymi žalobami. Súbeh pracovného pomeru a poberania starobného dôchodku z. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení nezakazuje. Odporca počas trvania súdneho sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou pravdepodobne zamestnával a aj v súčasnosti zamestnáva aj starobných dôchodcov. S poukazom na čl. 2 ods. 2 Ústavy SR, skutočnosť, že navrhovateľ poberá starobný dôchodok, navrhovateľa z pracovnej činnosti u odporcu nevylučuje. Navrhovateľ nikdy nepožiadaval odporcu o rozviazanie pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku. Navrhovateľ nie je starobný dôchodca ale pracujúci dôchodca. Preto je posudzovanie príjmu navrhovateľa z dôvodu starobného dôchodku v danom prípade nesprávne. Odporca v období trvania súdneho sporu v roku 2009 vyplatil na odmenách svojim zamestnancom 34.400 eur a na osobných príplatkoch 38.639 eur, v roku 2010 vyplatil svojim pracovníkom na odmenách 28.060 eur a na osobných príplatkoch 38.282 eur a roku 2011 odporca vyplatil svojim pracovníkom na odmenách 38.030 eur a na osobných príplatkoch 39.800 eur, z čoho vyplýva, že odporca mal dostatok finančných prostriedkov. Navrhovateľ nepracoval počas trvania súdneho sporu u žiadneho zamestnávateľa. Odporca počas súdneho sporu o neplatnosť výpovede zamestnával v roku 2009 9 starobných dôchodcov, v roku 2010 9 starobných dôchodcov, v roku 2011 12 starobných dôchodcov a aj v súčasnej dobe odporca starobných dôchodcov zamestnáva. Poukazoval na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/237/2007, z ktorého vyplýva, že nie je nesúlad medzi náhradou mzdy a poberaním starobného dôchodku. Navrhovateľ tým, že odporcovi po doručení výpovede oznámil, že má záujem pracovať, si splnil svoju povinnosť a žiadna iná povinnosť mu nevzniká. Pokiaľ sa týka námietok odporcu v podanom odvolaní, že navrhovateľa v rozhodujúcom období nemohol zamestnať, pretože tento nespĺňal kvalifikačné predpoklady, navrhovateľ poukazoval na to, že o tejto otázke bolo právoplatne rozhodnuté rozsudkom Okresného súdu Trnava vo veci sp. zn. 10C/27/2008. Po prvej výpovedi, ktorá bola neplatná, navrhovateľ nastúpil do práce dňa 30.5.2011 a potom mu bola daná ďalšia výpoveď. Navrhovateľ zdôrazňoval, že náhrady mzdy v tomto konaní sa domáha z dôvodu, že výpoveď zo dňa 25.9.2007 z dôvodu organizačných zmien je absolútne neplatná, pretože ako bolo už uvedené v rozsudku Krajského súdu v Trnave č. k. 9Co/130/2010-491 zo dňa 22.3.2010, písomná organizačná zmena na pôde odporcu uskutočnená nebola, preto ju odporca ani nemohol uviesť vo výpovedi, odporca nespĺnil zákonnú hmotnoprávnu podmienku vyžadovanú ustanovením § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a preto pokiaľ pristúpil z týchto dôvodov k výpovedi, je táto výpoveď neplatná. Navrhovateľ po skončení súdneho sporu o neplatnosť výpovede zo dňa 25.9.2007, na základe písomnej výzvy odporcu nastúpil do práce a u odporcu opätovne pracoval do 30.9.2011, kedy mu odporca dal ďalšiu výpoveď. Počas tejto doby bola navrhovateľovi zo strany odporcu od 10.5.2011 až do 30.9.2011, t. j. do skončenia pracovného pomeru na základe ďalšej výpovede, riadne vyplácaná mzda so všetkými náležitosťami. Táto ďalšia v poradí už druhá výpoveď bola navrhovateľovi daná z iného výpovedného dôvodu a o neplatnosti tejto výpovede sa viedlo konanie na Okresnom súde Trnava pod sp. zn. 18Cpr/1/2011. Pre nárok navrhovateľa uplatnený v tomto konaní je irelevantné, či v období trvania súdneho sporu o neplatnosť výpovede zo dňa 25.9.2007, evidoval Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Trnave voľné pracovné miesto pre navrhovateľa. Poukazoval na vyššie uvedené uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010, uznesenie Krajského súdu v Trnave sp. zn. 23Co/304/2011 ako aj rozsudok Okresného súdu Trnava v obdobnej právnej veci sp. zn. 8C/27/2008. V týchto rozhodnutiach bolo uvedené, že zo skutočnosti, že navrhovateľ nepreukázal, že požiadaval o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie a počas trvania súdneho sporu sa nezamestnal u iného zamestnávateľa, nemožno v tomto konaní vyvodiť záver o tom, že navrhovateľovo konanie bolo účelové a preukazuje neochotu pracovať. Z vyššie uvedených rozhodnutí vyplýva, že povinnosť zamestnať sa počas trvania súdneho sporu na pracovné miesta, ktoré Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny evidoval ako voľné pracovné miesta, nie je pre navrhovateľa povinná. Hodnotová zmena, ktorá nastala po roku 1989 mala za následok zmenu významu normatívneho textu (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce), ktoré treba vykladať tak,

že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Zdôrazňoval, že skutočnosť, že navrhovateľ sa stal starobným dôchodcom, nevylučuje súbeh pracovného pomeru a starobného dôchodku. Odporca pritom v rokoch 2009-2011 zamestnával starobných dôchodcov a vyplácal značné finančné prostriedky na odmenách a osobných príplatkoch svojim zamestnancom. Zdôvodňovať návrh na zníženie vymáhanej náhrady mzdy tým, že navrhovateľ je poberateľom starobného dôchodku je nesprávne a antidiskriminačné. Odporca disponoval a disponuje dostatkom voľných finančných prostriedkov, preto je jeho žiadosť nedôvodná. Zistený skutkový stav neumožňuje navrhovateľovi za čas presahujúci 12 mesiacov nepriznať mu náhradu mzdy, a to nielen z dôvodu nepreukázania podmienok podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ale aj z dôvodu nesprávnej interpretácie týchto podmienok. Návrh navrhovateľa na vyplatenie náhrady mzdy z dôvodu neplatného rozviazania pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 25.9.2007 z organizačných dôvodov je dôvodný a opodstatnený a nie sú dôvody na krátenie, resp. nepriznanie náhrady mzdy za navrhovateľom uplatnené obdobie trvania súdneho sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Navrhovateľ na ďalšom zamestnávaní u odporcu trval, bol a je schopný prácu vykonávať, poberanie dôchodku ho z tejto práce nevylučuje. Odporca relevantné dôvody na nepriznanie náhrady mzdy neuviedol. Údajný nedostatok finančných prostriedkov nemôže byť dôvodom nepriznania náhrady mzdy. Povinnosť zapojiť sa do práce alebo prihliadať k tomu, že navrhovateľ má dôchodok, nie je možné v tomto konaní aplikovať, pretože takáto právna úprava sa po roku 1989 stala nepoužiteľnou a žiadny právny predpis to nezakazuje. Konštatovanie Krajského súdu v Trnave v uznesení sp. zn. 9Co/47/2013 je nesprávne a nepoužiteľné. Navrhovateľ považuje pôvodný rozsudok Okresného súdu Trnava sp. zn. 13C/20/2011 zo dňa 14.11.2012 za správny. Podľa navrhovateľa odporca od nástupu navrhovateľa do práce nepostupoval v súlade s platnými právnymi predpismi v tom zmysle, že od nástupu navrhovateľa až do doby prvej alebo druhej výpovede nevykonával dodatky k pracovným zmluvám podľa aktuálnej platnosti právnych predpisov ohľadne názvov profesií u odporcu. Pracovné zaradenie majster odbornej výchovy už v čase dania výpovede neexistovalo. Podľa platnej právnej legislatívy v školstve aj u odporcu už neexistovalo zaradenie majster odbornej výchovy. Ale existovali zaradenia učiteľ odborných predmetov, následne stredoškolský učiteľ. Po skončení bakalárskeho štúdia, navrhovateľ odporcu požiadal o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu na ďalšie vysokoškolské štúdium, tento mu však nevyhovelo. Pri zmene v r. 2004 bol navrhovateľ zaradený do deviatej platovej stupnice, kde sa vyžadovalo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, takže všetko bolo v poriadku. Nie je pravda, že navrhovateľ sa nezaujímal o prácu u odporcu, pretože po právoplatnom skončení konania o neplatnosť výpovede navrhovateľ nastúpil do práce u odporcu, bol umiestnený do kabinetu, práca mu pridelená nebola, aj napriek tomu, že u odporcu sa vyučujú predmety, ktoré by mohol vyučovať ako napr. prax a praktické cvičenia. Pokiaľ ide o vyplatenie odstupného v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, odporca nikdy nevyzval navrhovateľa na vrátenie odstupného, nárok odporcu je premlčaný. Podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce je zamestnanec povinný vrátiť zamestnávateľovi odstupné len v prípade, ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, čo v danom prípade nenastalo. Navrhovateľ preto nekonal v rozpore s dobrými mravmi.

Odporca v konaní uviedol, že tvrdenie navrhovateľa o tom, že sa neustále žiadal do zamestnania je nepravdivé. Navrhovateľ zaslal písomne nesúhlas s rozviazaním pracovného pomeru, avšak žiadne ďalšie písomné požiadavky o zaradenie od pracovného procesu odporca nedostal. Odporca navrhovateľovi vyplatil náhradu mzdy za obdobie od 1.2.2008 do 31.1.2009, preto žiadal, aby ďalšia náhrada mzdy žalobcovi priznaná nebola. Dňa 09.03.2012 bola elektronicky realizovaná platba v prospech navrhovateľa aj titulom zaplatenia požadovaných úrokov z omeškania za obdobie v ktorom bola vyplatená náhrada mzdy, a to suma vo výške 2.584,30 eur. Odporca poukazoval na vyjadrenia navrhovateľa, že sám si už zamestnanie nehľadal, pretože bol starobným dôchodcom. Súd by mal skúmať, či sa navrhovateľ skutočne zamestnať nemohol, resp. či sa zamestnal, či si hľadal inú prácu. Navrhovateľ tiež dostal vyplatené odstupné v dôsledku rozviazania pracovného pomeru, a to za tri mesiace a odchodné za jeden mesiac, t. j. 4 mesačné mzdy, čo odporca vzhľadom na neplatnosť skončenia pracovného pomeru považuje za neoprávnený majetkový prospech navrhovateľa. Odporca dôvodil, že v danom prípade je možné použitie ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce a takýmto postupom súdu v žiadnom prípade nemôže dôjsť k rozporu s dobrými mravmi. Navrhovateľ uviedol, že je poberateľom starobného dôchodku a potom, čo mu bola daná výpoveď, ktorú súd vyhlásil za neplatnú, neprejavil záujem sa zamestnať. Odporca ďalej uviedol, že nemá dôvod neveriť navrhovateľovi, ktorý

tvrdí, že za predmetné obdobie nepracoval, nebol zamestnaný. Keďže však zákonodarca jednoznačne v Zákonníku práce upravuje túto možnosť, žiada jeho návrh na náhradu mzdy prevyšujúcej 12 mesiacov zamietnuť.

V odvolaní voči rozsudku č. k. 13C/20/2011-187 zo dňa 14.11.2012 odporca uviedol, že v zmysle ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce, pri rozhodovaní o nepriznaní náhrady mzdy, musí súd prihliadnuť k tomu, či navrhovateľ mal možnosť obstarat' si inú vhodnú prácu. Navrhovateľ sám uviedol na pojednávaní dňa 15.2.2012, že je poberateľom starobného dôchodku a v rozhodnom období si nehľadal žiadne iné zamestnanie. Možnosť nepriznať navrhovateľovi náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov jednoznačne vyplýva z ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce a ak by toto nebolo možné, potom by zákonodarca neriešil túto možnosť v príslušnom ustanovení Zákonníka práce. Súd by mal vyhovieť žiadosti odporcu o nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, pretože navrhovateľ je poberateľom starobného dôchodku a nepreukázal, že sa chcel v rozhodnom období zamestnať u iného zamestnávateľa. Navrhovateľ reálne nepreukázal svoju vôľu pracovať a ani snahu zamestnať sa, pričom v rozhodnom období Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny evidoval voľné pracovné miesto pre majstra odbornej výchovy a to v dňoch: 13.7.2009, 23.3.2010, 14.6.2010. Pre rozhodnutie súdu je dôležité, či odporca v rozhodnom období mohol alebo nemohol navrhovateľa zamestnať, ako i dôvody, pre ktoré ho nezamestnal. Je nesporné, že výpoveď daná navrhovateľovi je neplatná, avšak v čase dania výpovede skutočne existoval výpovedný dôvod, keď navrhovateľ nemohol vykonávať prácu učiteľa strednej školy, keď nespĺňal zákonom predpísané vzdelanie. Preto mu odporca nemohol pridelovať prácu v súlade s jeho pracovnou zmluvou a ani nemal možnosť ho preradiť na inú prácu.

Pokiaľ ide o vykonanú úhradu náhrady mzdy za obdobie 2/2009 do 7/2009, od ktorej boli odpočítané zákonné odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne a odvod dane daňovému úradu, odporca uviedol, že ako zamestnávateľ je povinný odvádzať odvody do poisťovní za zamestnanca a tiež daň zo mzdy. Nemôže akceptovať vznesenú námietku premlčania zo strany navrhovateľa. Keďže navrhovateľ nebol v rozhodnom období odporcom prihlásený na zákonné poistenia (obdobie súdneho sporu o neplatnosť výpovede), právo predpísať poistné sa nepremiňalo a odporca po právoplatnom rozhodnutí súdu v danom spore o neplatnosť výpovede bol povinný navrhovateľa prihlásiť na zákonné poistenia a následne realizovať všetky zákonné odvody do poisťovní, ako aj daňovému úradu. Odporca postupoval pri odvodoch z príjmu navrhovateľa ako zamestnanca v súlade so zákonom. Navrhovateľ sa svojim návrhom domáha náhrady mzdy a odporca správne vykonal odvody z vyplatených náhrad mzdy. Odporca vyplatil navrhovateľovi sumu 548,10 eura, ako ďalšiu náhradu mzdy iba z opatrnosti, keď súdne konanie nie je ešte ukončené a v prípade neúspechu odporcu, by si navrhovateľ uplatňoval tiež úroky z omeškania. Odporca mal za to, že jeho žiadosť o nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov je opodstatnená.

Odporca poukazoval na to, že veľmi dôležitá je skutočnosť, že navrhovateľ od 1.9.2005 nespĺňa kvalifikačné predpoklady na funkciu stredoškolského učiteľa, z čoho jednoznačne vyplýva, že mu nemohol prideliť prácu, t.j. výučbu žiakov. Navrhovateľ uvedomujúc si túto skutočnosť, že nespĺňa kvalifikačné predpoklady, sa ani ďalej o pridelenie práce u odporcu neuchádzal. Navrhovateľovi bolo v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zo dňa 25.7.2009 vyplatené odstupné v celkovej sume 82.960 Sk, t.j. 2.753,76 eura. Tým u navrhovateľa došlo k bezdôvodnému obohateniu. Odporca si však z dôvodu premlčania nemohol uplatniť toto bezdôvodné obohatenie. Navrhovateľ podľa odporcu v tomto smere konal v rozpore s dobrými mravmi, na ktorú okolnosť by sa malo prihliadnuť. Navrhovateľ sa domáha vyplatenia náhrady mzdy aj za mesiac marec až júl 2009. Odporca navrhovateľovi zaplatil sumu 8.261,28 eura dňa 16.02.2012, čo predstavovalo hrubú mzdu za 12 kalendárnych mesiacov. V mesiaci marec 2012 mu zaplatil úroky z omeškania za obdobie február 2008 až január 2009 v sume 3.509,79 eura. Je pravdou, že na strane odporcu došlo k pochybeniu, keď bola vyplatená navrhovateľovi náhrada mzdy za 12 kalendárnych mesiacov ako brutto mzda. Odporca z opatrnosti berúc do úvahy predchádzajúci súdny spor vyplatil navrhovateľovi dňa 28.12.2012 náhradu mzdy za obdobie od februára 2009 do júla 2009 v sume 3.742,20 eura, z ktorej sumy odpočítal čiastky, ktoré ako zamestnávateľ bol povinný odvieť Soc. poisťovni, Zdravotnej poisťovni ako aj daň z príjmu. Po odpočítaní týchto zákonných odvodov zo sumy 3.742,20 eura mu účet zaslal rozdiel vo výške 548,10 eura. Odporca nesúhlasil s vyjadrením navrhovateľa, že tieto odvody si odporca nemal právo odpočítať. Neexistuje žiadna právna norma, ktorá by tomuto bránila, pretože sa nevyplácala mzda, ale náhrada mzdy. Navrhovateľ sa preto náhrady mzdy za mesiac február 2009 až júl 2009 domáha bez právneho dôvodu, keď toto bolo vyplatené. Tak isto zavádzajúce je tvrdenie navrhovateľa, že v prípade p. N. sa jednalo o identický

súdny spor, pretože v tom prípade sa nejednalo o osobu, ktorá nespĺňala kvalifikačné predpoklady. Podľa odporcu je tu dôvod, aby súd postupoval v súlade s ustanovením § 79 Zákonníka práce a znížil náhradu mzdy, resp. nepriznal náhradu mzdy navrhovateľovi po 12. mesiacoch, keď bolo nepochybne preukázané, že i napriek neplatnosti výpovede nemohol odporca prideliť prácu navrhovateľovi, keďže tento nespĺňal kvalifikačné predpoklady. Podľa odporcu je tiež dôležité zobrať do úvahy aj tú skutočnosť, že navrhovateľ prevzal aj odstupné vo výške 2.753,76 eura.

Vzhľadom na to, že odporca navrhovateľovi v priebehu konania dňa 31.12.2012 uhradil sumu 548,10 eura, navrhovateľ na pojednávaní dňa 17.9.2014 vzal svoj návrh v tejto časti späť, s čím odporca súhlasil. Preto súd uznesením 13C/20/2011 - 369 zo dňa 19.9.2014, konanie v časti o zaplatenie istiny 548,10 eura zastavil.

Vzhľadom na to, navrhovateľ vo svojich ďalších podaniach upresnil svoj petit tak, že sa domáha zaplatenia 9,5 % ročného úroku z omeškania zo sumy 548,10 eura od 11.3.2009 do 30.12.2012; náhrady mzdy za mesiac február 2009 vo výške 140,34 eura spolu s 9,5% ročným úrokom z omeškania zo sumy 140,34 eura od 11.3.2009 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac marec 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9,25% ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.4.2009 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac apríl 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9,25% ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.5.2009 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac máj 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.6.2009 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac jún 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.7.2009 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac júl 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.8.2009 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac august 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.9.2009 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac september 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.10.2009 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac október 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.11.2009 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac november 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.12.2009 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac december 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.1.2010 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac január 2010 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.2.2010 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac február 2010 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.3.2010 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac marec 2010 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.4.2010 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac apríl 2010 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.5.2010 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac máj 2010 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.6.2010 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac jún 2010 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.7.2010 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac júl 2010 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.8.2010 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac august 2010 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.9.2010 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac september 2010 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.10.2010 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac október 2010 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.11.2010 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac november 2010 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.12.2010 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac december 2010 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.1.2011 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac január 2011 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.2.2011 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac február 2011 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.3.2011 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac marec 2011 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.4.2011 do zaplatenia; náhrady mzdy za mesiac apríl 2011 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.5.2011 do zaplatenia; náhrady mzdy za obdobie od 1.5.2011 do 9.5.2011 vo výške 187,76 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 187,76 eura od 11.6.2011 do zaplatenia. Zároveň požaduje náhradu trov konania ako aj trov právneho zastúpenia.

Z pracovnej zmluvy zo dňa 1.9.1984 vyplýva, že navrhovateľ uzatvoril so Západoslovenským krajským národným výborom - odbor školstva v Bratislave pracovnú zmluvu na funkciu dielenský učiteľ v SPŠ dopravnej v Trnave.

Z listu navrhovateľa zo dňa 17.1.2008 vyplýva, že navrhovateľ odporcovi oznámil svoj nesúhlas s rozviazaním pracovného pomeru a oznámil mu, že trvá na jeho ďalšej existencii. Z pripojeného podacieho lístka vyplýva, že navrhovateľ tento list odoslal dňa 21.1.2008.

Z listu navrhovateľa zo dňa 9.12.2010 vyplýva, že navrhovateľ odporcu vyzval na zapltenie nevyplatenej mzdy za obdobie od 1.2.2008 až do doby, kým mu odporca umožní pokračovať vo výkone práce.

Rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 10C/27/2008-408 zo dňa 2.2.2010 bolo určené, že výpoveď daná navrhovateľovi listom odporcu zo dňa 25.9.2007 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce dňa 31.1.2008 je neplatná. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva, že medzi účastníkmi vznikol pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy uzavretej písomne dňa 1.9.1984 medzi právnym predchodcom odporcu Západoslovenský krajský národný výbor - odbor školstva Bratislava a navrhovateľom s tým, že navrhovateľ pracoval u odporcu v pracovnom zaradení dielenský učiteľ, neskôr s označením ako učiteľ praktického vyučovania mládeže. Miesto výkonu práce bola Stredná priemyselná škola dopravná v Trnave. Dňa 1.10.2007 bola navrhovateľovi doručená výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 25.9.2007 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v ktorej dôvod výpovede odporca vymedzil tak, že vzhľadom na organizačnú zmenu nemá od 1.1.2008 odporca pre navrhovateľa prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii a navrhovateľ sa stal pre odporcu nadbytočným. Dôvodom výpovede bola skutočnosť, že Ministerstvo školstva SR rozhodnutím zo dňa 5.5.2005 pod č. CD-2005-1690/9617-24:093 s platnosťou od 1.9.2005 schválilo učebný plán študijného odboru elektrotechnika v doprave a telekomunikáciách s tým, že učebné osnovy neobsahujú učebné predmety obsahujúce náplň dielenských cvičení alebo dielenskej praxe, čo prináša organizačnú zmenu vo vyučovaní. Preto odporca nemal pre navrhovateľa prácu zodpovedajúcu kvalifikácii učiteľa dielenského vyučovania, ani inú vhodnú prax. S účinnosťou od 1.9.2005 na základe novely vyhlášky č. 41/1996 Z. z. prevedenou vyhláškou č. 374/2005 Z. z. sa v zmysle prílohy, časť VI. Učiteľia odborných predmetov na stredných školách, písm. H, bod. 20, požadovalo na vyučovanie predmetu odborná prax neučiteľské vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa príslušného študijného odboru a dopĺňujúce pedagogické štúdium nadväzujúce na získaný študijný odbor. Kvalifikačné požiadavky pedagogického zamestnanca pozostávajú z odbornej spôsobilosti a pedagogickej spôsobilosti. Požiadavka na odbornú spôsobilosť učiteľa predmetu odborná prax bola od 1.9.2005 získanie neučiteľského vysokoškolského vzdelania druhého stupňa príslušného alebo príbuzného študijného odboru, ktoré vzdelanie však navrhovateľ nemal. Práve zmena právnej úpravy týkajúca sa požiadavky na kvalifikáciu učiteľa na strednej škole viedla k zmene pracovnej zmluvy, spočívajúcej v preradení navrhovateľa na výchovno - vzdelávaciu činnosť dospelých v školiacom centre na obdobie od 1.9.2004 do 31.12.2007. Je teda zrejmé, že v dôsledku zmeny právnej úpravy navrhovateľ prestal na začiatku školského roka 2005/2006 spĺňať kvalifikačné predpoklady v rozsahu jeho odbornej spôsobilosti. Navrhovateľ síce namietal, že mal výnimku zo vzdelania, ktorú získal absolvovaním doplnkového pedagogického štúdia učiteľstva odborných predmetov, avšak pedagogická spôsobilosť je len jednou z dvoch zložiek kvalifikačných predpokladov učiteľa na strednej škole. Naopak na odbornú spôsobilosť neexistuje žiadna výnimka daná všeobecne záväznými predpismi a pre učiteľa predmetu prax na strednej škole sa vyžaduje vzdelanie vysokoškolského druhého stupňa. Navrhovateľ prestal spĺňať kvalifikačné predpoklady už k 1.9.2005 a teda nemožno hovoriť o organizačnej zmene vo vzťahu k nadbytočnosti navrhovateľa. Súd bol toho názoru, že uplatnený dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce tak nebol daný, ale bol daný dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce spočívajúci v strate kvalifikácie v priebehu trvania pracovného pomeru. Tento výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce odporca neuplatnil. Súd tak dospel k záveru, že návrh na určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru možno považovať za opodstatnený a v celom rozsahu mu vyhovel.

Krajský súd v Trnave rozsudkom č. k. 9Co/130/2010-491 zo dňa 22.3.2010 zmenil rozsudok Okresného súdu Trnava č. k. 10C/27/2008-408 zo dňa 2.2.2010 tak, že určuje, že výpoveď daná navrhovateľovi listom odporcu zo dňa 25.9.2007 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatná a vo zvyšku žalobu žalobcu zamieta. Tento rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 9.5.2011. Z odôvodnenia tohto rozsudku vyplýva, že písomná organizačná zmena na pôde žalovaného uskutočnená nebola, preto ju ani nemohol uviesť vo výpovedi, nesplnil hmotno-právnu podmienku vyžadovanú ustanovením § 63

ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a preto pokiaľ pristúpil z týchto dôvodov k výpovedi, je táto výpoveď neplatná. Z vylučenia členov odborovej organizácie vyplynulo, že zasadnutie odborovej organizácie, na ktorom bola prejednaná výpoveď navrhovateľa sa uskutočnilo podľa obsahu zápisnice dňa 25.9.2007, keď svedkovia potvrdili, že to bolo počas obedňajšej prestávky, ktorú mali od 12.15 hod. do 12.35 hod. Z toho vyplýva záver, že doručeniu výpovede toho dňa medzi 9.00 hod. až 10.00 hod. nepredchádzalo jej prerokovanie s odborovou organizáciou. Preto pokiaľ súd prvého stupňa dospel k záveru, že predmetná výpoveď je neplatná, postupoval vecne správne.

Z oznámenia odporcu zo dňa 15.2.2011 vyplýva, že odporca navrhovateľovi týmto listom oznámil, že podľa § 29 ods. 2 z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ak osobitné predpisy obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4. Funkčný plat navrhovateľa za november a december 2007 bol 666,53 eura. Funkčný plat za mesiac január 2008 bol 688,44 eura.

Z kolektívnej zmluvy zo dňa 31.1.2007, jej čl. 9 ods. 1 vyplýva, že zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

Z rozhodnutia Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 450 308 7060 zo dňa 2.11.2006 vyplýva, že navrhovateľovi bol od 2.9.2006 priznaný starobný dôchodok v sume 13.102 Sk (434,91 eura) mesačne.

Z protokolu Strednej priemyselnej školy dopravnej Trnava - výkaz k správe o hospodárení za rok 2009 z 26.3.2010 vyplýva, že do roku 2010 boli presunuté nevyčerpané finančné prostriedky v sume 10.327 eur.

Z protokolu Strednej priemyselnej školy dopravnej Trnava - výkaz k správe o hospodárení za rok 2010 z 23.3.2011 vyplýva, že do roku 2011 boli presunuté nevyčerpané finančné prostriedky v sume 30.000 eur.

Z protokolu Strednej priemyselnej školy dopravnej Trnava - výkaz k správe o hospodárení za rok 2011 z 29.3.2011 vyplýva, že do roku 2012 boli presunuté nevyčerpané finančné prostriedky v sume 33.538 eur.

Z potvrdenia Prima banka Slovensko, a.s. vyplýva, že dňa 9.3.2012 odporca titulom náhrady mzdy zaplatil navrhovateľovi sumu 2.584,30 eura.

Z výpisu z účtu UniCredit Bank patriacemu navrhovateľovi zo dňa 12.3.2012 vyplýva, že na jeho účet bola dňa 12.3.2012 pripísaná suma 2.584,30 eura.

Z uznesenia Krajského súdu v Trnave č. k. 23Co/304/2011-756 zo dňa 31.5.2012 vyplýva, že odvolací súd vychádzal z uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo 157/2010 zo dňa 14.9.2011, ktoré uvádza, že ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce prvá časť vety za bodkočiarkou (od účinnosti novely Zákonníka práce vykonanej zákonom č. 347/2007 t. j. od 1.9.2007, bola táto časť vety zo zákona vypustená) je takmer totožné s ustanovením § 61 ods. 2 časť vety za bodkočiarkou zákona č. 65/1965 Zb. - Zákonníka práce účinného od 1.1.1966 do 31.3.2002. Znenie § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce o možnosti zamestnávateľa požiadať o zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy, vrátane kritérií pre takéto rozhodovanie, bolo do tohto zákona včlenené novelou zákonom č. 20/1975 Zb. s účinnosťou od 1.7.1975. Účelom tejto úpravy bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerane úsilie aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa. Vo veci interpretoval odvolací súd ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce spôsobom, akým ho interpretovala pôvodná judikatúra v § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce, predpokladajúca všeobecnú pracovnú povinnosť - povinnosť zapojiť sa do práce. Podľa názoru súdu v dôsledku spoločensko - ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, sa táto judikatúra stáva nepoužiteľnou. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s čl. 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože táto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu obsiahnutého v § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 9 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného v ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad chráni hodnotu slobody,

ktorej zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenia všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti tzn., že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúce z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne.

Z odôvodnenia uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo 157/2010 zo dňa 14.9.2011 vyplýva, že citované ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce časť vety za bodkočiarkou (od účinnosti novely Zákonníka práce vykonanej zákonom č. 348/2007, t. j. od 1.9.2007, bola táto časť vety zo zákona vypustená) je takmer totožné s ustanovením § 61 ods. 2 časť vety za bodkočiarkou zákona č. 65/1965 Zb. - Zákonníka práce účinného od 1.1.1966 do 31.3.2002 (ďalej len „predchádzajúci Zákonník práce“). Znenie § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce o možnosti zamestnávateľa požiadať o zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy, vrátane kritérií pre takéto rozhodnutie, bolo do tohto zákona včlenené novelou vykonanou zákonom č. 20/1975 Zb. s účinnosťou od 1.7.1975. Účelom tejto úpravy bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie - aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa. Odvolací súd interpretoval ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce spôsobom, akým ho interpretovala pôvodná judikatúra k § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce (V 7/1985 - Výber rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, B 8/84 - Bulletin Najvyššieho súdu ČR v dobe do 31.12.1992), predpokladajúca všeobecnú pracovnú povinnosť - povinnosť zapojiť sa do práce. Podľa názoru dovolacieho súdu v dôsledku spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, sa táto judikatúra stala nepoužiteľnou. Právnou normou pre súd ako orgán aplikujúci právo nie je totiž len samotný text právneho predpisu, ale predovšetkým význam tohto textu meniaci sa v priestore a čase. Systémová zmena v roku 1989 mala v právnom poriadku za následok hodnotovú zmenu v smere hodnotovej diskontinuity s predchádzajúcim obdobím. Ústava Slovenskej republiky prijatá s účinnosťou od 1.10.1992 v čl. 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila tak zásadu rešpektujúcu jednu zo základných hodnôt právneho štátu a to hodnotu slobody konania. Zmyslom tejto zásady je, že právnou povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takéto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne.

Z rozsudku Okresného súdu Trnava č. k. 8C/27/2008-830 zo dňa 30.11.2012 vyplýva, že súd vychádzajúc z uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo 157/2010 zo dňa 14.9.2011 nevidel dôvod nielen pre nepriznanie, ale ani pre zníženie náhrady mzdy prevyšujúcej 12 mesiacov, preto žalobcovi (Bc. H. N.) priznal náhradu mzdy v celom rozsahu. Z odôvodnenia tohto rozsudku okrem iného vyplýva, že Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Trnava v oznámení zo dňa 1.3.2011 uviedol, že dňa 13.7.2009 evidovali pozíciu majster odbornej výchovy SOŠ automobilová, dňa 23.2.2010 evidovali pozíciu majster odbornej výchovy SOŠ automobilová, dňa 14.6.2010 evidovali pozíciu majster odbornej výchovy SOŠ automobilová.

Z oznámenia odporcu navrhovateľovi zo dňa 3.1.2013 vyplýva, že dňa 28.12.2012 boli zaslané na účet navrhovateľa čiastočné finančné prostriedky vo výške 548,10 eura, s nasledovným vyúčtovaním: suma

3.742,20 eura predstavuje náhradu mzdy 2/2009 - 6/2009 (t. j. 688,44 eura x 5 = 3.442,20 eura) a náhradu mzdy 7/2009 (300 eur x 1 = 300 eur). Z tejto sumy bolo odpočítané uhradené poistné do Sociálnej poisťovne v sume 201,70 eura a uhradené poistné do VŠZP v sume 149,65 eura, čiže zostala zdaniteľná mzda 3.390,85 eura. Z tejto sumy 3.390,85 eura, bola odpočítaná 19% daň zo sumy 3.390,85 eura vo výške 644,26 eura, čiže zostalo 2.746,59 eura. Zo sumy 2.746,59 eura bolo odpočítané poistné do VŠZP uhradené k 13.6.2012 v sume 330,36 eura, poistné do Sociálnej poisťovne uhradené 14.6.2012 v sume 446, eur a odvedená daň z náhrady mzdy vyplatenej 16.2.2012 za obdobie 2/2008 až 1/2009 v sume 1.422,13 eura (8.261,28 eura - 776,36 eura = 7.484,92 eura x 19 % daň = 1.422,13 eura) uhradená dňa 28.12.2012. Zvyšná suma 548,10 eura, bola zaslaná na účet navrhovateľa dňa 28.12.2012.

Z listinných dokladov týkajúcich sa dosiahnutého vzdelania navrhovateľa vyplýva, že navrhovateľ získal dňa 30.6.1962 výučný list z učebného odboru elektromechanik sdělovacích a zabezpečovacích zariadení na Odbornom učilišti v Brne, nadobudol úplné stredné odborné vzdelanie zložením maturitnej skúšky dňa 30.5.1980 na Strednej priemyselnej škole v Trnave. Absolvoval 4-semestrové doplnkové pedagogické štúdium pre učiteľov odborných predmetov a majstrov odborného výcviku z odborných učilišť a vykonal záverečnú skúšku pre toto štúdium dňa 9.7.1987. Dňa 19.10.2010 získal titul bakalár v študijnom odbore majster odbornej výchovy.

Z odpovede Strednej priemyselnej školy dopravnej zo dňa 7.12.2000 vyplýva, že žiadosť žalobcu o zaplatenie finančného príspevku so sociálneho fondu na pedagogické štúdium žalobcu bola zamietnutá.

Z potvrdenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny zo dňa 10.10.2014 vyplýva, že navrhovateľ ku dňu 10.10.2014 nie je v evidencii uchádzačov o zamestnanie a v minulosti nebol v evidencii uchádzačov o zamestnanie na ÚPSVaR Trnava.

Z oznámenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Trnava zo dňa 1.3.2011 vyplýva, že dňa 13.7.2009 bolo k dispozícii jedno voľné pracovné miesto na pozíciu majster odbornej výchovy, dňa 23.2.2010 bolo k dispozícii jedno voľné pracovné miesto na pozíciu majster odbornej výchovy a že dňa 14.6.2010 bolo k dispozícii jedno voľné pracovné miesto na pozíciu majster odbornej výchovy.

Z rozhodnutia Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 450 308 7060 zo dňa 2.11.2006 vyplýva, že navrhovateľovi bol od 8.9.2006 priznaný starobný dôchodok v sume 13.102 Sk, t. j. 434,91 eura mesačne. Z rozhodnutia Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 450 308 7060 zo dňa 15.6.2007 vyplýva, že starobný dôchodok navrhovateľa bol od 1.7.2007 zvýšený na sumu 13.921 Sk, t. j. 462,09 eura mesačne, z rozhodnutia Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 450 308 7060 zo dňa 11.4.2008 vyplýva, že starobný dôchodok navrhovateľa bol od 1.2.2008 zvýšený na sumu 14.123 Sk, t. j. 468,80 eura mesačne, z rozhodnutia Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 450 308 7060 zo dňa 17.6.2008 vyplýva, že starobný dôchodok navrhovateľa bol od 1.7.2008 zvýšený na sumu 14.830 Sk, t. j. 492,27 eura mesačne, z rozhodnutia Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 450 308 7060 zo dňa 11.12.2008 vyplýva, že starobný dôchodok navrhovateľa bol od 1.1.2009 zvýšený na sumu 526,60 eura mesačne, z rozhodnutia Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 450 308 7060 zo dňa 10.12.2009 vyplýva, že starobný dôchodok navrhovateľa bol od 1.1.2010 zvýšený na sumu 542,70 eura mesačne, z rozhodnutia Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 450 308 7060 zo dňa 9.12.2010 vyplýva, že starobný dôchodok navrhovateľa bol od 1.1.2011 zvýšený na sumu 14.830 Sk, t. j. 552,50 eura mesačne, z rozhodnutia Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 450 308 7060 zo dňa 8.12.2011 vyplýva, že starobný dôchodok navrhovateľa bol od 1.1.2012 zvýšený na sumu 570,80 eura mesačne, z rozhodnutia Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 450 308 7060 zo dňa 26.7.2012 vyplýva, že starobný dôchodok navrhovateľa bol od 1.1.2012 zvýšený na sumu 577,20 eura mesačne, z rozhodnutia Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 450 308 7060 zo dňa 6.12.2012 vyplýva, že starobný dôchodok navrhovateľa bol od 1.1.2013 zvýšený na sumu 588,40 eura mesačne, z rozhodnutia Sociálnej poisťovne ústredie Bratislava č. 450 308 7060 zo dňa 5.12.2013 vyplýva, že starobný dôchodok navrhovateľa bol od 1.1.2014 zvýšený na sumu 597,20 eura mesačne.

Z vyjadrenia odporcu zo dňa 12.9.2014 vyplýva, že Stredná priemyselná škola dopravná Trnava (SPŠD) prijala do pracovného pomeru v r. 2009 1 pedagogického zamestnanca, a v rokoch 2010 a 2011 po dvoch pedagogických zamestnancoch. Vo všetkých prípadoch išlo o plne kvalifikovaných zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa, najmä o učiteľov cudzích jazykov. SPŠD zamestnávala v r. 2009 2 výsluhových, 9 starobných a 3 predčasných dôchodcov, v r. 2010 zamestnávala 2 výsluhových,

9 starobných a 3 predčasných dôchodcov, v r. 2011 zamestnávala 2 výsluhových, 12 starobných a 0 predčasných dôchodcov. Vo všetkých prípadoch sa jedná o plne kvalifikovaných zamestnancov s vysokou školou 2. stupňa. SPŠD vyplatila svojim zamestnancom na osobných príplatkoch a odmenách nasledovné čiastky: r. 2009 odmeny 34.400 eura, osobné príplatky 38.639 eura, r. 2010 odmeny 28.600 eura, osobné príplatky 38.282 eura, r. 2011 odmeny 38.030 eura, osobné príplatky 39.800 eura. Odmeny a osobné príplatky boli vyplácané v uvedených rokoch aj starobným dôchodcom.

Z rozsudku Okresného súdu Trnava č. k. 18Cpr/1/2011-307 zo dňa 10.6.2013 vyplýva, že súd zamietol návrh navrhovateľa Bc. R. D., ktorým sa domáhal určenia, že výpoveď daná navrhovateľovi podľa § 63 ods. 1 písm. d), bod 1, ods. 2 písm. b) Zákonníka práce je neplatná. Výpoveď bola navrhovateľovi daná pre nesplnenie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce. Z odôvodnenia rozhodnutia súdu vyplýva, že kvalifikačné požiadavky pedagogického zamestnanca pozostávajú z odbornej spôsobilosti a z pedagogickej spôsobilosti. Požiadavka na odbornú spôsobilosť učiteľa predmetu odborná prax bola od 1.9.2005 získanie neučiteľského vysokoškolského vzdelania druhého stupňa príslušného alebo príbuzného študijného odboru, ktoré vzdelanie však navrhovateľ nemal. Práve zmena právnej úpravy týkajúca sa požiadavky na kvalifikáciu učiteľa na strednej škole viedla k zmene pracovnej zmluvy, spočívajúcej v preradení navrhovateľa na výchovno-vzdelávaciu činnosť dospelých v školiacom centre na obdobie od 1.9.2004 do 31.12.2007. Je teda zrejme, že v dôsledku zmeny právnej úpravy navrhovateľ prestal na začiatku školského roka 2005/2006 spĺňať kvalifikačné predpoklady v rozsahu jeho odbornej spôsobilosti. Navrhovateľ síce namietal, že mal výnimku zo vzdelania, ktorú získal absolvovaním doplnkového pedagogického štúdia učiteľstva odborných predmetov, avšak pedagogická spôsobilosť je len jednou z dvoch zložiek kvalifikačných predpokladov učiteľa na strednej škole. Naopak na odbornú spôsobilosť neexistuje žiadna výnimka daná všeobecne záväznými predpismi a pre učiteľa predmetu prax na strednej škole sa vyžaduje len vzdelanie vysokoškolské druhého stupňa. V dôsledku zmeny základných pedagogických dokumentov výuka odboru doprava bola u odporcu skončená v školskom roku 2007/2008 a výuka odboru elektrotechnika v doprave a spojoch bola u odporcu skončená v školskom roku 2006/2007, v ktorých odboroch sa predmet prax zameraný na manuálne zručnosti vyučoval v 1. a 2. ročníku. Navrhovateľ však prestal spĺňať kvalifikačné predpoklady už k 1.9.2005, a teda nemožno hovoriť o organizačnej zmene vo vzťahu k nadbytočnosti navrhovateľa. Súd je toho názoru, že uplatnený dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 Zákonníka práce bol daný, nakoľko na strane navrhovateľa v priebehu trvania pracovného pomeru došlo k strate kvalifikácie na výkon dohodnutej práce, navrhovateľ prestal spĺňať predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce - majster odbornej výchovy - nespĺňal ku dňu 21.06.2011, nakoľko nezískal vysokoškolské vzdelanie II. stupňa. Ako vyplynulo z vykonaného dokazovania, navrhovateľ nemal kvalifikáciu na výuku akýchkoľvek predmetov u odporcu, čo znamená, že si odporca nemohol splniť svoju ponukovú povinnosť, keďže nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom vhodným pre navrhovateľa, preto mu ponúkol prechod na inú prácu, na prácu školník - údržbár, ktorú prácu navrhovateľ odmietol. Pracovná zmluva s odporcom bola uzatvorená dňa 1.9.1984 s tým, že navrhovateľ pracoval vo funkcii dielenského učiteľa, dohodou o zmene tejto pracovnej zmluvy a dodatkom k dohode bol navrhovateľ preradený zo zaradenia učiteľa praktického vyučovania mládeže na výchovno-vzdelávaciu činnosť dospelých na základe Francúzsko-slovenskej rámcovej dohody o odbornom vzdelávaní zamestnancov PSA Peugeot Citröen s 35 hodinovým základným úväzkom týždenne. Na základe uvedeného navrhovateľ už nebol zaradený ako pedagogický zamestnanec, ale ako lektor výchovnovzdelávacej činnosti dospelých. V zmysle v tom čase platného zákona č. 29/1984 Zb. zák., § 50 za pedagogického zamestnanca sa nepovažuje lektor školiacich stredísk. Navrhovateľa teda od 1.9.2004 nemožno považovať za pedagogického zamestnanca. Nebolo žiadnym spôsobom preukázané tvrdenie navrhovateľa o daní, resp. zachovaní výnimky v tom, že navrhovateľ spĺňa predpoklady udelenia výnimky z plnenia kvalifikačných predpokladov vzdelania, ktorú výnimku mal odporca akceptovať konkludentne, ale aj uzatvorením dohody o zmene pracovnej činnosti ako aj v Potvrdení o zamestnaní zo dňa 1.2.2008. K tvrdeniu navrhovateľa, že mu zostala zachovaná výnimka, súd uviedol, že pedagogická spôsobilosť je len jednou z dvoch zložiek kvalifikačných predpokladov učiteľa na strednej škole, avšak na odbornú spôsobilosť neexistuje žiadna výnimka daná všeobecne záväznými predpismi a pre učiteľa predmetu prax na strednej škole sa vyžaduje len vzdelanie vysokoškolské II. stupňa. V dôsledku zmeny základných pedagogických dokumentov výuka odboru doprava bola u odporcu skončená v školskom roku 2007/2008 a výuka odboru elektrotechnika v doprave a spojoch bola u odporcu skončená v školskom roku 2006/2007, v ktorých odboroch sa predmet prax zameraný na manuálne zručnosti vyučoval v 1. a 2. ročníku. Navrhovateľ však prestal spĺňať kvalifikačné predpoklady už k 1.9.2005, keď už v uvedenej dobe bol daný dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d)

Zákonníka práce. Predmetný rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 24.2.2014 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 24CoPr/3/2013-361 zo dňa 22.1.2014.

Z rozsudku Krajského súdu v Trnave č. k. 24CoPr/3/2013-361 zo dňa 22.1.2014 vyplýva, že odvolací súd potvrdil rozsudok Okresného súdu Trnava č. k. 18Cpr/1/2011-307 zo dňa 10.6.2013. Z odôvodnenia tohto rozhodnutia vyplýva, že medzi účastníkmi konania vznikol pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy uzavretej písomne dňa 1.9.1984, navrhovateľ pracoval u odporcu v pracovnom zaradení dielenský učiteľ, neskôr s označením ako učiteľ praktického vyučovania mládeže, dohodou o zmene pracovnej zmluvy uzavretou medzi navrhovateľom a odporcom dňa 6.5.2004 bol navrhovateľ preradený na dobu od 1.9.2004 do 31.12.2006 zo zaradenia učiteľ praktického vyučovania mládeže na výchovno-vzdelávaciu činnosť dospelých s miestom výkonu práce školiace centrum na Strednej priemyselnej škole dopravnej v Trnave. Dodatkom k dohode o zmene pracovnej zmluvy uzavretým dňa 28.12.2006 medzi navrhovateľom a odporcom bolo predĺžené preradenie odporcu do 31.12.2007. Navrhovateľ dosiahol vysokoškolské vzdelanie I. stupňa - ukončil bakalárske štúdium s kvalifikáciou majster odbornej výchovy, ktorá kvalifikácia je postačujúca pre stredné školy s učebnými odbormi, teda bývalé učilišťa. Aby navrhovateľ spĺňal kvalifikačné predpoklady ako pedagogický zamestnanec strednej školy so študijnými odbormi, teda s úplným stredoškolským vzdelaním, musel by mať vysokoškolské vzdelanie II. stupňa - Mgr. alebo Ing. v odbore, ktoré predmety sa na škole vyučujú. Odbornú kvalifikačnú spôsobilosť, osobitné kvalifikačné predpoklady stratil navrhovateľ účinnosťou vyhlášky č. 437/2009 Z.z. a účinnosťou zákona č. 317/2009 Z.z. V zmysle § 61 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z. sa navrhovateľovi nezachováva výnimka za vzdelanie z toho dôvodu, že navrhovateľ podľa pracovnej zmluvy mal vyučovať odborné predmety u odporcu, čiže predmety praktické vyučovania, ktoré sa už v súčasnej dobe u odporcu nevyučujú. Tieto predmety - praktické vyučovania boli zrušené ku dňu 1.9.2004, na základe čoho sa na navrhovateľa od uvedeného dátumu nevzťahuje udelená výnimka. Súd prvého stupňa správne skonštatoval, že kvalifikačné požiadavky pedagogického zamestnanca pozostávajú z odbornej spôsobilosti a z pedagogickej spôsobilosti. Požiadavka na odbornú spôsobilosť učiteľa predmetu odborná prax bola od 1.9.2005 získanie neučiteľského vysokoškolského vzdelania druhého stupňa príslušného alebo príbuzného študijného odboru, ktoré vzdelanie však navrhovateľ nemal. Práve zmena právnej úpravy týkajúca sa požiadavky na kvalifikáciu učiteľa na strednej škole viedla k zmene pracovnej zmluvy, spočívajúcej v preradení navrhovateľa na výchovno-vzdelávaciu činnosť dospelých v školiacom centre na obdobie od 1.9.2004 do 31.12.2007. Je teda zrejmé, že v dôsledku zmeny právnej úpravy navrhovateľ prestal na začiatku školského roka 2005/2006 spĺňať kvalifikačné predpoklady v rozsahu jeho odbornej spôsobilosti. Na odbornú spôsobilosť neexistuje žiadna výnimka daná všeobecne záväznými predpismi a pre učiteľa predmetu prax na strednej škole sa vyžaduje len vzdelanie vysokoškolské druhého stupňa. V dôsledku zmeny základných pedagogických dokumentov výuka odboru doprava bola u odporcu skončená v školskom roku 2007/2008 a výuka odboru elektrotechnika v doprave a spojoch bola u odporcu skončená v školskom roku 2006/2007, v ktorých odboroch sa predmet prax zameraný na manuálne zručnosti vyučoval v 1. a 2. ročníku. Pokiaľ ide o ďalšiu odvoláciu námietku navrhovateľa, že výpovedný dôvod pre nesplnenie kvalifikácie nemôže byť daný z dôvodu, že odporca sa nepostaral o to, aby navrhovateľ získal vysokoškolské vzdelanie II. stupňa, v danom prípade nebolo povinnosťou odporcu starať sa o prehlbovanie kvalifikácie navrhovateľa v tom zmysle, aby dosiahol vysokoškolské vzdelanie II. stupňa.

Predmetom konania je rozhodovanie o nároku navrhovateľa na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou odporcu zo dňa 25.9.2007 podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ako aj o návrhu odporcu na limitáciu náhrady mzdy za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce.

Podľa čl. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.8.2011, pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.8.2011, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.8.2011, 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 zamestnancovi vôbec nepriznať.

Podľa § 252g Zákonníka práce, ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.

Vychádzajúc zo skutkových zistení, mal súd za preukázané, že medzi účastníkmi konania vznikol pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy uzavretej písomne dňa 1.9.1984 medzi právnym predchodcom odporcu Západoslovenský krajský národný výbor - odbor školstva Bratislava a navrhovateľom. Dňa 1.10.2007 bola navrhovateľovi doručená výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 25.9.2007 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti. Rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 10C/27/2008-408 zo dňa 2.2.2010 bolo určené, že výpoveď daná navrhovateľovi listom odporcu zo dňa 25.9.2007 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce dňa 31.1.2008 je neplatná. Krajský súd v Trnave rozsudkom č. k. 9Co/130/2010-491 zo dňa 22.3.2010 zmenil rozsudok Okresného súdu Trnava č. k. 10C/27/2008-408 zo dňa 2.2.2010 tak, že určil, že výpoveď daná navrhovateľovi listom odporcu zo dňa 25.9.2007 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatná a vo zvyšku sa žaloba žalobcu zamietá. Tento rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 9.5.2011. Z uvedeného je nepochybné, že bolo právoplatným rozsudkom súdu určené, že výpoveď odporcu zo dňa 25.9.2007 je neplatná. V konaní sa navrhovateľ domáha náhrady mzdy od 1.2.2008, odkedy odporca navrhovateľovi nevyplácal mzdu, pričom z predložených listinných dokladov vyplýva, že navrhovateľ odporcovi listom zo dňa 17.1.2008 oznámil svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru a oznámil mu, že trvá na jeho ďalšej existencii. Podľa pripojeného podacieho lístka navrhovateľ tento list odoslal dňa 21.1.2008.

Ustanovenie § 79 Zákonníka práce upravuje následky, ktoré vyvoláva právne relevantná skutočnosť, a to, že skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo súdom vyhlásené za neplatné. Predovšetkým v takomto prípade platí, že pracovný pomer zamestnanca sa nekončí a tiež za predpokladu, že v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou, zamestnanec zamestnávateľovi oznámi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, je takýto zamestnanec oprávnený požadovať náhradu mzdy odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. Za obdobie, v ktorom zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu a neumožní mu pracovať, je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy. Právo na náhradu mzdy vznikne najskôr momentom oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce je daná tým, že zamestnávateľ po neplatnom skončení pracovného pomeru výpoveďou, prestal zamestnancovi prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy. Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce však nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarábať v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil konať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ku ktorej bol tiež schopný a ochotný, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer. Tým je zabezpečené, aby bola zamestnancovi reparovaná ujma, ktorú utrpel následkom protiprávneho postupu zamestnávateľa. K strate na zárobku následkom neplnenia povinností zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže u zamestnanca súčasne dôjsť len vtedy, ak je zamestnanec sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak zamestnanec prácu podľa pracovnej zmluvy nemôže vykonávať, napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, rodičovskej dovolenky, alebo pre inú prekážku, nemá ani právo na náhradu

mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Náhrada mzdy patrí zamestnancovi vo výške jeho priemerného hrubého zárobku.

Pôvodne sa navrhovateľ v konaní domáhal náhrady mzdy od 1.2.2008 až do 9.11.2011, t. j. do dňa právoplatného skončenia konania vo veci sp. zn. 10C/27/2008 o určenie neplatnosti výpovede zo dňa 25.9.2011. V priebehu konania odporca dobrovoľne navrhovateľovi uhradil náhradu mzdy za prvých 12 mesiacov t. j. za obdobie od 1.2.2008 do 31.1.2009, a to aj spolu s požadovaným úrokom z omeškania z jednotlivých náhrad miezd splatných v jednotlivých mesiacoch. Z tohto dôvodu vzal navrhovateľ svoj návrh čiastočne späť, na základe čoho bolo konanie v časti o zaplatenie náhrady mzdy za obdobie od 1.2.2008 do 31.1.2009 vo výške 8.261,28 eura s príslušenstvom (úrokom z omeškania) zastavené. Navrhovateľ sa tak v ďalšom konaní domáhal zaplatenia náhrady mzdy za obdobie prevyšujúce prvých 12 mesiacov od jeho oznámenia že trvá na ďalšom zamestnávaní, t. j. za obdobie od 1.2.2009 do 9.5.2011.

V danom prípade je súd v tomto konaní viazaný rozsudkom Okresného súdu Trnava č. k. 10C/27/2008-408 zo dňa 2.2.2010 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 9Co/130/2010-491 zo dňa 22.3.2010, ktorými bolo určené, že výpoveď daná navrhovateľovi listom odporcu zo dňa 25.9.2007 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatná. V súvislosti s právoplatným konštatovaním neplatnosti výpovede zo dňa 25.9.2007 je nárok navrhovateľa na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce daný. Medzi účastníkmi pritom nebola sporná výška mesačnej náhrady mzdy za každý mesiac trvania neplatne skončeného pracovného pomeru v sume 688,44 eura, keď navrhovateľ pri stanovení výšky mesačnej náhrady mzdy vychádzal z oznámenia odporcu zo dňa 15.2.2011, ktorým mu odporca oznámil výšku jeho funkčného platu v uvedenej sume 688,44 eura. Odporca proti takémuto určeniu výšky náhrady mzdy za jeden mesiac v konaní nenamietal a vychádzajúc z uvedenej sumy aj čiastočne uspokojil nároky navrhovateľa, preto mal súd výšku mesačnej náhrady mzdy v sume 688,44 eura za skutočnosť medzi účastníkmi nespornú.

Odporca v konaní vzniesol návrh, aby súd navrhovateľovi náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížil, prípadne vôbec nepriznal v súlade s ustanovením § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.8.2011. V zmysle citovaného ustanovenia, 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 zamestnancovi vôbec nepriznať. K zníženiu náhrady mzdy môže dôjsť len na žiadosť zamestnávateľa, ktorý môže návrh na primerané zníženie náhrady mzdy uplatniť len procesným úkonom v rámci svojej procesnej obrany proti návrhu, ktorým sa zamestnanec domáha náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. V návrhu musí zamestnávateľ uviesť v akom rozsahu a z akých dôvodov požaduje zníženie náhrady mzdy.

Odporca v konaní žiadal, aby súd navrhovateľovi nepriznal náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov. Svoj návrh odôvodnil tým, že navrhovateľ požaduje náhradu mzdy za celkovo 39 mesiacov a odporca ako školské zariadenie nedisponuje takými finančnými prostriedkami, aby bol schopný uspokojiť požiadavku navrhovateľa. Podľa odporcu nie je pravdivé tvrdenie žalobcu o tom, že sa neustále žiadal do zamestnania, pretože žalobca len zaslal písomný nesúhlas s rozviazaním pracovného pomeru, avšak žiadne ďalšie písomné požiadavky o zaradenie od pracovného procesu odporca nedostal. Navrhovateľ bol v období, za ktoré žiada náhradu mzdy v pracovnom pomere, prípadne sa mohol zapojiť v rozhodnom období do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných, čo však neučinil bez dôvodu hodného osobitného zreteľa. Navrhovateľ bol v rozhodnom období poberateľom starobného dôchodku a ako sám uviedol, nehľadal si žiadne iné zamestnanie. V rozhodnom období pritom ÚPSVaR Trnava evidoval voľné pracovné miesto pre majstra odbornej výchovy, a to v dňoch: 13.7.2009, 23.3.2010, 14.6.2010. Navyše výpoveď daná navrhovateľovi bola neplatná len z dôvodu nedostatku hmotnoprávných podmienok. Avšak v čase dania výpovede skutočne existoval výpovedný dôvod, keď navrhovateľ nemohol vykonávať prácu učiteľa strednej školy, keď nespĺňal zákonom predpísané vzdelanie. Navrhovateľ od 1.9.2005 nespĺňa kvalifikačné predpoklady na funkciu stredoškolského učiteľa, z čoho jednoznačne vyplýva, že mu odporca nemohol prideliť prácu, t.j. výučbu žiakov v súlade s jeho pracovnou zmluvou a ani nemal možnosť ho preradiť na inú prácu. Možnosť nepriznať navrhovateľovi náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov jednoznačne vyplýva z ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce a ak by toto nebolo možné, potom by zákonodarca neriešil túto možnosť v príslušnom ustanovení Zákonníka práce. Poukazoval tiež na to, že navrhovateľovi bolo v súvislosti s neplatným

skončením pracovného pomeru zo dňa 25.7.2009 vyplatené odstupné v celkovej sume 82.960 Sk, t.j. 2.753,76 eura, čím sa navrhovateľ bezdôvodne obohatil. Odporca si však z dôvodu premlčania nemohol uplatniť toto bezdôvodné obohatenie. Navrhovateľ podľa odporcu v tomto smere konal v rozpore s dobrými mravmi, na ktorú okolnosť by sa malo prihliadnuť.

Naproti tomu navrhovateľ žiadal, aby súd návrhu odporcu na nepriznanie náhrady mzdy prevyšujúcej dobu 12 mesiacov nevyhovel a jemu priznal nárok na náhradu mzdy za celé uplatnené obdobie. Argumentoval predovšetkým tým, že zbytočná dĺžka doby trvania súdneho sporu o neplatnosť výpovede v trvaní 39 mesiacov bola spôsobená konaním odporcu, ktorý vedel o dôvodoch neplatnosti svojej výpovede zo dňa 25.9.2007, napriek tomu pokračoval v súdnom spore o jej neplatnosť a tento umelo predlžoval svojimi nepravdivými výpoveďami, návrhmi na výsluch svedkov ako aj zbytočným odvolaním. Navrhovateľ preukazoval svoj záujem o výkon práce u odporcu tým, že po doručení výpovede z pracovného pomeru zo dňa 25.9.2007, odporcovi prísom zo dňa 17.1.2008 oznámil nesúhlas s rozviazaním pracovného pomeru a skutočnosť, že trvá na ďalšej existencii tohto pracovného pomeru a aby odporca navrhovateľa ďalej zamestnával. Tvrdenie odporcu, že navrhovateľ bol v období, za ktoré žiada náhradu mzdy zamestnaný, je nepravdivé, pretože navrhovateľ v uvedenom období nikde nepracoval. Zo skutočností, že navrhovateľ nepožiadaval o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemožno vyvodiť záver, že jeho konanie bolo účelové a preukazuje jeho nechotu pracovať. Uviedol, že pre navrhovateľa vzhľadom na jeho vek a vysokú nezamestnanosť v SR, nie je možné nájsť si rovnocennú alebo výhodnejšiu prácu než akú mal u odporcu. Skutočnosť, že navrhovateľ je na dôchodku a poberá starobný dôchodok, mu nemôže byť na ujmu, pretože výška starobného dôchodku navrhovateľa nedosahuje výšku mesačnej mzdy, ktorú by navrhovateľ u odporcu v prípade riadneho výkonu práce dostával. Navrhovateľ nie je starobný dôchodca ale pracujúci dôchodca. Navrhovateľ poukazoval na to, že odporca disponuje dostatočnými voľnými finančnými prostriedkami na zapltenie požadovanej náhrady mzdy, pretože z predložených výkazov k správe o hospodárení za roky 2009, 2010 a 2011 vyplýva, že presúval nevyčerpané finančné prostriedky do nasledovných rokov. Odporca je tiež právne zastúpený v prebiehajúcich 14 súdnych sporoch a počas trvania súdneho sporu vyplácal svojim zamestnancom odmeny a osobné príplatky, preplácal svojim zamestnancom nadčasy, prijímal nových zamestnancov do pracovného pomeru, z čoho vyplýva, že mal a má dostatok finančných prostriedkov. Navyše odporca si mal vytvoriť dostatočnú finančnú rezervu. Navrhovateľ poukazoval na uznesenie Krajského súdu v Trnave v identickej právnej veci vedenej pod č. k. 23Co/304/2011-756 zo dňa 31.5.2012, ako aj a uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010, v zmysle ktorých súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť len výnimočne, a to len v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce a v zmysle ktorých v dôsledku spoločensko-ekonomických zmien po roku 1989 nie je možné pri rozhodovaní o nepriznaní náhrady mzdy zohľadňovať povinnosť zamestnanca zapojiť sa do práce, alebo prihliadať k tomu, že žalobca má príjem, pretože je to v rozpore s čl. 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože táto povinnosť, alebo zákaz či obmedzenie neexistuje. Navrhovateľ ďalej poukazoval na to, že v identickom súdnom spore o neplatnosť výpovede a náhradu mzdy, prebiehajúcim na Okresnom súde Trnava pod sp. zn. 8C/27/2008, súd zaviazal odporcu zaplatiť svojmu pedagogickému zamestnancovi náhradu mzdy za celé požadované obdobie. Dôvody uvedené v žiadosti odporcu o nepriznanie náhrady mzdy sú podľa navrhovateľa nepravdivé, tento úkon odporcu nebol urobený vážne, určito a zrozumiteľne a prieči sa dobrým mravom, čiže je v rozpore s ust. § 37 a § 39 Občianskeho zákonníka, pretože odporca potom čo žiadal nepriznať navrhovateľovi náhradu mzdy za čas prevyšujúci 12 mesiacov, odporcovi priznal a čiastočne vyplatil ďalšiu náhradu mzdy za obdobie od februára 2009 do júla 2009. Podľa navrhovateľa je nesprávne tvrdenie odporcu, že navrhovateľ nemohol u odporcu vykonávať prácu učiteľa strednej školy, keď nespĺňa zákonom predpísané vzdelanie a že odporca nemohol navrhovateľovi prideľovať prácu a ani nemal možnosť ho preradiť na inú prácu, pretože o takejto skutočnosti nebolo nikým rozhodnuté a na navrhovateľa sa vzťahuje výnimka zo vzdelania. Po skončení bakalárskeho štúdia, navrhovateľ odporcu požiadal o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu na ďalšie vysokoškolské štúdium, tento mu však nevyhovel. Pri zmene v r. 2004 bol navrhovateľ zaradený do deviatej platovej stupnice, kde sa vyžadovalo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, takže všetko bolo v poriadku.

Vzhľadom na zistený skutkový stav a po uvážení všetkých okolností prípadu dospel súd k záveru, že návrh odporcu na limitáciu náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov je čiastočne dôvodný. Podľa ustálenej judikatúry základným hľadiskom pri rozhodovaní súdu o tom, že na žiadosť zamestnávateľa zníži, poprípade neprizná zamestnancovi náhradu mzdy za dobu presahujúcu dvanásť mesiacov (§

79 ods. 2 Zákonníka práce), je skutočnosť, či zamestnanec bol po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru zamestnaný u iného zamestnávateľa, poprípade či sa do práce nezapojil z vážneho dôvodu. Významné pri tom je predovšetkým to, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce v mieste dojednanom pracovnou zmluvou, ktoré je z hľadiska daného účelu možno považovať za rovnocenné miestu dohodnutému pre výkon práce alebo v mieste, ktoré je možné z hľadiska daného účelu považovať pre zamestnanca za výhodnejšie, či zamestnanec vykonával alebo mohol vykonávať takú prácu, ktorá zodpovedá druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve, ktorá je dohodnutému druhu práce rovnocenná alebo práci, ktorej výkon je pre zamestnanca výhodnejší, než v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce a akú mzdu za vykonanú prácu obdržal. Rovnako musí byť brané do úvahy aj to či sa aktívne i sám podieľal na hľadaní si zamestnania. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy nad obdobie dvanásť mesiacov potom súd spravidla zisťuje aj okolnosti (subjektívne a objektívne), ktoré súvisia so zabezpečením sa zamestnanca a nie okolností týkajúce sa pomerov zamestnávateľa. Po uplynutí lehoty uvedenej v ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce tak ustupuje do pozadia sankčná a satisfakčná povaha náhrady mzdy a zvýrazňuje sa jej sociálna funkcia. V tomto prípade ide o to, či chovanie zamestnanca pri zabezpečovaní si ďalšieho zárobku (iného príjmu) je korektné; krátenie alebo nepriznanie prichádza do úvahy, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem, alebo naopak, ak niekde zarábala toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.

V danom prípade bolo výpoveďou navrhovateľa preukázané, že tento po neplatnom skončení pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 25.9.2007, sa o prácu u iného zamestnávateľa neuchádzal. Odporcovi listom zo dňa 17.1.2008 oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní, avšak ďalej sa do práce u odporcu nežiadal. Navrhovateľ je od 2.9.2006 poberateľom starobného dôchodku, starobný dôchodok teda začal poberať ešte pred daním výpovede zo strany odporcu dňa 25.9.2007. Navrhovateľ aj vzhľadom na túto skutočnosť nebol po neplatnom skončení pracovného pomeru evidovaný na úrade práce. Odporca v konaní poukazoval na to, a z listinného dokladu predloženého v konaní sp. zn. 8C/27/2008- potvrdenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Trnava zo dňa 1.3.2011 vyplýva, že dňa 13.7.2009 bolo k dispozícii jedno voľné pracovné miesto na pozíciu majster odbornej výchovy, dňa 23.2.2010 bolo k dispozícii jedno voľné pracovné miesto na pozíciu majster odbornej výchovy a že dňa 14.6.2010 bolo k dispozícii jedno voľné pracovné miesto na pozíciu majster odbornej výchovy. Z takto zistených skutočností mal súd jednoznačne za preukázané, že navrhovateľ v období od februára 2008 si nehľadal iné zamestnanie, nesnažil sa týmto spôsobom vykryť stratu na zárobku, ktorá mu vznikla v dôsledku výpovede zo strany odporcu, uspokojil sa tak s poberaním starobného dôchodku. Navrhovateľovi možno prisvedčiť v tom, že ako starobný dôchodca nemohol byť evidovaný na úrade práce ako uchádzač o zamestnanie, avšak na jeho ťarchu je potrebné pripísať skutočnosť, že sa sám neuchádzal o zamestnanie, a to prípadne aj sledovaním ponúk zo strany úradu práce. Navrhovateľ poukazoval na svoj vysoký vek a nezamestnanosť v Slovenskej republike, avšak z potvrdenia úradu práce vyplýva, že na trhu práce boli voľné pracovné miesta majstra odbornej výchovy. Pokiaľ ide o vysoký vek navrhovateľa, práve z tohto dôvodu mu bol Sociálnou poisťovňou odo dňa 2.9.2006 priznaný starobný dôchodok, ktorý mu bol pravidelne každoročne zvyšovaný. Navrhovateľ argumentoval tým, že mu pri rozhodovaní o priznaní náhrady mzdy nemôže byť na ujmu skutočnosť, že je starobným dôchodcom, pretože právna úprava súbeh poberania starobného dôchodku a príjmu zo zamestnania nevylučuje. V danom prípade je zrejmé, že navrhovateľ začal poberať starobný dôchodok ešte počas trvania pracovného pomeru s odporcom od 2.9.2006, to znamená, že navrhovateľ neodišiel do starobného dôchodku z dôvodu skončenia pracovného pomeru s odporcom výpoveďou zo dňa 25.9.2007, preto súd skutočnosť, že navrhovateľ poberá starobný dôchodok nebral do úvahy ako dôvod nepriznania náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, avšak túto skutočnosť zohľadnil pokiaľ ide o posudzovanie materiálneho zabezpečenia navrhovateľa v čase trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, z čoho vyplýva, že navrhovateľ ako poberateľ starobného dôchodku, vzhľadom na odpracované roky a dosiahnutý vek, mal k dispozícii pravidelný mesačný príjem, starobný dôchodok vo výške určenej podľa zákona. Tento príjem sa mu navyše každoročne pravidelne zvyšoval o príslušné percento. Súd zohľadnil platný právny stav, podľa ktorého pracujúci dôchodcovia majú v pracovnoprávných vzťahoch rovnaké podmienky ako ostatní zamestnanci. Priznanie starobného dôchodku počas trvania pracovného pomeru nie je dôvodom na rozviazanie pracovného pomeru. Poberatelia starobného dôchodku môžu pracovať bez obmedzenia. Môžu mať uzatvorených viac pracovnoprávných vzťahov súčasne aj viac pracovných pomerov s viacerými zamestnávateľmi, prípadne u jedného zamestnávateľa. Neexistujú žiadne obmedzenia týkajúce sa času výkonu práce ani výšky dosiahnutého zárobku. Skutočnosť, že navrhovateľ je poberateľom starobného dôchodku, mu preto pri rozhodovaní súdu o nepriznaní náhrady mzdy za čas prevyšujúci 12 mesiacov

nebola na ujmu, na čo navrhovateľ opakovane poukazoval. Súd však musel zohľadniť skutočnosť, že navrhovateľ sa v rozhodujúcom období uspokojil len s týmto príjmom a nevyvinul už žiadnu ďalšiu iniciatívu na vyrovnanie si príjmu na úroveň akú dosahoval pred neplatným skončením pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 25.9.2007, keď navrhovateľ potvrdil, že si iné zamestnanie v danom období nehľadal. Navrhovateľ ďalej poukazoval na skutočnosť, že výšku požadovanej náhrady mzdy, celkovo za 39 mesiacov, ovplyvnila dĺžka súdneho konania o určenie neplatnosti výpovede a predovšetkým postoj a správanie odporcu v predmetnom konaní, ktorý podľa navrhovateľa nemal trvať na pokračovaní tohto súdneho konania, keď dobre vedel, že jeho výpoveď je neplatná. K uvedenému má súd za to, že právo odporcu brániť sa v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je súčasťou jeho práva na súdnu ochranu, pričom z rozhodnutí tak prvostupňového i odvolacieho súdu v konaní o určenie neplatnosti výpovede zo dňa 25.9.2007 vyplýva, že v danom prípade nešlo o vec skutkovo jednoduchú, naopak zložitú, náročnú tiež na právne posúdenie vecí. Odporca rovnako nemohol ovplyvniť dĺžku trvania odvolacieho konania, keď podal odvolanie voči rozsudku súdu prvého stupňa bolo jeho zákonným právom. K námietke navrhovateľa, že odporca disponuje dostatočnými finančnými prostriedkami na to, aby nárok navrhovateľa na náhradu mzdy uspokojil v celom rozsahu považoval súd za irelevantnú v predmetnej veci, pretože pri rozhodovaní o nepriznaní, resp. primeranom znížení náhrady mzdy sa neprihliada na okolnosti na strane zamestnávateľa, ale len na okolnosti na strane zamestnanca. Nie je preto právne významné, či odporca v danom prípade disponuje dostatkom finančných prostriedkov na vyplatenie náhrady mzdy. Navrhovateľ poukazoval na to, že odporca si v rokoch 2009-2011 pravidelne presúval nevyčerpané finančné prostriedky do nasledovných rokov, odporca hradí náklady právneho zastúpenia v prebiehajúcich súdnych sporoch a počas trvania súdneho sporu vyplácal svojim zamestnancom odmeny a osobné príplatky, prijímal nových zamestnancov. Uvedené skutočnosti však nie sú pre danú vec podstatné a odporca svoj argument, že nedisponuje dostatkom finančných prostriedkov na uspokojenie nároku navrhovateľa v konaní uviedol iba raz a viac na ňom netrval.

Navrhovateľ v predmetnej veci poukazoval na odlišné právne posúdenie rozhodovania o možnosti nepriznať prípadne primerane znížiť náhradu mzdy zamestnancovi za čas presahujúci 12 mesiacov, keď poukazoval na uznesenie Krajského súdu v Trnave v právnej veci vedenej pod č. k. 23Co/304/2011-756 zo dňa 31.5.2012, ako aj a uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010, v zmysle ktorých súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť len výnimočne, a to len v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce a v zmysle ktorých v dôsledku spoločensko-ekonomických zmien po roku 1989 nie je možné pri rozhodovaní o nepriznaní náhrady mzdy zohľadňovať povinnosť zamestnanca zapojiť sa do práce, alebo prihliadať k tomu, že žalobca má príjem, pretože je to v rozpore s čl. 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože táto povinnosť, alebo zákaz či obmedzenie neexistuje. Súd v danom prípade vychádzal z prevažujúcej ustálenej judikatúry súdov k ustanoveniu § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Súd má predovšetkým za to, že zákonodarca do Zákonníka práce zaviedol možnosť súdu na návrh zamestnávateľa znížiť prípadne vôbec nepriznať náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, pričom podľa právnej úpravy platnej a účinnej ku dňu doručenia oznámenia navrhovateľa odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, odkedy navrhovateľovi patrí náhrada mzdy, Zákonník práce v ustanovení § 79 ods. 2 neupravoval žiadne kritériá, z ktorých má súd pri tomto rozhodovaní vychádzať. V každom prípade, však zákon takéto rozhodovanie súdu umožňuje, súd potom pri svojom rozhodovaní musí vychádzať z okolností konkrétneho prípadu. Základným predpokladom pre priznanie náhrady mzdy je neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, preto túto skutočnosť, že zamestnávateľ skončil neplatne pracovný pomer so zamestnancom, nemožno pričítať na jeho vrub pri rozhodovaní o návrhu na zníženie náhrady mzdy nad 12 mesiacov. V predmetnej veci bola navrhovateľovi odporcom v priebehu konania už uhradená náhrada mzdy za prvých 12 mesiacov t. j. za obdobie od februára 2008 do januára 2009 (vrátane), spolu s príslušným úrokom z omeškania. Navrhovateľ sa domáha náhrady mzdy za ďalšie obdobie od februára 2009 do 9.5.2011 t. j. za ďalších 27 mesiacov a 9 dní. Súd súhlasí s argumentom navrhovateľa, že v súčasnosti už všeobecná pracovná povinnosť neexistuje, avšak náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru má v súvislosti s úpravou v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.8.2008 charakter ekvivalentu mzdy len za prvých 12 mesiacov od oznámenia zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní, v tomto období má funkciu sankčnú voči zamestnávateľovi a funkciu satisfakčnú pre zamestnanca. Po uplynutí lehoty uvedenej v ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ustupuje do pozadia sankčná a satisfakčná povaha náhrada mzdy a zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia. Skúma sa preto, či správanie sa zamestnanca v tomto období po uplynutí 12 mesiacov je korektné, či zamestnanec

vlastnou vinou zanedbal možnosť nahradiť si ušlý príjem. Navrhovateľ v konaní nepreukázal, že vynaložil primeranú snahu, resp. čo i len minimálne úsilie zarobiť si a dorovnať tak ušlý príjem. Navyše navrhovateľ bol v rozhodujúcom období zabezpečený poberaním starobného dôchodku, preto náhrada mzdy za obdobie nad 12 mesiacov v jeho prípade už neplní sociálnu funkciu.

Je možné súhlasiť s argumentom navrhovateľa, ako aj s citovanými závermi krajského súdu v konaní č. k. 23Co/304/2011-756 a Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010, podľa ktorých súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť hlavne v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Súd sa pri svojom rozhodovaní o návrhu odporcu na nepriznanie náhrady mzdy nad 12 mesiacov zaoberal aj práve tým, či nárok navrhovateľa na náhradu mzdy za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov nie je v rozpore s dobrými mravmi, pričom vzhľadom na okolnosti daného prípadu dospel k záveru, že v danom prípade je tomu práve tak. Odporca v konaní poukazoval na to, že výpoveď zo dňa 25.9.2007 daná navrhovateľovi bola neplatná len z nedostatku splnenia hmotnoprávných podmienok, avšak v čase dania výpovede skutočne existoval výpovedný dôvod, keď navrhovateľ nemohol vykonávať prácu učiteľa strednej školy, pretože nespĺňal zákonom predpísané vzdelanie. Navrhovateľ od 1.9.2005 nespĺňa kvalifikačné predpoklady na funkciu stredoškolského učiteľa, preto mu odporca nemohol prideliť prácu, t.j. výučbu žiakov v súlade s jeho pracovnou zmluvou a ani nemal možnosť ho preradiť na inú prácu. Navrhovateľ sa bránil tým, že táto okolnosť nie je pre toto konanie rozhodujúca, pretože neplatná výpoveď mu bola daná z organizačných dôvodov pre nadbytočnosť, pričom navrhovateľ odporcu požiadal o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu na ďalšie vysokoškolské štúdium, čomu však nevyhovel. Súd však uvedenú skutočnosť pri rozhodovaní o návrhu odporcu na nepriznanie náhrady mzdy za dobu presahujúcu 12 mesiacov zohľadnil, pretože má za to, že tento nárok navrhovateľa je v rozpore s dobrými mravmi práve preto, že navrhovateľ nespĺňal kvalifikačné predpoklady pre výkon práce u odporcu, odporca ho preto už ďalej ako stredoškolského učiteľa nemohol zamestnávať, preto sa uplatnený nárok odporcu, ktorým sa domáha náhrady mzdy za celkom 39 mesiacov, v čase keď nespĺňal predpoklady na výkon práce podľa pracovnej zmluvy javí ako uplatnený v rozpore s dobrými mravmi. O otázke nespĺňania kvalifikačných predpokladov zo strany navrhovateľa pritom bolo rozhodnuté v konaní Okresného súdu Trnava vedenom pod sp. zn. 18Cpr/1/2011, v ktorom sa súd zaoberal otázkou neplatnosti skončenia pracovného pomeru navrhovateľa výpoveďou odporcu zo dňa 21.6.2011, ktorá bola navrhovateľovi daná práve z dôvodu, že nespĺňa predpoklady stanovené právnymi predpismi pre výkon dohodnutej práce. V rámci posudzovania otázky platnosti danej výpovede sa súd podrobne zaoberal skutkovými a právnymi okolnosťami daného prípadu a teda otázkou, či navrhovateľ spĺňa kvalifikačné predpoklady pre výkon práce podľa pracovnej zmluvy u odporcu. Okresný súd Trnava v rozsudku č. k. 18Cpr/1/2011-307 zo dňa 10.6.2013 uviedol, že kvalifikačné požiadavky pedagogického zamestnanca pozostávajú jednak z odbornej spôsobilosti a z pedagogickej spôsobilosti, pričom požiadavka na odbornú spôsobilosť učiteľa predmetu odborná prax bola od 1.9.2005 získanie neučiteľského vysokoškolského vzdelania druhého stupňa príslušného alebo príbuzného študijného odboru, ktoré vzdelanie však navrhovateľ nemal. V dôsledku zmeny právnej úpravy navrhovateľ prestal na začiatku školského roka 2005/2006 spĺňať kvalifikačné predpoklady v rozsahu jeho odbornej spôsobilosti. Na odbornú spôsobilosť neexistuje žiadna výnimka daná všeobecne záväznými predpismi a pre učiteľa predmetu prax na strednej škole sa vyžaduje len vzdelanie vysokoškolské druhého stupňa. Navrhovateľ nemal kvalifikáciu na výuku akýchkoľvek predmetov u odporcu, čo znamená, že si odporca nemohol splniť svoju ponukovú povinnosť, keďže nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom vhodným pre navrhovateľa. V dôsledku zmeny základných pedagogických dokumentov výuka odboru doprava bola u odporcu skončená v školskom roku 2007/2008 a výuka odboru elektrotechnika v doprave a spojoch bola u odporcu skončená v školskom roku 2006/2007, v ktorých odboroch sa predmet prax zameraný na manuálne zručnosti vyučoval v 1. a 2. ročníku. Navrhovateľ však prestal spĺňať kvalifikačné predpoklady už k 1.9.2005, keď už v uvedenej dobe bol daný dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce. Predmetný rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 24.2.2014 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 24CoPr/3/2013-361 zo dňa 22.1.2014, ktorý potvrdil rozsudok Okresného súdu Trnava č. k. 18Cpr/1/2011-307 zo dňa 10.6.2013. Z odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu potom vyplýva, že navrhovateľ dosiahol vysokoškolské vzdelanie I. stupňa - ukončil bakalárske štúdium s kvalifikáciou majster odbornej výchovy, ktorá kvalifikácia je postačujúca pre stredné školy s učebnými odbormi, teda bývalé učilištia. Aby navrhovateľ spĺňal kvalifikačné predpoklady ako pedagogický zamestnanec strednej školy so študijnými odbormi, teda s úplným stredoškolským vzdelaním, musel by mať vysokoškolské vzdelanie II. stupňa - Mgr. alebo Ing. v odbore, ktoré predmety sa na škole vyučujú. Súd prvého

stupňa správne skonštatoval, že požiadavka na odbornú spôsobilosť učiteľa predmetu odborná prax bola od 1.9.2005 získanie neučiteľského vysokoškolského vzdelania druhého stupňa príslušného alebo príbuzného študijného odboru, ktoré vzdelanie navrhovateľ nemal. Práve zmena právnej úpravy týkajúca sa požiadavky na kvalifikáciu učiteľa na strednej škole viedla k zmene pracovnej zmluvy, spočívajúcej v preradení navrhovateľa na výchovno-vzdelávaciu činnosť dospelých v školiacom centre na obdobie od 1.9.2004 do 31.12.2007. Je teda zrejmé, že v dôsledku zmeny právnej úpravy navrhovateľ prestal na začiatku školského roka 2005/2006 spĺňať kvalifikačné predpoklady v rozsahu jeho odbornej spôsobilosti. Na odbornú spôsobilosť neexistuje žiadna výnimka daná všeobecne záväznými predpismi a pre učiteľa predmetu prax na strednej škole sa vyžaduje len vzdelanie vysokoškolské druhého stupňa. K rovnakému záveru ako v uvedenom konaní, dospel aj Okresný súd Trnava v konaní sp. zn. 10C/27/2008, keď vo svojom rozsudku č. k. 10C/27/2008-408 zo dňa 2.2.2010, ktorým konštatoval neplatnosť výpovede zo dňa 25.9.2007 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce uviedol, že s účinnosťou od 1.9.2005 na základe novely vyhlášky č. 41/1996 Z. z. prevedenou vyhláškou č. 374/2005 Z. z. sa v zmysle prílohy, časť VI. Učiteľia odborných predmetov na stredných školách, písm. H, bod. 20, požadovalo na vyučovanie predmetu odborná prax neučiteľské vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa príslušného študijného odboru a doplňujúce pedagogické štúdium nadväzujúce na získaný študijný odbor. Kvalifikačné požiadavky pedagogického zamestnanca pozostávajú z odbornej spôsobilosti a pedagogickej spôsobilosti. Požiadavka na odbornú spôsobilosť učiteľa predmetu odborná prax bola od 1.9.2005 získanie neučiteľského vysokoškolského vzdelania druhého stupňa príslušného alebo príbuzného študijného odboru, ktoré vzdelanie však navrhovateľ nemal. Práve zmena právnej úpravy týkajúca sa požiadavky na kvalifikáciu učiteľa na strednej škole viedla k zmene pracovnej zmluvy, spočívajúcej v preradení navrhovateľa na výchovno - vzdelávaciu činnosť dospelých v školiacom centre na obdobie od 1.9.2004 do 31.12.2007. Je teda zrejmé, že v dôsledku zmeny právnej úpravy navrhovateľ prestal na začiatku školského roka 2005/2006 spĺňať kvalifikačné predpoklady v rozsahu jeho odbornej spôsobilosti. Navrhovateľ síce namietal, že mal výnimku zo vzdelania, ktorú získal absolvovaním doplnkového pedagogického štúdia učiteľstva odborných predmetov, avšak pedagogická spôsobilosť je len jednou z dvoch zložiek kvalifikačných predpokladov učiteľa na strednej škole. Naopak na odbornú spôsobilosť neexistuje žiadna výnimka daná všeobecne záväznými predpismi a pre učiteľa predmetu prax na strednej škole sa vyžaduje vzdelanie vysokoškolské druhého stupňa. Navrhovateľ prestal spĺňať kvalifikačné predpoklady už k 1.9.2005 a teda nemožno hovoriť o organizačnej zmene vo vzťahu k nadbytočnosti navrhovateľa. Súd bol toho názoru, že uplatnený dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce tak nebol daný, ale bol daný dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce spočívajúci v strate kvalifikácie v priebehu trvania pracovného pomeru. Tento výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce odporca neuplatnil, preto bol návrh na určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru opodstatnený.

Z vyššie uvedeného je zrejmé, že navrhovateľ od 1.9.2005 nespĺňal kvalifikačné predpoklady pre učiteľa predmetu prax na strednej škole, odporca ho teda napriek neplatnej výpovedi zo dňa 25.9.2007, ktorú mu dal nesprávne z dôvodu organizačných zmien, nemohol zamestnávať prácou v zmysle pracovnej zmluvy, pričom odporca nemal kvalifikáciu potrebnú na výkon pedagogickej práce u odporcu, pretože nespĺňal požiadavku odbornej spôsobilosti, ktorým bolo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa príslušného alebo príbuzného študijného odboru, ktoré vzdelanie však navrhovateľ nemal. Z uvedeného dôvodu je potom v rozpore s dobrými mravmi, ak sa navrhovateľ domáha náhrady mzdy za prácu, ktorú nebol schopný pre odporcu vykonávať. Pokiaľ ide námietku navrhovateľa, že odporca mu neposkytol príspevok zo sociálneho fondu na to, aby získal vysokoškolské vzdelanie II. stupňa, súd uvádza, že nebolo povinnosťou odporcu starať sa o prehlbovanie kvalifikácie navrhovateľa v tom zmysle, aby dosiahol vysokoškolské vzdelanie II. stupňa.

Za daného stavu potom súd považoval za rozpor s dobrými mravmi, priznať navrhovateľovi plnú náhradu mzdy. Termín „dobré mravy“ Zákonník práce nevymedzuje, avšak uvádza ich v rámci zásad formulovaných v čl. 2 Zákonníka práce. Negatívnu hranicu výkonu subjektívnych práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov predstavuje zákaz zneužívať tieto práva na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov. Pojem dobré mravy úzko súvisí s pojmom „morálka“ a „mravnosť“. S poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 3Cdo 191/96 možno dospieť k záveru, že dobré mravy patria medzi zásady súkromného práva. Používajú sa ako kritérium, ktoré obmedzuje subjektívne práva v ich obsahu, resp. častejšie ako kritérium, ktoré obmedzuje výkon subjektívnych práv. Obsah pojmu „dobré mravy“ spočíva vo všeobecne platných morálnych normách, resp. normách morálky, pri ktorých je daný všeobecný záujem na ich

rešpektovaní. Základným zmyslom príkazu konať v súlade s dobrými mravmi je vylúčiť pri výkone práva hrubé porušenie morálky, zaistiť základnú slušnosť pri výkone subjektívnych práv, resp. zachovať isté etické minimum pri výkone subjektívnych práv. Konanie subjektu v rozpore s dobrými mravmi a zneužitie práva sú podľa ustanovení o neplatnosti právnych úkonov postihnuté absolútnou neplatnosťou. Zákaz zneužitia práva predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Osobitosťou takéhoto protiprávneho úkonu je to, že nevzniká v dôsledku porušenia právnej povinnosti, ale k jeho vzniku dochádza pri výkone práva spôsobom, ktorý zákon zakazuje. Táto osobitosť protiprávneho úkonu pri zneužití práva sa dopúšťa oprávnený subjekt, ktorý porušuje určitú, a to zákonom ustanovenú povinnosť (zákaz zneužitia), avšak až vo fáze realizácie subjektívneho práva.

Výkon práva uplatniť si náhradu mzdy z neplatného ukončenia pracovného pomeru spôsobom vyplývajúcim priamo zo zákona, pri rešpektovaní zákonom predpokladaného postupu formulovaného v ust. § 79 Zákonníka práce, nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva. Avšak na druhej strane, kedy nad priznanú náhradu mzdy za dvanásť mesiacov, nastupuje už len jej sociálna funkcia, je potrebné uzavrieť, že vzhľadom na už konštatované, v konaní nebola preukázaná jednak korektná snaha navrhovateľa aspoň čiastočne nahradiť si ušlý príjem a vzhľadom na skutočnosť, že navrhovateľ v rozhodujúcom období nespĺňal kvalifikačné predpoklady na výkon práce u odporcu, súd v danom prípade dospel k záveru, že navrhovateľom uplatnená náhrada mzdy za celú dobu až do 9.5.2011 je výkonom práva v rozpore s dobrými mravmi.

V predmetnej veci bolo pri rozhodovaní o návrhu odporcu nepriznať navrhovateľovi náhradu mzdy za dobu prevyšujúcu 12 mesiacov, ďalej potrebné zaoberať skutočnosťou, že v priebehu konania odporca po prvom rozhodnutí súdu, navrhovateľovi listom zo dňa 3.1.2013 oznámil, že mu priznáva náhradu mzdy za ďalšie obdobie od februára 2009 až jún 2009 a čiastočne v sume 300 eur aj za júl 2009. Od priznanej náhrady mzdy za toto obdobie v celkovej sume 3.742,20 eura (t. j. 688,44 eura x 5 = 3.442,20 eura + náhrada mzdy za 7/2009 v sume 300 eur), odporca odpočítal uhradené poistné do Sociálnej poisťovne v sume 201,70 eura a uhradené poistné do VŠZP v sume 149,65 eura, ďalej odpočítal 19 % daň zo zostávajúcej zdaniteľnej mzdy 3.390,85 eura vo výške 644,26 eura, čiže zostalo 2.746,59 eura. Zo sumy 2.746,59 eura odporca ďalej odpočítal poistné do VŠZP uhradené k 13.6.2012 v sume 330,36 eura, poistné do Sociálnej poisťovne uhradené 14.6.2012 v sume 446, eur a odvedenú daň z náhrady mzdy vyplatenej 16.2.2012 za náhradu mzdy za obdobie 2/2008 až 1/2009 v sume 1.422,13 eura (8.261,28 eura - 776,36 eura = 7.484,92 eura x 19 % daň = 1.422,13 eura). Zvyšnú sumu vo výške 548,10 eura odporca zaslal na účet navrhovateľa dňa 28.12.2012. Navrhovateľ s takýmto postupom odporcu nesúhlasil, uviedol že on nie je povinný odvádzať poistné a príslušnú daň, keď túto povinnosť má len odporca, nesúhlasil s tým, aby odporca po štyroch rokoch si takým to spôsobom započítal svoje odvodové povinnosti oproti náhrade mzdy pre navrhovateľa, voči takémuto postupu odporca vzniesol námietku premlčania.

Z uvedeného postupu odporcu, vychádzajúc z listu zo dňa 3.1.2013 a jeho výpovede v konaní, vyplýva, že tento v podstate uznal nárok navrhovateľa na náhradu mzdy za ďalšie obdobie od februára 2009 až do júla 2009. Odporca však navrhovateľovi za celé toto obdobie vyplatil len sumu 548,10 eura, pretože z celkovej výšky náhrady mzdy za toto obdobie v sume 3.742,20 eura odpočítal jednak poistné do sociálnej a zdravotnej poisťovne a daň z príjmu za z náhrady mzdy za obdobie 2/2009 až 7/2009, ako aj príslušné odvody a daň z už skôr vyplatenej náhrady mzdy za obdobie 2/2008 až 1/2009. Takýto postup odporcu však nebol správny. Odporca si oproti náhrade mzdy určenej pre navrhovateľa, započítal ním zaplatené odvody, ktoré skôr opomenul odviesť v súvislosti s vyplatenou náhradou mzdy za obdobie 2/2008 do 1/2009, keď navrhovateľovi omylom vyplatil túto náhradu mzdy brutto. S takýmto postupom odporcu, ktorým si započítal opomenutú daň a poistné nemožno súhlasiť. Zákonník práce nepozná inštitút započítania (kompenzácie), ako je upravený v § 580 Občianskeho zákonníka, práva a povinnosti z pracovno-právnych vzťahov zanikajú spôsobmi uvedenými v ust. § 32 a nasl. Zákonníka práce, pričom výpočet spôsobov zániku práv a povinností je v Zákonníku práce uvedený taxatívne, čo znamená, že iným, ako v Zákonníku práce uvedeným spôsobom, práva a povinnosti z pracovno-právnych vzťahov nezanikajú, a to ani vtedy, keby zamestnanec a zamestnávateľ prejavili v tomto smere súhlasnú vôľu. Pohľadávky z pracovno-právnych vzťahov predstavujú také pohľadávky, ktoré nemožno započítať a ani proti nim nie je možné namietat započítanie jednostranným úkonom. Z toho vyplýva jediný záver, že zamestnávateľ svoje pohľadávky voči zamestnancovi musí uplatniť samostatnou žalobou a nie započítaním. Postup odporcu, ktorým si

na náhradu mzdy za ďalšie obdobie 2/2009 až 7/2009 započítal poistné a daň, ktoré navrhovateľovi „nezrazil“ z predchádzajúcej vyplatenej náhrady mzdy za obdobie 2/2008 až 1/2009 nie je možné akceptovať. Je zrejmé, že náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru sa zamestnancovi priznáva vo výške náhrady hrubej mzdy. Zamestnanec nemá odvodové povinnosti vo vzťahu k zdravotným poisťovniam, Sociálnej poisťovni či daňovému úradu, tieto povinnosti za zamestnanca plní zamestnávateľ, ktorý je preto povinný pred vyplatením náhrady mzdy určenej brutto, odviesť daň a odvody a až takto poníženú sumu vyplatiť zamestnancovi. Zamestnancovi nemožno vyplatiť náhradu mzdy brutto s tým, že má sám realizovať svoje daňové a odvodové povinnosti. Nesprávny postup zamestnávateľa však nemožno sanovať započítaním, ktoré v pracovnoprávných vzťahoch nie je možné a ako už bolo vyššie uvedené, zamestnávateľ si svoje pohľadávky voči zamestnancovi musí uplatniť samostatnou žalobou. Pretože však takýmto postupom odporca v podstate uznal nárok navrhovateľa na náhradu mzdy za ďalšie obdobie od februára 2009 do júla 2009, súd túto skutočnosť zohľadnil pri rozhodovaní o jeho návrhu na nepriznanie náhrady mzdy za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov.

Navrhovateľ tiež argumentoval, že týmto postupom odporca v podstate znegoval svoju žiadosť o nepriznanie náhrady mzdy nad 12 mesiacov. Odporca však uviedol, že vyplatil navrhovateľovi sumu 548,10 eura, ako ďalšiu náhradu mzdy iba z opatrnosti, keď súdne konanie nie je ešte ukončené a v prípade neúspechu odporcu, by si navrhovateľ uplatňoval tiež úroky z omeškania. Odporca na svojej žiadosti o nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov naďalej trval.

Súd preto vzhľadom na postup odporcu, ktorý sám navrhovateľovi priznal nárok na náhradu mzdy za obdobie od 2/2009 do 7/2009, priznal navrhovateľovi náhradu mzdy za toto ďalšie obdobie pričom zohľadnil dňa 28.12.2012 odporcom vyplatenú sumu 548,10 eura a vychádzajúc z upraveného petitu navrhovateľa, navrhovateľovi priznal 9,5 % ročný úrok z omeškania zo sumy 548,10 eura od 11.3.2009 do 30.12.2012, náhradu mzdy za mesiac február 2009 vo výške 140,34 eura spolu s 9,5% ročným úrokom z omeškania zo sumy 140,34 eura od 11.3.2009 do zaplattenia, náhradu mzdy za mesiac marec 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9,25% ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.4.2009 do zaplattenia, náhradu mzdy za mesiac apríl 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9,25% ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.5.2009 do zaplattenia, náhradu mzdy za mesiac máj 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.6.2009 do zaplattenia, náhradu mzdy za mesiac jún 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.7.2009 do zaplattenia a náhradu mzdy za mesiac júl 2009 vo výške 688,44 eura spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 688,44 eura od 11.8.2009 do zaplattenia.

Takto priznanú náhradu mzdy spolu s náhradou mzdy odporcom už vyplatenú v konaní, považoval súd za dostatočnú a zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy, t. j. s jej satisfakčnou, sankčnou a sociálnou funkciou, pričom náhrada mzdy už vyplatená odporcom za prvých 12 mesiacov, spolu s náhradou mzdy priznanou týmto rozhodnutím za ďalších 6 mesiacov, uvedené funkcie plne napĺňa a predstavuje pre navrhovateľa jednak dostatočnú satisfakciu ako aj sociálnu ochranu, a je zároveň i dostatočnou sankciou pre odporcu za postup, ktorý zvolil pri skončení pracovného pomeru s navrhovateľom.

Pokiaľ ide o náhradu mzdy za obdobie od augusta 2009 do 9.5.2011, v tejto časti súd vyhovel návrhu odporcu, o nepriznanie ďalšej náhrady mzdy, keď ako už bolo vyššie uvedené mal súd za to, že nárok navrhovateľa na náhradu mzdy za toto obdobie je už výkonom práva v rozpore s dobrými mravmi, pretože navrhovateľ nespĺňal kvalifikačné predpoklady pre výkon práce u odporcu a tiež z dôvodu, že náhrada mzdy za ďalšie obdobie by už nespĺňala svoju sociálnu funkciu, keď navrhovateľ ako starobný dôchodca nebol odkázaný na príjem zo zamestnania, nesnažil sa nájsť si preto inú pre neho vhodnú prácu ako aj z dôvodu že celkovú sumu odporcom v konaní vyplatenej náhrady mzdy spolu s úrokom z omeškania, ako aj náhrady mzdy s príslušenstvom priznanej týmto rozhodnutím, považuje súd vzhľadom na zistené okolnosti tohto konkrétneho prípadu za dostatočnú. Vo zvyšnej časti preto súd návrh navrhovateľa na náhradu mzdy zamietol.

Súd zamietol návrh navrhovateľa na vykonanie dôkazu predložením učebných osnov, praxe a praktických cvičení, ktoré sa vyučovali u odporcu v čase trvania súdneho sporu a v súčasnosti, čím chcel navrhovateľ preukázať, že ich môže u odporcu vyučovať dodnes, pretože v danom prípade nie je rozhodujúca skutočnosť, či sa u odporcu praktické cvičenia či prax vyučujú, ale práve tá skutočnosť,

že na vyučovanie týchto predmetov u odporcu potrebuje navrhovateľ vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, čo navrhovateľ nespĺňa. Súd sa potom už nezaoberal ďalšími konkrétnymi argumentmi navrhovateľa (skutočnosť, že odporca zamestnával a aj zamestnáva starobných dôchodcov, že vyplácal svojim zamestnancom odmeny, že v obdobnom konaní sp. zn. 8C/27/2008 bola zamestnancovi vyplatená celá požadovaná náhrada mzdy atp.) ktoré nepovažoval pre rozhodnutie v danej veci za podstatné.

O náhrade trov konania súd rozhodol v zmysle ustanovenia § 150 ods. 3 Občianskeho súdneho poriadku, podľa ktorého zložitých prípadoch, najmä z dôvodu väčšieho počtu účastníkov konania alebo väčšieho počtu nárokov uplatňovaných v konaní súd môže rozhodnúť tak, že o trovách konania rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. Vzhľadom na zložitost' veci, najmä z dôvodu, že v danej veci bude v závislosti od jej výsledku potrebné podrobne sa vysporiadať s otázkou pomeru úspechu účastníkov vo veci, vyhradil si súd možnosť rozhodnúť o trovách konania samostatným uznesením do 30. dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní od jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Trnave.

Z odvolania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje a musí byť podpísané a datované. Ďalej musí byť v odvolaní uvedené, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha. Odvolanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania,
- účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený,
- v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný,
- účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom,
- rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát,
- súd prvého stupňa nesprávne právne posúdil vec, a preto nevykonal ďalšie navrhované dôkazy,
- konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne neplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zák. č. 233/1995 Z. z.; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.