

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 5CoPr/11/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1212220288  
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 12. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Juraj Považan  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2014:1212220288.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Juraja Považana a členov senátu JUDr. Blanky Malichovej a JUDr. Milana Chalupku v právnej veci navrhovateľa: K.. E. I., R.. XX.XX.XXXX, trvale bytom N.Á. XXXXX/XX, D., zast. JUDr. Ing. Evou Majdúchovou, advokátkou so sídlom Lermontovova 18, Bratislava, proti odporcovi: Actavis s.r.o., IČO: 35 800 763, so sídlom Popradská 34, Bratislava, zast. Mgr. Tomášom Rybárom, advokátom Advokátskej kancelárie Čechová & Partners, so sídlom Štúrova 4, Bratislava, o zaplatenie 188.600,24 € s príslušenstvom, na odvolanie odporcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 26. marca 2014, č.k. 16Cpr/6/2012-201 takto

### rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti týkajúcej sa veci samej v časti priznaného úroku z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 6.691,75 € od 01.03.2013 do zaplatenia m e n í tak, že odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi úrok z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 1.231,24 € od 01.03.2013 do zaplatenia, vo zvyšku rozsudok v napadnutej časti týkajúcej sa veci samej p o t v r d z u j e .

Rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti týkajúcej sa náhrady trov právneho zastúpenia právnej zástupkyne navrhovateľa JUDr. Ing. Evy Majdúchovej m e n í tak, že odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov právneho zastúpenia vo výške 2.419,23 € na účet advokátky JUDr. Ing. Evy Majdúchovej do troch dní, vo zvyšku rozsudok v napadnutej časti týkajúcej sa náhrady trov konania p o t v r d z u j e .

Odporca je povinný zaplatiť náhradu trov odvolacieho konania navrhovateľa vo výške 806,41 € na účet advokátky JUDr. Ing. Evy Majdúchovej do troch dní.

### odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľovi 188.600,24 Eur brutto, titulom náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, spolu s úrokom z omeškania podľa príslušnej výšky úrokových sadzieb, po jednotlivých mesiacoch omeškania zo sumy 6.691,75 Eur, počnúc dňom 01.11.2010, končiac 01.03.2013, do zaplatenia, ako aj na náhradu trov právneho zastúpenia vo výške 4.361,20 € na účet JUDr. Svetlany Machovej, advokátky a náhradu trov právneho zastúpenia vo výške 3.225,64 € na účet JUDr. Ing. Evy Majdúchovej, advokátky, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Rozhodol tak vychádzajúc z návrhu navrhovateľa, domáhajúceho sa náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru, vo výške 153.910,25 € spolu s príslušenstvom, vzniknutého na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.03.2001. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.07.2010 bolo navrhovateľovi doručené dňa 04.08.2010 a navrhovateľ listom zo dňa 27.08.2010 oznámil odporcovi ako zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, v súlade s pracovnou

zmluvou ( § 79 Zákonníka práce ) a súčasne odmietol dôvody uvádzané odporcom, pre ktoré bol s ním okamžite skončený pracovný pomer. Na základe toho podal na Okresnom súde Bratislava II návrh na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, o ktorom bolo rozhodnuté rozsudkom zo dňa 08.02.2012, č. k. 52C/176/2010-265, ktorým súd návrhu navrhovateľa vyhovel a vyslovil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 13.07.2010. Rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č.k. 4Co/275/2012-317, zo dňa 19.12.2012 bol rozsudok Okresného súdu potvrdený. Právoplatnosť nadobudol dňa 07.01.2013.

Vychádzajúc z uvedeného a v spojení s uznesením č.k. 16 Cpr/6/2012-75 zo dňa 20.02.2013, ktorým prvostupňový súd pripustil navrhovateľom požadovanú zmenu petitu, si v prejednávanej veci navrhovateľ uplatňoval náhradu mzdy za obdobie od 01.09.2010 do dňa právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, t.j. do 07.01.2013, teda za obdobie 28 kalendárnych mesiacov a 4 pracovných dní vo výške 188.600,24 € brutto.

Navrhovateľ u odporcu pracoval na pozícii obchodného manažéra, pričom tri roky zastával pozíciu generálneho riaditeľa Čiech a Slovenska. Podľa jeho vyjadrení, po tom ako odporca s ním okamžite skončil pracovný pomer, stal sa v oblasti farmaceutického priemyslu na obdobnej pozícii, akú vykonával u odporcu, nezamestnateľný. Absolvoval síce rokovania s veľkými spoločnosťami v rámci zdravotného poistenia, avšak po zistení jeho kauzy v spoločnosti Actavis, ich komunikácia skončila. Možnosť zamestnať sa u konkurenčných farmaceutických firiem bola takmer nemožná, pričom spôsob, akým bol s ním skončený pracovný pomer, mal vplyv aj na jeho dobré meno. Má tri atestácie v oblasti gynekológie a pôrodnictva, no nebolo jednoduché začleniť sa do pracovného procesu v tejto oblasti, nakoľko počas svojho pôsobenia u odporcu sa medicíne plnohodnotne nevenoval. Navyše podľa zákona, lekár nevykonávajúci operácie po dobu troch rokov, stráca aprobáciu. Navrhovateľ ako zamestnanec uzavrel dňa 01.10.2012 Dohodu o pracovnej činnosti so spoločnosťou CARE s.r.o., na dobu určitú, na základe ktorej mal vykonávať pracovnú činnosť - úkony pri vedení ambulantnej činnosti s dohodnutým pracovným časom nepresahujúcim 10 hodín týždenne, za dohodnutú odmenu vo výške 15 € za hodinu netto ( článok VI dohody ). Dňa 07.09.2006 uzavrel dohodu o pracovnej činnosti s Nemocnicou vo Svitavách, podľa ktorej mal vykonávať prácu lekára pracujúceho na pôrodnicko - gynekologickom oddelení Nemocnice v rozsahu do 0,100 pracovného miesta a v pohotovostnej službe za odmenu vo výške 140,- Kč za hodinu vo všedný deň a 170,- Kč za hodinu v dňoch pracovného voľna a pokoja. Dohoda bola uzavretá na dobu neurčitú. K tejto Dohode bola uzavretá Dohoda o zmene pracovnej činnosti s účinnosťou od 01.04.2011, podľa ktorej navrhovateľovi za vykonanú prácu prislúcha odmena vo výške 31.500,- Kč mesačne. Vzhľadom k uvedenému potom namietol i splnenie podmienok odporcom vzneseného návrhu na nepriznanie náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov súdom.

Odporca k tejto námietke poukázal na povinnosť súdu pri rozhodovaní o limitácii práva na náhradu mzdy prihliadať aj na skutočnosť, či sa zamestnanec počas trvania súdneho sporu zamestnal a za akých podmienok, prípadne na dôvody, prečo sa nezamestnal. Odporca taktiež navrhol, aby súd skúmal, či sa navrhovateľ zapojil do pracovného procesu, a ak nie, prečo tak neurobil, pričom poukázal i na výpis spoločnosti Alvogen SK s.r.o. z obchodného registra, podľa ktorého bol navrhovateľ od 10.12.2010 do 01.06.2011 spoločníkom tejto spoločnosti. Dal do pozornosti i to, že súdny spor o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru trval dva roky, pričom dĺžka konania nebola zapríčinená správaním odporcu. Namietol výpočet navrhovateľom uplatnenej náhrady mzdy v sume 6.691,75 € mesačne, ku ktorej navrhovateľ dospel vynásobením priemernej hodinovej mzdy v sume 51,30 € koeficientom 130,44, ktorý má predstavovať priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Poukázal na to, že navrhovateľ pri výpočte nezohľadnil skutočnosť, že Dohodou o zmene pracovnej zmluvy číslo 6 z 29.03.2007 bol jeho pracovný úväzok zmenený na 120 hodín mesačne. Odporca prezentoval tiež názor, že nárok na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru vznikne zamestnancovi až okamihom právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ sa tak nemôže dostať do omeškania s povinnosťou zaplatiť zamestnancovi náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru a zamestnanec si nemôže uplatňovať úroky z omeškania tak, ako by mu nárok na náhradu mzdy vznikol jednotlivo za každý mesiac.

Súd prvého stupňa po vyhodnotení skutkového stavu v súlade s ustanoveniami § 79 ods. 1, 2 Zák. práce dospel k záveru, že v danej veci nie sú splnené zákonné predpoklady na nepriznanie náhrady mzdy za celý čas presahujúci 12 mesiacov a preto priznal navrhovateľovi náhradu mzdy za obdobie ďalších

16 mesiacov a štyroch pracovných dní. Svoje rozhodnutie založil na tom, že sa navrhovateľ nemohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za obdobných, prípadne lepších podmienok, aké by mal pri výkone svojej práce podľa pracovnej zmluvy u odporcu. Práca ktorú u odporcu zastával bola najmä riadiaceho charakteru na úrovni vrcholného manažmentu a spôsob akým s ním bol skončený pracovný pomer mal pre neho veľmi negatívne dôsledky, ktoré takmer vylučovali jeho možnosť sa zamestnať vo farmaceutickom odvetví. Navrhovateľ nespochybnil tvrdenia odporcu o tom, že vykonával prácu v Nemocnici vo Svitavách a to formou dohody o pracovnej činnosti zo dňa 07.09.2006, pričom v tejto forme zamestnania pokračoval aj po tom ako bol s ním okamžite skončený pracovný pomer u odporcu. Je však zrejmé, že úväzok, ktorý mal v Nemocnici vo Svitavách, v rozsahu 0,100 pracovného miesta mu neumožňoval dosahovať príjem rovnocenný s príjmom u odporcu, a to ani po skončení pracovného pomeru u odporcu a rozšírení úväzku na rozsah polovice týždennej pracovnej doby v Nemocnici vo Svitavách. Pracovnú činnosť v zdravotníctve vykonával za účelom zachovania si spôsobilosti na výkon funkcie odborného lekára v odbore gynekológia a pôrodnictvo, avšak aj počas výkonu tejto činnosti sa navrhovateľ primárne venoval svojmu pôsobeniu u odporcu. Okrem tejto práce bol od 01.10.2012 zamestnaný na Dohodu o pracovnej činnosti v spoločnosti CARE s.r.o., kde jeho pracovný čas podľa dohody nemal presiahnuť 10 hodín týždenne, za dohodnutú odmenu vo výške 15 € za hodinu netto. U týchto zamestnávateľov pracoval navrhovateľ aj v čase rozhodovania súdu, čo nesporne plne korešponduje s jeho vzdelaním, kvalifikáciou, skúsenosťami a zručnosťami, tieto ale vzhľadom k času pôsobenia u odporcu (10 rokov) neboli také, aby mu umožňovali samostatne vykonávať lekársku prax. Je ale nesporné, že príjem ktorý dosahoval bol neporovnateľne nižší v porovnaní s jeho príjmom u odporcu. Súd preto po zhodnotení všetkých okolností dospel k záveru, že navrhovateľ sa napriek všetkým snahám zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa za rovnakých alebo aspoň obdobných podmienok, nemal objektívne možnosť dosiahnuť rovnaký alebo obdobný príjem, aký dosahoval u odporcu. Tvrdenia odporcu, že navrhovateľ pôsobil aj v oblasti zdravotníctva a preto mal možnosť reálne sa zamestnať v tomto odvetví, a reálne dosahovať príjem obdobný príjmu, ktorý dosahoval navrhovateľ u odporcu, nemajú žiaden význam vo vzťahu k možnosti znížiť alebo nepriznať náhradu mzdy (§ 79 ods. 2 ZP), lebo uvedená skutková podstata s nimi možnosť krátenia alebo nepriznania náhrady mzdy nespája.

Podľa názoru súdu prvého stupňa teda navrhovateľ napriek maximálnemu úsiliu nebol objektívne spôsobilý získať pracovné miesto, ktoré by bolo obdobne finančne honorované a preto suma, ktorú si uplatňuje podanou žalobou je opodstatnenou náhradou medzi pôvodným príjmom navrhovateľa u odporcu a príjmom, ktorý by ako zamestnanec dosiahol prácou u iných zamestnávateľov. Náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru je možné vo finančnej rovine chápať ako zhmotnenú satisfakciu za stratu životnej úrovne a reálneho postavenia medzi pôvodným zamestnaním a novým zamestnaním. Prípadná účasť navrhovateľa v obchodných spoločnostiach v čase po zániku pracovného pomeru u odporcu, ktorou argumentoval odporca, nemôže byť na ťarchu navrhovateľa a súd ju nepovažoval za okolnosť majúcu súvis s prejednávanou vecou. Okrem toho z daňových priznaní navrhovateľa, ani z iných vykonaných dôkazov nevyplývalo, že by navrhovateľ ako spoločník dosiahol v obchodnej spoločnosti príjem, ktorý by svedčil v prospech argumentácie odporcu o nedôvodnosti náhrady mzdy nad zákonný rozsah 12 mesiacov. Navrhovateľ u odporcu zastával vysokú riadiacu funkciu počas ktorej sa zameriaval najmä na činnosť v oblasti farmácie. Tieto okolnosti viedli súd k tomu, aby navrhovateľovi priznal náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, a to od 01.09.2010 do 07.01.2013, teda do právoplatnosti rozsudku súdu č.k. 52C/176/2010-265, ktorým určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané odporcom navrhovateľovi je neplatné. Priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce zákonných 12 mesiacov, vzhľadom na okolnosti ustálené vykonaným dokazovaním, plne korešpondujú so zákonnými kritériami pre jej priznanie, a sú odrazom charakteru, účelu a zmyslu ustanovení Zákonníka práce o náhrade mzdy z titulu neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Náhradu mzdu za obdobie od 30.08.2010 do 31.08.2010 si navrhovateľ uplatnil v konaní vedenom pod sp. zn. 52C/176/2010.

Pri určení výšky náhrady mzdy vychádzal súd z priemerného zárobku zisteného zo mzdy navrhovateľa za kalendárny štvrtrok pred tým, ako nastala skutočnosť, zakladajúca nárok na náhradu mzdy (júl 2010). Rozhodujúcim obdobím pre určenie priemerného zárobku je teda druhý štvrtrok 2010, t.j. mesiac apríl, máj a jún 2010. V mesiaci apríl 2010 dosiahol navrhovateľ mzdu vo výške 6.020 € (20 odpracovaných dní x 6 hodín, spolu 120 hodín), v mesiaci máj 2010 bola navrhovateľom dosiahnutá mzda v sume 5.991,33 € (19 dní x 6 hodín, spolu 114 hodín) a v mesiaci jún 2010 dosiahol navrhovateľ mzdu vo výške 301,00 € (1 odpracovaný deň x 6 hodín).

Priemerný hodinový zárobok navrhovateľa v rozhodujúcom období bol 51,30 €. Za obdobie mesiacov máj až jún 2010 dosiahol navrhovateľ mzdu vo výške 12.312,33 €, pričom odpracoval spolu 240 hodín čo predstavuje 40 dní. Priemerný počet pracovných hodín pripadajúci v roku na jeden mesiac, pri dohodnutom šesť hodinovom pracovnom čase je 130,44 hodín. Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že hrubý mesačný zárobok navrhovateľa predstavuje sumu 6.691,75 €. Pri priemernom počte pracovných dní v mesiaci 21,74 dňa predstavuje potom priemerná mesačná mzda žalobcu pre účely rozhodnutia o náhrade mzdy v súlade s citovanými ustanoveniami § 134 Zákonníka práce výšku 6.691,75 €.

Navrhovateľ si okrem náhrady mzdy uplatnil aj zaplatenie úroku z omeškania podľa § 517 ods. 2 Obč. zák. a to od nasledujúceho dňa po uplynutí splatnosti mzdy za jednotlivé mesiace. Navrhovateľ sa s odporcom v Pracovnej zmluve nedohodli na splatnosti mzdy odlišne od úpravy ustanovenej v Zák. práce, pričom podľa § 129 ods. 1 Zák. práce je mzda splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Súd preto s poukazom na vyššie uvedené priznal navrhovateľovi aj úroky z omeškania tak ako si ich uplatnil v podanom návrhu v súlade s pripustenou zmenou petitu zo dňa 20.02.2013.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p., a JUDr. Svetlane Machovej, advokátke, priznal trovy právneho zastúpenia vo výške 4.118 €, s tým, že jej nepriznal odmenu za úkon právnej služby označený ako vyjadrenie žalobcu k vyjadreniu žalovaného, teda úkon zo dňa 09.09.2013, nakoľko toto vyjadrenie nebolo urobené na výzvu súdu, a navrhovateľ v ňom žiadne nové skutočnosti neuviedol. Na cestovných náhradách jej priznal sumu 118,28 € a na náhrade za stratu času sumu 124,90 €. Trovy konania JUDr. Svetlany Machovej predstavujú spolu sumu 4.361,2 €.

JUDr. Ing. Eve Majdúchovej, advokátke, priznal odmenu za 4 úkony právnej služby vo výške 3.225,64 €.

Proti tomuto rozsudku podal odporca odvolanie v súlade s ust. § 205 ods. 2 písm. a/, c/, d/, a f/ v spojení s § 221 ods. 1 písm. e/ a f/ O.s.p. Uviedol, že v priebehu konania poukázal na ustálenú súdnu prax, podľa ktorej sa pri rozhodovaní o limitácii práva na náhradu mzdy prihliada aj na skutočnosť, či sa zamestnanec počas trvania súdneho sporu zamestnal a za akých podmienok, prípadne na dôvody, prečo sa nezamestnal a odkázal na svoje písomné vyjadrenie počas konania, v ktorom túto otázku podrobne rozobral. Zdôraznil skutočnosť, že ak bolo poškodené dobré meno navrhovateľa, tak nie okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany odporcu, ale činnosťou spoločnosti Actavis CZ a.s. v Českej republike, vyšetrovanej pre protiprávne postupy voči lekárom a ktorej v roku 2011 bola príslušným orgánom Českej republiky uložená jedna z najvyšších pokút v histórii. Súdu prvého stupňa vytkol rozhodnutie založené výlučne na argumentácii navrhovateľa o tom, že vynaložil maximálne úsilie zamestnať sa, nepodporenej žiadnymi dôkaznými prostriedkami ( napr. žiadosťou o prijatie do zamestnania, pozvánkou na pohovor, reakciou na zverejnenú ponuku práce atď). Vytkol súdu nevykonanie žiadnych dôkazov k listinám predloženým odporcom, spochybňujúcim hodnovernosť tvrdení odporcu a neodôvodnenie ich nevykonania v odôvodnení rozsudku. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky, v náleze z 30.09.2010, sp. zn. I. ÚS 350/2008. Spochybnil i tvrdenie navrhovateľa, že s ohľadom na ľudský život si vzhľadom na svoju obmedzenú prax v odbore gynekológ - pôrodník netrúfal vykonávať tieto práce napriek tomu, že mal na ne potrebnú kvalifikáciu. Uviedol, že navrhovateľ má tri atestácie a aj v čase skončenia pracovného pomeru u odporcu bol plne kvalifikovaný a oprávnený samostatne operovať. Okrem toho na internetovej stránke Nemocnice vo Svitavách je prezentovaný ako doktor s 31 ročnou praxou. Jeho tvrdenia, že si na takúto činnosť netrúfal sú teda podľa názoru odporcu iba účelové a o to zarážajúcejšie, že navrhovateľ potvrdil, že si počas trvania pracovného pomeru u odporcu udržiaval aj odbornú prax a dokonca vykonával pohotovostné služby, v ktorých je potrebné riešiť všetky akútne prípady. Odporca prezentoval názor, že v otázke možnosti navrhovateľa zamestnať sa v plnom rozsahu ako lekár operatér v odbore gynekológia - pôrodníctvo dospel prvostupňový súd na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a zároveň nedostatočným odôvodnením svojich záverov odňal odporcovi možnosť konať pred súdom.

Ďalej poukázal i na závery súdu, že navrhovateľ po ukončení pracovného pomeru u odporcu vykonával práce iba na základe dohody so spoločnosťou CARE, s.r.o. a dohody uzatvorenej s Nemocnicou vo Svitavách a že jeho príjmy z týchto činností boli neporovnateľne nižšie ako príjmy dosahované u odporcu. Odporca ale už počas konania preukázal, že navrhovateľ bol v období od 10. 12. 2010 do 01.06.2011 spoločníkom spoločnosti Alvogen SK s.r.o., a prevod obchodného podielu v spoločnosti za 800 €, nepodložil žiadnym relevantným dôkazom. Odporca zdôraznil, že prevod obchodného podielu je bežne

odplatný a teda predstavoval formu žalobcovho príjmu, ktorý mal byť posudzovaný pri rozhodovaní o návrhu odporcu na limitáciu nároku na náhradu mzdy. Deklarovaný príjem navrhovateľa v roku 2012 bol približne 16.476 €. Z jeho daňového priznania za rok 2012 však vyplýva, že dosiahol súhrnný príjem od všetkých zamestnávateľov v sume 36.031,86 eur a úhrn vyňatých príjmov (t.j., príjmov dosiahnutých a zdanených v Českej republike) predstavoval sumu 25.438,38 eur. Podľa Daňového priznania za rok 2012 bol teda príjem navrhovateľa v Českej republike približne o 11.602,38 € vyšší ako maximálny možný príjem dosiahnuteľný na základe dohody uzatvorenej s Nemocnicou vo Svitavách a príjem v Slovenskej republike takmer o 8.000 € vyšší ako maximálny možný príjem dosiahnuteľný na základe dohody uzatvorenej so spoločnosťou CARE, s.r.o. Podľa vyjadrení samotného navrhovateľa ako aj podľa potvrdenia Sociálnej poisťovne navrhovateľ v roku 2012 nebol zamestnaný u žiadneho iného zamestnávateľa a teda existujú dôvodné pochybnosti o tom, že jeho zamestnanie v spoločnosti CARE, s.r.o. a v Nemocnici vo Svitavách skutočne prebiehalo za podmienok deklarovaných navrhovateľom a vzhľadom na uvedené odporca navrhol, aby prvostupňový súd opätovne k tejto veci vypočul navrhovateľa, čo ale súd prvého stupňa neurobil. Rovnako odporca navrhol doplniť dokazovanie o potvrdenie Sociálnej poisťovne, či navrhovateľ v predmetnom období bol práce schopný a prípadne v akom rozsahu. V spojení s uvedeným vytkol odporca súdu prvého stupňa, že na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, nevykonal dôkazy navrhnuté odporcom, ich nevykonanie neodôvodnil, čím mu bola odňatá možnosť konať pred súdom. Vo vzťahu k návrhu odporcu na limitáciu nároku navrhovateľa na náhradu mzdy došlo podľa názoru odporcu aj k nesprávnemu právnenému posúdeniu veci, keďže prvostupňový súd na daný prípad nesprávne aplikoval ust. § 79 ods. 2 Zák. práce. Odporca v konaní poukazoval na skutočnosť, že dohodnutá mzda navrhovateľa bola extrémne vysoká (vzhľadom na funkciu a zodpovednosť navrhovateľa u odporcu) a jej priznanie v plnej výške aj za obdobie presahujúce 12 mesiacov by bolo v rozpore s dobrými mravmi, keďže reálne pre odporcu žiadne činnosti nevykonával (dohodnutá výška mzdy vždy korešponduje s pracovným nasadením a zodpovednosťou zamestnanca). Odôvodnenie rozhodnutia súdu v tejto časti je navyše úplne nedostatočné a nie je z neho možné identifikovať dôvody, pre ktoré sa prvostupňový súd rozhodol priznať navrhovateľovi náhradu mzdy v plnej výške a prečo vôbec nebral do úvahy preukázateľné príjmy navrhovateľa.

Ďalšia odvolacia námietka odporcu spočívala v nezohľadnení námietky dĺžky sporu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru viac ako dva roky, pričom dĺžka konania nebola zapríčinená správaním odporcu a táto skutočnosť nemôže zaťažovať výlučne odporcu. Ani v tomto prípade súd dôkazy nevykonal a v napadnutom rozsudku ani neuviedol dôvody ich nevykonania.

Namietol i nesprávny spôsob výpočtu sumy hrubej mesačnej mzdy navrhovateľa. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy navrhovateľa číslo 6 z 29.03.2007 bol pracovný úväzok navrhovateľa dohodnutý na 120 hod. mesačne a hrubú mesačnú mzdu navrhovateľa bolo teda potrebné počítať ako priemernú hodinovú mesačnú mzdu vynásobenú 120 hodinami. Navrhovateľ si teda mohol uplatniť náhradu mzdy iba v sume 6.156,17 eur a nárok uplatnený nad sumu 6.156,17 eur mesačne mu nebolo možné priznať.

Aj úroky z omeškania bolo podľa odporcu možné priznať až odo dňa právoplatného rozhodnutia súdu a priznaním úrokov z omeškania jednotlivo za každý mesiac je nesprávnym právnym posúdením súdu a tým aj odňatím možnosti konať pred súdom.

Rozhodnutiu vytkol jeho nepreskúmateľnosť, pričom poukázal na nálezy Ústavného súdu I. ÚS 243/07 z 19. júna 2008, III. ÚS 243/07 z 24. apríla 2008, II. ÚS 410/06 z 02. augusta 2007, IV. ÚS 176/05 zo 14. júna 2005 a uviedol, že z odôvodnenia napadnutého rozsudku nevyplýva záver zrozumiteľný pre odporcu alebo tretiu osobu.

S poukazom na § 153 ods. 2 O.s.p. uviedol, že konanie o náhrade mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru nie je konaním, v ktorom by súd mohol prekročiť návrhy účastníkov a súd prvého stupňa rozhodol nad rámec návrhu navrhovateľa, keď priznal navrhovateľovi úrok z omeškania z náhrady mzdy za január 2013 zo sumy 6.691,75 € a nie zo sumy 1.231,24 €.

V konečnom dôsledku odporca spochybnil aj navrhovateľovi priznané trovy konania a to :

- písomné podanie na súd, žiadosť o pokračovanie v konaní a návrh na pripustenie zmeny petitu zo dňa 24.01.2013 (JUDr. Svetlana Machová);

- účasť na pojednávaní dňa 18.09.2013 (JUDr. Svetlana Machová) a súvisiace náklady
- prevzatie a príprava zastúpenia dňa 19.02.2014 (JUDr. Ing. Eva Majdúchová);
- písomné podanie - záverečná reč (JUDr. Ing. Evy Majdúchovej).

K písomnému podaniu na súd zo dňa 24.01.2013 označenému ako „žiadosť o pokračovanie v konaní a návrh na pripustenie zmeny petitu“ uviedol, že nešlo o podanie vo veci samej, v zmysle ust. § 13 a ods. 1 písm. c) vyhlášky č. 655/2004 Z.z. Týmto podaním bol len súd informovaný o skončení sporu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a aktualizovaný petit návrhu.

Pojednávanie dňa 18.09.2013 trvalo 15 minút, pričom hneď v úvode pojednávania bolo právnej zástupkyňi odporcu doručené písomné vyjadrenie navrhovateľa zo dňa 11.09.2013, ktoré má 7 strán. Termín pojednávania bol vytýčený na pojednávaní dňa 05.06.2013 a navrhovateľ sa podaním zo dňa 11.09.2013 vyjadroval k písomnému podaniu odporcu zo dňa 03.07.2013. Navrhovateľ mal teda dostatok priestoru na to, aby sa v prípade záujmu písomne vyjadril tak, aby bolo možné jeho písomné vyjadrenie doručiť aj odporcovi v dostatočnom predstihu. Na pojednávaní dňa 18.09.2013 sa okrem doručenia písomného podania navrhovateľa z 11.09.2013 právne zástupkyne účastníkov v podstate vyjadrili iba k tomu, že zotrávajú na svojich predchádzajúcich návrhoch a podaniach. Toto pojednávanie bolo zavinením navrhovateľa zmarené a teda nie je možné mu priznať náhradu trov konania.

Navrhovateľ v konaní neuviedol a nepreukázal existenciu vážnych dôvodov vedúcich k zmene právneho zastúpenia. V zmysle ustálenej rozhodovacej praxe v prípade, ak účastník v priebehu konania bez vážneho dôvodu zmení právneho zástupcu, nie je mu možné opätovne priznať náhradu trov konania za úkon „prevzatie a príprava zastúpenia“ a náhrada za takýto úkon mu patrí iba raz.

Podľa názoru odporcu, za písomné podanie „záverečná reč“ nie je možné priznať navrhovateľovi náhradu trov konania, keďže nie je možné ho podradiť pod žiadny iný úkon, za ktorý by vyhláška č. 655/2004 Z.z. priznávala odmenu v akejkoľvek výške a priznaním odmeny za tento úkon by došlo k duplicitnej náhrade trov konania. Odporca upozornil i na to, že právna zástupkyňa navrhovateľa na pojednávaní vo veci dňa 26.03.2014 - za ktoré jej bola priznaná plná náhrada trov právneho zastúpenia - nepredniesla žiadne iné vyjadrenie ako prednesenie záverečnej reči. Písomné podanie označené ako „záverečná reč“ bolo teda nadbytočné a nemožno ho považovať za účelne vynaložené trovy konania.

Napadnutý rozsudok odporcu navrhol zmeniť alebo zrušiť a vec vrátiť prvostupňovému súdu na ďalšie konanie.

Navrhovateľ vo vyjadrení k odvolaniu odporcu a možnosti navrhovateľa sa zamestnať poukázal na konštantnú rozhodovaciu prax súdov, podľa ktorej k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy môže súd pristúpiť, len ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu je možné dôvodiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než aké by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť pridelovať mu dohodnutú prácu. Z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru pre odporcom tvrdené hrubé porušenie pracovnej disciplíny, sa žalobca stal nežiadúcou osobou vo farmaceutickom priemysle, kde trh je veľmi obmedzený a špecifický a spoločnosť odporcu je na tomto trhu známa. Navrhovateľ u odporcu pôsobil vo funkcii vrcholového manažmentu, a preto skončenie pracovného pomeru malo fatálne dôsledky pre možnosť navrhovateľa sa zamestnať vo farmaceutickom odvetví a súčasne aj poškodenie jeho dobrého mena a povesti spoľahlivého a čestného človeka a zamestnanca. Navrhovateľ tieto skutočnosti pocítil, keď sa neúspešne snažil nájsť si prácu vo farmaceutickom priemysle.

Navrhovateľ už počas trvania pracovného pomeru u odporcu vykonával prácu aj v zdravotníctve, konkrétne v Nemocnici vo Svitavách v Českej republike, ale počas trvania pracovného pomeru u odporcu sa aktívne a naplno venoval primárne spoločnosti odporcu, ktorú vybudoval. V oblasti

gynekológie stratil svoje medicínske zručnosti, ktorých udržanie a rozvíjanie si vyžaduje pravidelnú, každodennú prax a venovanie sa výlučne tomuto povolaniu. K námietke odporcu, že navrhovateľ nepredložil ani jediný dôkaz preukazujúci jeho snahu zamestnať sa uviedol, že pracovné ponuky na pozíciách vo vrcholovom manažmente nie sú spravidla zverejňované na pracovných portáloch, resp. prostredníctvom inzerátov, ale fungujú na báze odporúčaní a referencií podľa dosiahnutých pracovných úspechov. V súlade s prejednacou zásadou tak súd prvého stupňa správne vychádzal zo skutočností tvrdených účastníkmi konania a postupoval správne v tom, že vykonal len tie dôkazy, ktoré boli navrhnuté. Podľa navrhovateľa skutkové zistenia súdu prvého stupňa sú dostatočne a riadne zistené a právne posúdenie veci je správne.

K majetkovej účasti navrhovateľa v spoločnosti Alvogen Sk s.r.o. uviedol, že samotná účasť spoločníka v spoločnosti nie je podnikaním a vychádzajúc z definície podnikania, nie je ani zárobkovou činnosťou. Navrhovateľ v praxi nevykonával pre spoločnosť Alvogen SK s. r. o. alebo nadnárodnú skupinu Alvogen žiadnu faktickú zárobkovú, podnikateľskú alebo inú činnosť. Svoju majetkovú účasť v spoločnosti skončil okamžite po tom, ako bol jej účel splnený. Príjem z predaja jeho obchodného podielu zodpovedá sume splateného vkladu spoločníka do spoločnosti a šlo tak výlučne o vrátenie jeho peňažnej investície do spoločnosti. Navrhovateľ napriek svojmu lekárskemu vzdelaniu a trom atestáciám nemal v čase neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru také pracovné skúsenosti a lekárske zručnosti, ktoré by mu umožňovali, aby sám, bez dozoru skúsenejších kolegov, vykonával zložité a náročné operačné zákroky a tým aj dosahoval porovnateľný príjem. Navrhovateľov príjem v Nemocnici vo Svitavách a v spoločnosti CARE, s.r.o. je zanedbateľný oproti príjmu, ktorý dosahoval u odporcu. S prihliadnutím na sporovú povahu konania, bremeno tvrdenia a dôkazné bremeno zaťažuje nielen navrhovateľa, ale aj odporcu, ktorý ak tvrdí, že existujú skutočnosti odôvodňujúce zníženie resp. nepriznanie náhrady mzdy navrhovateľovi za čas presahujúci dvanásť mesiacov, je povinný tieto skutočnosti preukázať.

K odporcom namietanej dĺžke konania o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru poznamenal, že nejde o skutočnosť, na ktorú by mal súd prvého stupňa prihliadať pri úvahe, či náhradu mzdy presahujúcu dvanásť mesiacov primerane zníži alebo vôbec neprizná. Do pozornosti dal, že v konaní o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo jedno z pojednávaní odročené aj z dôvodu ospravedlnenia na strane právneho zástupcu odporcu (konkrétne pojednávanie vytyčené na termín 14.01.2011), ale túto skutočnosť však žalovaný opomenul vo svojej argumentácii uviesť. Odporca nielenže do dnešného dňa nepreukázal žiadne relevantné skutočnosti preukazujúce splnenie dôvodov pre zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce dvanásť mesiacov, ale že tieto skutočnosti ani neexistujú. Skutkové zistenia súdu prvého stupňa sú dostatočne a riadne.. Právne posúdenie veci je správne a neúspech odporcu vo veci je výsledkom neunesenia bremena tvrdenia a dôkazného bremena.

Navrhovateľ vo vyjadrení spochybnil aj odporcom tvrdený nesprávny výpočet náhrady mzdy, pričom rozpísal postup pri jej vypočítaní a dodal, že pri výpočte náhrady mzdy postupoval v súlade s odôvodnením rozsudku č.k. 52 C 176/2010-265 v konaní o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, v ktorom súd podrobne uviedol a odôvodnil výpočet náhrady mzdy navrhovateľa za dobu dvoch dní a tento výpočet odporca žiadnym spôsobom nespochybnil.

Napadnutú nesprávnosť priznaného úroku z omeškania podporil uzneseniami NS SR sp.zn. 1 Cdo 116/2008 a 6 Cdo 246/2010, v ktorých NS SR dospel k záveru, že povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru - a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z ustanovení hmotného práva (Zákonníka práce). K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru dochádza preto u jednotlivých náhrad miezd za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatností skončenia pracovného pomeru, ako naznačuje odporca vo svojom vyjadrení.

Odporcom spochybnené štyri úkony právnej služby považuje za v súlade s vyhláškou č. 655/2004 Z.z. Žiadosť o pokračovanie v konaní a návrh na pripustenie zmeny petitu, datovaného dňa 24.01.2013

sú štandardné úkony právnej služby, v súlade s povinnosťou právneho zástupcu presadzovať a hájiť záujmy jeho klienta. Úprava petitu bola nevyhnutná na to, aby mohli byť práva navrhovateľa riadne uplatnené, a to s poukazom na skutočnosť, že suma náhrady mzdy, ktorá navrhovateľovi prináležala, bola závislá od právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru.

Na pojednávaní dňa 18.09.2013 bolo odporcovi krátkou cestou doručené vyjadrenie navrhovateľa a odporca požiadal o odročenie pojednávania z dôvodu zaujatia písomného stanoviska k tomuto vyjadreniu. Súdu bolo na uvedenom pojednávaní oznámené, že nedošlo k mimosúdnej dohode a súd rozhodol o vykonaní dôkazov potrebných pre rozhodnutie vo veci, ktoré však bolo nevyhnutné zaobstarať dožiadaním od kompetentných orgánov. Poukázal na § 13a ods. 4 vyhlášky č. 655/2004 Z.z. podľa ktorého patrí advokátovi odmena bez ohľadu na dĺžku odročeného pojednávania.

K úkonu právnej služby prevzatie a príprava právneho zastúpenia JUDr. Ing. Evou Majdúchovou, advokátkou, poukázal na znenie čl. 47 ods. 2 Ústavy SR a na skutočnosť, že pre voľbu advokáta právne predpisy neustanovujú žiadne obmedzenia, je výlučne len na účastníkovi konania, ktorého z advokátov zapísaných v zozname advokátov si zvolí.

K poslednej námietke odporcu uviedol, že na pojednávaní dňa 26.02.2014 uložil súd prvého stupňa účastníkom konania povinnosť predložiť písomné záverečné reči, a to do 10 dní. S prihliadnutím na uvedené, nesúhlasil s odporcom tvrdenou duplicitou náhrady trov konania. Neúčast' právnej zástupkyne na pojednávaní dňa 26.03.2014 aj s ohľadom na návrhy odporcu na doplnenie dokazovania, by bola v rozpore so záujmami klienta.

Odvolaací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 212 os. 1 O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok, prejednal odvolanie odporcu bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 214 ods. 2 O.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné a napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa je v základe vecne správny.

Súd prvého stupňa napadnutým rozsudkom konštatoval dôvodnosť návrhu, ktorým sa po jeho úprave navrhovateľ domáhal náhrady mzdy z neplatne okamžite skončeného pracovného pomeru. Kľúčovým pri rozhodovaní v prejednávanej veci bol odporcom namietaný a napadnutý časový interval priznanej náhrady mzdy v závislosti od možnosti navrhovateľa sa počas sporného obdobia zamestnať, výška možných príjmov navrhovateľa v tomto období, výpočet náhrady mzdy a začiatok plynutia lehoty omeškania.

Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, 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, 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.

Základnými hľadiskami, ktoré súd berie do úvahy pri rozhodovaní o znížení alebo nepriznaní náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zák. práce, sú najmä skutočnosti, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce v mieste dohodnutom pracovnou zmluvou na výkon práce alebo v mieste, ktoré možno z hľadiska daného účelu považovať za rovnocenné miestu dohodnutému na výkon práce. (napríklad v mieste bydliska zamestnanca), alebo v mieste, ktoré možno z hľadiska daného účelu považovať pre zamestnanca za výhodnejšie ako miesto dohodnuté na výkon práce (napríklad miesto v obci bezprostredne susediace s obcou bydliska zamestnanca, ktorý do vzdialenejšieho miesta dohodnutého na výkon práce denne dochádza), alebo v mieste, ktoré možno z hľadiska daného účelu považovať pre zamestnanca za výhodnejšie ako miesto dohodnuté na výkon práce (napríklad v inej obci alebo kraji), či zamestnanec vykonával alebo mohol vykonávať takú prácu, ktorá zodpovedá druhu práce dohodnutému

v pracovnej zmluve, alebo prácu, ktorá je dohodnutému druhu práce rovnocenná, alebo prácu, ktorej výkon je pre zamestnanca výhodnejší ako v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce, a akú mzdu za vykonanú prácu dostane alebo by mohol dostať (keby takú prácu vykonával).

K zníženiu alebo nepriznaniu náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zák. práce môže súd pristúpiť len vtedy, ak je možné po vyhodnotení všetkých skutočností dovodiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť ( a bez vážnych dôvodov sa nezapojil ) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, ako by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť pridelovať mu dohodnutú prácu. To isté platí, ak zamestnanec začal po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru vykonávať podnikateľskú činnosť. V prípade ak zamestnanec dosiahol u iného zamestnávateľa nižší zárobok a teda nemožno dovodiť, že sa u iného zamestnávateľa zapojil do práce za v podstate rovnocenných podmienok, ako by dosahoval podľa pracovnej zmluvy u doterajšieho zamestnávateľa, nie sú splnené podmienky nielen pre nepriznanie náhrady mzdy, ale ani pre jej zníženie.

Ak odporca v tejto súvislosti namieta, že závery súdu prvého stupňa sú založené výlučne na výpovedi navrhovateľa, ktorá nebola podložená žiadnymi dôkazmi a súd iba konštatoval vierohodnosť tvrdení navrhovateľa, ktorý napriek maximálne vyvinutému úsiliu nebol objektívne spôsobilý získať pracovné miesto, ktoré by bolo obdobne finančne honorované, ale počas celého konania nepredložil ani jediný dôkaz preukazujúci jeho snahu zamestnať sa vo farmaceutickom odvetví (napr. žiadosť o prijatie do zamestnania, reakcia na zverejnenú ponuku práce, pozvánka na pohovor alebo vyrozumienie o odmietnutí uchádzača o prácu), odvolací súd upozorňuje, že odporca prehliada svoju procesnú povinnosť tvrdiť a preukázať skutočnosti svedčiacie o tom, že sú splnené predpoklady pre zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy v súlade s ustanovením § 79 ods. 2 Zák. práce. Zamestnávateľ taktiež nesie v priebehu konania procesnú zodpovednosť za výsledok, keď tieto povinnosti nespĺní (tzv. bremeno tvrdenia a dôkazné bremeno). Na to aby bol zamestnávateľ v spore úspešný, musí nielen tvrdiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa, (prípadne že vykonával alebo mohol vykonávať podnikateľskú činnosť) za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než aké by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť pridelovať mu túto prácu, ale musí tiež preukázať, že sa zamestnanec do takej práce zapojil (príp. vykonával takú podnikateľskú činnosť) alebo že tu taká možnosť pre zamestnanca skutočne bola. V prejednávanej veci sa však odporcoví žiadnu z uvedených relevantných skutočností preukázať nepodarilo a jeho procesná obrana v tomto smere zostala len v rovine tvrdení.

Navyše poukazy odporcu na konanie spoločnosti Actavis CZ v ČR, ktorej bolo vyšetrovaním jej protiprávnych postupov voči lekárom značne poškodené meno a tým aj meno navrhovateľa ako riaditeľa spoločnosti, sú v súvislosti s navrhovateľom tvrdným poškodením dobrého mena v súvislosti s okamžitým skončením pracovného pomeru irelevantné. A teda aj odporcom namietané nevykonanie dôkazov ohľadom týchto skutočností by bolo nehospodárne a pre závery súdu v prejednávanej veci nepodstatné. Predmetné konanie je konaním sporovým, v rámci ktorého s poukazom na ust. § 120 ods. 1 O.s.p. je dôkazné bremeno na účastníkoch konania, ktorí okrem povinnosti tvrdenia majú povinnosť i navrhnuť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení, keďže v zmysle uvedeného ustanovenia súd z vlastnej iniciatívy vykonáva dokazovanie len v nevyhnutnom rozsahu danom hmotným právom. V tomto prípade odporcom navrhnuté dôkazy netvorili skutkový základ pre uzavretie nároku navrhovateľa.

V súvislosti s dôkaznou povinnosťou odporcu a irelevantnosťou jeho tvrdení, zostávajúci v teoretickej rovine, odvolací súd spája aj jeho poukazovanie na lekársku kvalifikáciu navrhovateľa v odbore gynekológia - pôrodnictvo, i na jeho príjem podľa daňového priznania za rok 2012, nekorešpondujúci s deklarovávaným príjmom v predložených dohodách o pracovnej činnosti od oboch zamestnávateľov ( spol. CARE, s.r.o. a Nemocnici vo Svitavách ). Odporca nepreukázal ako reálne mohol navrhovateľ za vyššie spomínaných podmienok využiť svoju kvalifikáciu a nebolo dôvodné opakovať dokazovanie potvrdením od Sociálnej poisťovne, ktoré súd riadne vykonal a poisťovňa potvrdenie súdu doručila.

Spájanie legálneho práva zamestnanca na náhradu mzdy s jeho dohodnutou mzdou, označenou ako extrémne vysokou, čo možno kvalifikovať ako neobozretnosť odporcu počas pôsobenia navrhovateľa v jeho spoločnosti, a priznanie jeho legitímneho nároku kvalifikovať ako rozpor s dobrými mravmi, keďže navrhovateľ pre odporcu žiadne činnosti nevykonával, je mylným a svojvoľným výkladom dotknutého ustanovenia Zák. práce. Takým je aj porovnávanie mzdy navrhovateľa s priemernými príjmami zamestnancov v SR.

Ďalšou absolútne nedôvodnou je i námietka odporcu o nezohľadnení dĺžky sporu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru súdom, ktorá je bez vplyvu na limitáciu náhrady mzdy a súd prvého stupňa nemal dôvod sa ňou zaoberať.

Odporca počas konania i vo svojom odvolaní namietal nesprávnosť výpočtu sumy hrubej mesačnej mzdy navrhovateľa, s poukazom na dohodnutý pracovný úväzok navrhovateľa na dobu 120 hodín mesačne, s tým že nárok uplatnený nad sumu 6.156,17 € mesačne mu priznať nebolo možné.

Podľa § 134 ods.1 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

Podľa § 134 ods.2 Zákonníka práce rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 134 ods.4 Zákonníka práce priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Výpočet náhrady mzdy navrhovateľa je riadne zdôvodnený v jeho vyjadrení zo dňa 09.09.2013 ako i v odôvodnení rozsudku a namietaný priemerný počet pracovných hodín 130,44 mesačne a nie 120 hodín mesačne ako uvádza odporca, korešponduje s mzdovými listami navrhovateľa za rozhodujúce obdobie mesiacov apríl -jún 2010. V mesiaci apríl 2010 mal navrhovateľ časovú mzdu za 120 hodín a náhradu za sviatok 12 hodín, teda spolu 132 hodín. V mesiaci máj bola jeho časová mzda 114 hodín + dovolenka 12 hodín, teda spolu 126 hodín a v mesiaci jún bola 132 hodín. Teda ani v tomto prípade nemôže byť teória odporcu o výpočte hrubej mesačnej mzdy navrhovateľa spôsobom, že priemernú mesačnú mzdu je nutné násobiť počtom 120 a nie 130,44 hodín, odvolacím súdom podporená.

Predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy v zmysle ustanovenia § 79 ods. 1 Zák. práce je neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnaní. Pri náhrade mzdy ide nepochybne o uspokojenie peňažného nároku, ktorý zaniká splnením, pričom účastník je povinný nárok druhého účastníka uspokojiť včas a riadne. K omeškaniu zamestnávateľa s plnením nároku na náhradu mzdy dochádza aj v tomto prípade vtedy, ak nárok včas a riadne nesplní. Omeškanie nastáva uplynutím času určeného na plnenie, t.j. ak zamestnávateľ neposkytne plnenie zamestnancovi najneskôr v posledný deň splatnosti nároku. Čas splnenia môže byť predovšetkým dohodnutý účastníkmi; môže však byť ustanovený aj právnym predpisom. Z ustanovenia § 129 ods. 1 Zák. práce vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru dochádza preto u jednotlivých náhrad miezd spravidla za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Samotným právoplatným rozhodnutím o určení neplatnosti právneho úkonu, ktorým mal byť skončený pracovný pomer, totiž právo na náhradu mzdy ako hmotnoprávny nárok vyplývajúci z ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce nevzniká. Týmto deklaratórnym rozhodnutím sa len rieši otázka platnosti skončenia pracovného pomeru, ktorá v konaní o zaplatenie náhrady mzdy nemôže byť riešená ako predbežná, vzhľadom na dôsledky vyplývajúce z § 77 Zákonníka práce. Pokiaľ by v lehote uvedenej v tomto ustanovení nebola podaná žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, platila by fikcia, že pracovný pomer skončil platne, aj keby išlo o neplatný rozvázovací úkon. Aj keď teda pre rozhodnutie súdu o priznaní nároku na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce je potrebné, aby otázka platnosti bola vyriešená v samostatnom konaní na základe žaloby, omeškanie zamestnávateľa s plnením tohto nároku nastáva márnym uplynutím termínu splatnosti náhrady mzdy. V zmysle uvedeného nemožno vyhovieť ani ďalšej odvolacej námietke odporcu o vzniku nároku na úrok z omeškania až právoplatnosťou rozhodnutia o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

Napokon odporca namietal i nesprávne priznanie trov právneho zastúpenia navrhovateľa za 4 úkony právnej služby. Za dôvodnú odvolací súd považuje len námietku navrhovateľovi priznaných trov za prevzatie a prípravu zastúpenia dňa 19.02.2014 JUDr. Ing. Evou Majdúchovou, nakoľko neboli vynaložené účelne na priame uplatňovanie práva. Z obsahu spisu nevyplýva závažný dôvod pre zmenu právneho zástupcu navrhovateľa a duplicitným vymáhaním úkonu právnej služby - prevzatie a príprava zastúpenia, ktorý bol priznaný už JUDr. Svetlane Machovej, ide o trovy, ktoré v priamej vecnej a časovej súvislosti s konaním navrhovateľ nemusel nevyhnutne vynaložiť a ich priznaním došlo k zbytočnému navýšeniu trov konania. Z tohto dôvodu odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti týkajúcej sa náhrady trov právneho zastúpenia právnej zástupkyne navrhovateľa JUDr. Ing. Evy Majdúchovej zmenil podľa § 220 O.s.p. tak, že náhradu trov právneho zastúpenia ustálil vo výške 2.419,23 €.

So zreteľom na obsah odvolania odporcu sa odvolací súd zaoberal i posúdením, či súd prvého stupňa svojim postupom neodňal odporcovi možnosť konať pred súdom, pričom odňatím možnosti konať pred súdom sa rozumie taký závadný postup súdu priečiaci sa zákonu alebo inému všeobecne záväznému právnemu predpisu, ktorý má za následok znemožnenie realizácie procesných práv účastníka občianskeho súdneho konania. V zmysle judikatúry ÚS SR do práva na spravodlivý proces nepatrí právo účastníka konania, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi a hodnotením dôkazov ( IV.ÚS 252/04), neznamená ani právo na to, aby bolo súdom rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkami a právnym názorom ( I.ÚS 50/04), nepatrí sem ani právo účastníka dožadovať sa ním navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov ( I.ÚS 97/97), resp. toho, aby sa súd riadil výkladom všeobecne záväzných právnych predpisov predkladaných účastníkom ( II.ÚS 3/97). Pokiaľ ide o obsah odôvodnenia súdneho rozhodnutia, súd nemusí v ňom dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkmi konania, ale len na tie s podstatným významom pre vec, a stačí, ak dostatočne objasňuje skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzalo do všetkých podrobností. Odôvodnenie rozhodnutia, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ veci, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované právo účastníka na spravodlivý proces ( IV.ÚS 115/03). V danom prípade súd prvého stupňa primerane uviedol rozhodný skutkový stav, primerane opísal priebeh konania, stanoviská oboch procesných strán a výsledky vykonaného dokazovania.

Pre úplnosť je potrebné uviesť, že ak pri uplatňovaní nároku na náhradu mzdy žalobou zamestnanec požaduje nižšiu mzdu, než mu právom patrí, je súd povinný ho poučiť o možnosti upraviť v tomto zmysle žalobný návrh. Bez poskytnutia tohto poučenia súd nesmie o žalobe rozhodovať a vyvodzovať, že tu nie je možné prekročiť návrh účastníka konania a prisúdiť viac, než sa domáha (§153 ods. 2 O.s.p., R 45/1983). Napriek uvedenému musel odvolací súd uznať aj oprávnenú námietku odporcu o priznaní úroku z omeškania nad rámec návrhu, za obdobie od 01.03.2013 vo výške 8,75 % zo sumy 6.691,75 €, namiesto navrhovateľom uplatnenej sumy vo výške 1.231,24 € a výrok rozsudku prvého stupňa zmenil (§ 220 O.s.p.)v tejto časti tak, navrhovateľovi priznal úrok z omeškania len z tejto sumy, vo zvyšku rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej podľa § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil, z hľadiska jeho vecnej správnosti.

Krajský súd v Bratislave teda ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 O.s.p.) prejednal predmetnú vec v medziach a z dôvodov podaného odvolania podľa § 212 ods. 1 O.s.p. bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 214 ods. 2 O.s.p., rozsudok verejne vyhlásil za použitia § 211 ods. 2 a § 156 ods. 3 O.s.p., nakoľko dospel k záveru, že súd prvého stupňa vo veci vykonal náležité dokazovanie a správnym smerom, zhodnotením výsledkov vykonaného dokazovania v súlade s ust. § 132 O.s.p. dospel k správnym skutkovým záverom a na ich základe vyvodil vo veci samej aj správny právny záver, keď na vec aplikoval zodpovedajúce právne normy, ktoré aj správne vyložil a svoje dôvody vedúce k vyhovneniu návrhu aj náležite v súlade s § 157 ods. 2 O.s.p. odôvodnil. Prihliadnuc na obsah súdneho spisu a z neho vyplývajúci skutkový a právny stav odvolací súd nezistil v postupe súdu prvého stupňa z hľadiska procesnoprávneho žiadne vady majúce za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 212 ods. 3 O.s.p.). V odvolaní odporca neargumentuje skutočnosťami, ktoré by mali za následok zmenu súdom prvého stupňa zisteného skutkového stavu a jeho právneho hodnotenia. Z konania pred súdom prvého stupňa iný než napadnutým rozsudkom vyslovený právny záver nevyplýva a v odvolaní uvedené argumenty nie sú spôsobilé privodiť iné právne hodnotenie stavu veci.

O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 224 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 142 ods. 1 O.s.p. a v odvolacom konaní úspešnému navrhovateľovi (jeho neúspech bol nepatrný) priznal náhradu trov odvolacieho konania, ktoré predstavujú odmenu advokáta za 1 úkon právnej služby v zmysle § 13a ods. 1 písm. c/ vyhl. č. 655/2004 Z.z., vo výške 798,37 euro (vyjadrenie k odvolaniu

odporcu zo dňa 13.08.2014), 1 x paušálna náhrada vo výške 8,04 eur (rok 2014) podľa § 16 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z.). Trovy odvolacieho konania predstavujú sumu 806,41 €, ktorú ako náhradu trov odvolacieho konania zaplatí odporca advokátovi navrhovateľa, podľa § 149 ods. 1 O.s.p.