

Súd: Krajský súd Žilina  
Spisová značka: 6CoPr/8/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5917205847  
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 12. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Urbanová  
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2022:5917205847.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky JUDr. Jany Urbanovej a členov Mgr. Andreja Kekelyho a JUDr. Vladimíra Topoľančíka, v právnej veci žalobcu: Ing. V. B., CSc., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom P. XXXX/X, XXX XX U., zastúpeného spoločnosťou: Zukalová - Advokátska kancelária, s.r.o., so sídlom Laurinská 10, 811 01 Bratislava, IČO: 36 859 354, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina, IČO: 31 575 951, zastúpenému spoločnosťou: SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Štefánikova 8, 811 05 Bratislava, IČO: 36 853 186, o zaplatenie náhrady mzdy s príslušenstvom, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č. k. 3Cpr/16/2017-627 zo dňa 14. júla 2021, takto

### rozhodol:

Rozsudok Okresného súdu Ružomberok č. k. 3Cpr/16/2017-627 zo dňa 14. júla 2021 potvrdzuje.

Žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom okresný súd zamietol žalobu o zaplatenie sumy 78.458,06 eur v hrubom titulom náhrady mzdy spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.401,77 eur v hrubom od 07.10.2014 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.468,50 eur v hrubom od 07.11.2014 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.176,80 eur v hrubom od 07.12.2014 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.149,28 eur v hrubom od 07.01.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.480,50 eur v hrubom od 07.02.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.480,50 eur v hrubom od 07.03.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.076,74 eur v hrubom od 07.04.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.413,22 eur v hrubom od 07.05.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.680,50 eur v hrubom od 07.06.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 2.680,50 eur v hrubom od 07.07.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 734,37 eur v hrubom od 07.08.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.367,30 eur v hrubom od 07.09.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.458,70 eur v hrubom od 07.10.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.535,47 eur v hrubom od 07.11.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.528,16 eur v hrubom od 07.12.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.321,84 eur v hrubom od 07.01.2016 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.721 eur v hrubom od 07.02.2016 do zaplatenia, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.639,07 eur v hrubom od 07.03.2016 do zaplatenia, vo výške 5,00% ročne zo sumy 1.660,84 eur v hrubom od 07.04.2016 do zaplatenia, vo výške 5,00% ročne zo sumy 1.819,00 eur v hrubom od 07.05.2016 do zaplatenia, vo výške 5,00% ročne zo sumy 1.819,00 eur v hrubom od 07.06.2016 do zaplatenia, vo výške 5,00% ročne zo sumy 1.819,00 eur v hrubom od 07.07.2016 do zaplatenia, vo výške 5,00% ročne

zo sumy 866,20 eur v hrubom od 07.08.2016 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
zo sumy 1.423,58 eur v hrubom od 07.09.2016 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
zo sumy 1.736,34 eur v hrubom od 07.10.2016 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
zo sumy 1.732,39 eur v hrubom od 07.11.2016 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
zo sumy 1.736,34 eur v hrubom od 07.12.2016 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
zo sumy 1.488,30 eur v hrubom od 07.01.2017 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
sumy 1.854,50 eur v hrubom od 07.02.2017 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
1.669,05 eur v hrubom od 07.03.2017 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
eur v hrubom od 07.04.2017 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
eur v hrubom od 07.05.2017 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
eur v hrubom od 07.06.2017 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
eur v hrubom od 07.07.2017 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
eur v hrubom od 07.08.2017 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
eur v hrubom od 07.09.2017 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
eur v hrubom od 07.10.2017 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
eur v hrubom od 07.11.2017 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
eur v hrubom od 07.12.2017 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
eur v hrubom od 07.01.2018 do zaplata, vo výške 5,00% ročne  
v hrubom od 07.02.2018 do zaplata (výrok I.). O trovách konania rozhodol tak, že  
žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na ich náhradu v rozsahu 100%, s tým, že jej o výške rozhodne  
súd prvej inštancie po právoplatnosti rozsudku rozhodnutím vydaným súdnym úradníkom (výrok II.).  
2. Žalobca sa v tomto spore žalobou zo dňa 03.10.2017 pôvodne domáhal voči žalovanému náhrady  
mzdy z dôvodu neprideľovania práce podľa pracovnej zmluvy, a teda z dôvodu prekážok v práci na strane  
zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Žiadal, aby súd uložil povinnosť žalovanému  
zaplatiť mu sumu 75.529,08 eur titulom náhrady mzdy v hrubom spolu s úrokom z omeškania vo výške  
5,05 % ročne (5 % ročne od mesiaca apríl 2016) zo sumy 2.098,03 eur od 07.10.2014 do zaplata  
a následne z rovnakej sumy za každý nasledujúci mesiac od siedmeho dňa v mesiaci  
do september 2017, a to všetko  
do troch dní od nadobudnutia právoplatnosti rozsudku.  
3. Vzhľadom na zmenu skutkového stavu počas konania pred súdom prvej inštancie, predovšetkým s  
ohľadom na skutočnosť, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného bol platne skončený dňa 13.02.2018,  
žalobca vypočítal žalovanú sumu a predložil súdu tento nový návrh znenia petitu a žiadal súd, aby  
pripustil zmenu petitu v nasledovnom znení: Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 86.989,13 eur  
v hrubom titulom náhrady mzdy s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy náhrady  
mzdy v hrubom 2.089,03 eur od 07.10.2014 do zaplata, t. j. mzda za mesiac september  
2014 (5 % ročne od apríla 2016) a následne z rovnakej sumy za každý nasledujúci mesiac od 7. dňa v  
mesiaci končiac marcom 2018. Následne Okresný súd Ružomberok uznesením č. k. 3Cpr/16/2017-203  
zo dňa 07.07.2018 pripustil zmenu žaloby v požadovanom znení.  
4. Súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania v poradí prvým rozsudkom č. k.  
3Cpr/16/2017-326 zo dňa 30.11.2018 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 78.458,06  
eur v hrubom titulom náhrady mzdy spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy  
1.800,00 eur v hrubom od 07.10.2014 do zaplata, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 eur  
v hrubom od 07.11.2014 do zaplata, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 eur v hrubom od  
07.12.2014 do zaplata, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 eur v hrubom od 07.01.2015 do  
zaplata, vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.800,00 eur v hrubom od 07.02.2015 do zaplata,  
vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 eur v hrubom od 07.03.2015 do zaplata, vo  
výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 eur v hrubom od 07.04.2015 do zaplata, vo výške  
5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 eur v hrubom od 07.05.2015 do zaplata, vo výške  
5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 eur v hrubom od 07.06.2015 do zaplata, vo výške 5,05  
% ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.07.2015 do zaplata, vo výške 5,05  
% ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.08.2015 do zaplata, vo výške 5,05  
% ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.09.2015 do zaplata, vo výške 5,05  
% ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.10.2015 do zaplata, vo výške 5,05  
% ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.11.2015 do zaplata, vo výške 5,05 %  
ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.12.2015 do zaplata, vo výške 5,05 %  
ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.01.2016 do zaplata, vo výške 5,05 %  
ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.02.2016 do zaplata, vo výške 5,05 %  
ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.03.2016 do zaplata, vo výške 5,00 % ročne

zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.04.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne  
zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.05.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo  
sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.06.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy  
2.000,00 eur v hrubom od 07.07.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00  
eur v hrubom od 07.08.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00  
eur v hrubom od 07.09.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00  
eur v hrubom od 07.10.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00  
eur v hrubom od 07.11.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00  
eur v hrubom od 07.12.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00  
eur v hrubom od 07.01.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00  
eur v hrubom od 07.02.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 eur  
v hrubom od 07.03.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 eur v  
hrubom od 07.04.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom  
od 07.05.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.06.2017  
do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.07.2017 do zaplattenia,  
vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.08.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 %  
ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od 07.09.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy  
2.000,00 eur v hrubom od 07.10.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 eur v  
hrubom od 07.11.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom  
od 07.12.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 eur v hrubom od  
07.01.2018 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 258,06 eur v hrubom od  
07.02.2018 do zaplattenia, a to všetko do troch dní (výrok I.) a v ostatnej časti žalobu zamietol (výrok II.).  
Zároveň zamietol návrh žalovaného na prerušenie konania (výrok III.). O trovách konania rozhodol tak,  
že priznal žalobcovi voči žalovanému nárok na ich náhradu v rozsahu 80,38 % (výrok IV.). Pri svojom  
rozhodovaní konajúci súd vychádzal z ustálenej judikatúry, podľa ktorej v prípade, že zamestnávateľ po  
právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru neprideľuje  
prácu v rozpore s ustanovením § 47 ods. 1 Zákonníka práce, ide o prekážku na strane zamestnávateľa  
podľa ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce zamestnancovi po dobu, po ktorú mu zamestnávateľ  
neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku a túto  
náhradu nemožno znížiť, poprípade nepriznať, aj keby o to zamestnanec žiadal (rozsudok Najvyššieho  
súdu SR sp.zn. 4 Cdo/204/2009). S prihliadnutím na uvedené okresný súd dospel k záveru, že  
základ nároku uplatňovaného žalobcom je oprávnený, avšak len za obdobie do 04.01.2018, kedy bol  
žalobca písomnou formou žalovaným vyzvaný nastúpiť do práce, dostaviť sa na pracovisko,  
ako to vyplynulo z oboznámenia s touto listinou a tiež z výsluchu svedka JUDr. F. G..

5. Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, uznesením sp. zn. 6CoPr/1/2019 zo dňa 25.03.2020 v spojení s  
opravným uznesením sp. zn. 6CoPr/1/2019 zo dňa 24.04.2020 rozsudok Okresného súdu Ružomberok  
č. k. 3Cpr/16/2017-326 zo dňa 30.11.2018 po preskúmaní veci na základe odvolania žalovaného vo  
výrokoch I. a IV. zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Vo zvyšnej  
časti, nenapadnutej odvolaním, (t. j. vo výrokoch II. a III.) zostal rozsudok súdu prvej inštancie  
nedotknutý. V odôvodnení svojho rozhodnutia odvolací súd uviedol, že v  
prejednávanej veci súd prvej inštancie pri posudzovaní dôvodnosti návrhu žalovaného na zníženie alebo  
nepriзнание náhrady mzdy žalovaného za obdobie presahujúce 12 mesiacov nezohľadnil aj sociálnu  
funkciu náhrady mzdy za toto obdobie (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce), ktorá vyžaduje skúmanie a  
posúdenie celkovej sociálnej situácie zamestnanca, pre ktoré posúdenie je potrebné tiež zistiť aj to,  
či sa žalobca zamestnal u iného zamestnávateľa, na ktorú skutočnosť navrhoval žalovaný vykonať  
dokazovanie vyžiadanimi dokladov, prípadne informácií

zo Sociálnej poisťovne. Vzhľadom na to, súd prvej inštancie vychádzal z nesprávneho právneho  
posúdenia veci, pre ktoré žalovaným navrhnuté dokazovanie nevykonával.

6. Po vrátení sporu na čiastočné prejednanie a rozhodnutie súdu prvej inštancie sa vyjadril žalobca,  
podľa ktorého sa právna argumentácia odvolacieho súdu týka postupu pri priznávaní  
náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce,  
t. j. iného hmotnoprávneho základu ako je spore vedený o zaplattenie náhrady mzdy z titulu prekážok  
v práci podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Legitímne očakávania žalobcu v rozhodnutí odvolacieho  
súdu neboli naplnené, pretože v znení odôvodnenia jeho rozhodnutia sa právna argumentácia zaoberá  
iba právnym posúdením náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce a jej znížením, teda úplne  
inou právnou otázkou, ktorá nie je predmetom vedeného sporu a toto rozhodnutie nedáva žalobcovi  
odpoveď na základnú otázku - na základe ktorého ustanovenia hmotného práva je oprávnený súd  
uplatniť moderačné právo znížiť alebo nepriznať náhradu mzdy zamestnancovi, ktorému neprideľuje

zamestnávateľ prácu z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Podľa názoru žalobcu hmotnoprávna úprava uvedená v § 142 ods. 3 Zákonníka práce neumožňuje krátiť alebo nepriznať náhradu mzdy zamestnanca z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ktorý neprideloval prácu zamestnancovi, ak bol zamestnanec pripravený prácu vykonávať a skutočnosť, že si zamestnanec našiel inú prácu a z nej mal príjem, aby si zabezpečil životné potreby, teda iný pracovný pomer, nie je v zmysle Zákonníka práce považovaná za prekážku v práci na strane zamestnanca, ktorá by mohla „prerušit“ trvanie prekážky v práci na strane zamestnávateľa a počas trvania ktorej by zamestnancovi nepatrila náhrada mzdy.

7. Žalovaný sa nestotožnil so spochybňovaním úvah a záverov odvolacieho súdu zo strany žalobcu, pričom podľa § 391 ods. 2 CSP sa jedná o názor záväzný pre ďalší postup súdu prvej inštancie. Náhrada mzdy má primárne slúžiť ako kompenzácia za výpadok v príjmovej zložke zamestnanca, pre ktorý nemohol uspokojovať svoje potreby. Pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy je preto potrebné individuálne vyhodnotiť celkovú sociálnu situáciu zamestnanca a vzhľadom na absentujúcu právnu úpravu je analogické použitie § 79 ods. 2 Zákonníka práce v intenciách rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 125/2018 zo dňa 26.03.2019 v tomto prípade nevyhnutné. Súd prvej inštancie je povinný zohľadniť skutočnosť, že žalobca od 15.04.2013 nepretržite vykonával prácu pre zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry, na pracovnej pozícii prednosta mestského úradu. Zároveň musí vziať do úvahy aj celkovú výšku plnenia, ktoré žalobca inkasoval v novom zamestnaní. Ďalej uviedol, že zamestnávateľ žalobcu (Mesto Vysoké Tatry) predložil na výzvu súdu stručný prehľad zdaniteľných príjmov žalobcu za obdobie od septembra 2014 do januára 2018 a pravdepodobných zárobkov, ktoré by mesačne dosahoval v predmetnom období u žalovaného. Z priloženej tabuľky jednoznačne vyplýva, že celkový úhrn príjmov žalobcu u ostatných zamestnávateľov prevyšuje celkový úhrn jeho pravdepodobných zárobkov u žalovaného. Napriek tomu, že žalovaný údajne neprideloval prácu žalobcovi podľa pracovnej zmluvy, nedošlo u neho k výpadku v príjmovej zložke a prípadná náhrada mzdy v takom prípade nenapĺňa svoj primárny účel, ktorým je kompenzácia straty príjmu, ale práve naopak zjavne slúži na bezdôvodné obohatenie žalobcu na úkor žalovaného.

8. V rámci dokazovania sa následne súd prvej inštancie oboznámil s obsahom predložených listín a pristúpil aj k výsluchu žalobcu. Žalobca vo svojej výpovedi na pojednávaní uviedol, že v predmetnom období od septembra 2014 do januára 2018 bol zamestnancom Mesta Vysoké Tatry, na základe výberového konania bol poverený funkciou prednostu mestského úradu mesta Vysoké Tatry. Jeho mzda bola adekvátne získanému vzdelaniu a kvalifikácii, ktorá bola široká, keďže absolvoval množstvo školení. Čo sa týka ďalšieho zamestnania v Tatranskej odpadovej spoločnosti s.r.o. Žalobca uviedol, že ho tam delegovalo mesto - poslanci mesta, a (okrem iného) bol delegovaný aj do iných spoločností. V označenej spoločnosti žalobca pôsobil ako konateľ, hájil záujmy mesta a za svoj výkon poberal odmenu. Rovnako bol žalobca delegovaný mestom aj do spoločnosti Mestské kultúrne stredisko a do Kúpeľov Dr. Guhra, kde bol konateľom, ale tam žiadnu odmenu nepoberal. Aj v čase svojho výsluchu bol žalobca zamestnaný u zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry vo funkcii šéfa odboru majetku, investícií, regionálnej politiky a projektov. Žalobca dochádza z miesta bydliska v U. do zamestnania cca 13 km, čo je len cesta do práce. V čase keď pracoval ako riaditeľ pobočky žalovaného v meste U., presúval sa len v rámci mesta, kde má aj bydlisko. Vzhľadom na svoje rozsiahle vzdelanie, ktoré žalobca nadobudol aj v zahraničí, žalobca má záujem pracovať pre banku (žalovaného). Žalobca poukázal aj na skutočnosť, že z titulu svojej funkcie sa zúčastňuje množstva podujatí aj cez víkendy. Tieto jeho aktivity však nie sú zohľadňované v odmenách a na uvedené účely, je nútený použiť aj svoje súkromné motorové vozidlo. Žalobca žije s manželkou, ktorá dosahuje príjem, iné príjmy už nemá. Odmena za výkon funkcie v Tatranskej odpadovej spoločnosti s.r.o. bola od 400,00 eur brutto mesačne tak, ako je uvedené v doklade zo Sociálnej poisťovne. Z titulu výkonu funkcie konateľa vo všetkých spomínaných spoločnostiach žalobca poberal len tie benefity, ktoré sú uvedené vo výpise zo Sociálnej poisťovne. Na otázku o mimoriadnych plneniach, províziách, benefitoch alebo iných osobitných plneniach vyplatených zo strany Mesto Vysoké Tatry za predmetné obdobie žalobca uviedol, že provízie nepoberal a o odmenách rozhoduje primátor mesta po prerokovaní s odborovou organizáciou na základe vopred stanoveného kľúča, osobitne pre vedúcich zamestnancov a osobitne pre ostatných zamestnancov. V danej súvislosti žalobca pripustil možnosť, že v uvedenom období mu boli vyplatené odmeny. Všetky príjmy, ktoré žalobca obdržal od zamestnávateľa, sú uvedené vo výpise zo Sociálnej poisťovne a vyplývajú z jeho výplatnej pásky. Manželka žalobcu je zamestnaná v Sociálnej poisťovni, kde pracuje ako referentka pre nemocenské poistenie. Príjem v takýchto pozíciách je veľmi nízky, nedosahuje ani priemer v rámci hospodárstva SR, je to na dolnej hranici, nedosahuje ani 1.000,00 eur v hrubom. Žalobca nemá ďalšie vyživovacie povinnosti. Na otázku, či žalobca žije vo vlastnom byte alebo dome resp., či jedná sa o nehnuteľnosť, ktorá nie je zaťažovaná úverom, žalobca

uviedol, že mali s manželkou úvery na bývanie (hypotekárny úver aj úver zo Štátneho fondu rozvoja bývania), ktoré už majú splatené. Tieto úvery boli splatené v priebehu obdobia, keď mal žalobca nastúpiť pracovať u zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry.

9. Súd prvej inštancie pri opätovnom rozhodovaní tejto veci primárne pristúpil k vymedzeniu konkrétneho časového obdobia v nadväznosti na využitie moderačného práva v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce. K okamžitému skončeniu pracovného pomeru žalobcu zo strany žalovaného došlo oznámením žalovaného doručeným žalobcovi dňa 23.03.2011 a žalobca listom zo dňa 24.03.2011 adresovaným žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní a okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné. V konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 10C/80/2011 (medzitýmym rozsudkom Okresného súdu Bratislava I zo dňa 02.10.2013 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 17.06.2014) právoplatne rozhodnuté o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu zo strany žalovaného. Následne v tom istom konaní bolo rozhodnuté rozsudkom Okresného súdu Bratislava I zo dňa 13.11.2017 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29.10.2019 aj o priznaní náhrady mzdy výške 38.595,72 eur žalobcovi titulom neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie 12 mesiacov, konkrétne od 24.03.2011 do 22.08.2014, t.j. do právoplatnosti rozsudku o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu žalovaným), no v časti uplatnenej náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov spor nebol právoplatne skončený. Zo mzdových listov vystavených zamestnávateľom žalobcu, Mesto Vysoké Tatry, v predmetnom období september 2014 až január 2018 mal súd preukázané, že hrubá mzda žalobcu bola nasledovná: v roku 2014: september - vo výške 1.168,52 eur, október - vo výške 1568,50 eur, november - vo výške 1.748,50 eur, december - vo výške 1.468,52 eur, spolu rok 2014: 6.254,04 eur, mesačný priemer: 1563,51 eur, v roku 2015: január - vo výške 1.480,50 eur, február - vo výške 1.480,50 eur, marec - vo výške 1.480,51 eur, apríl - vo výške 1.480,52 eur, máj - vo výške 1.780,50 eur, jún - vo výške 1.680,50 eur, júl - vo výške 1.689,02 eur, august - vo výške 1.689,01 eur, september - vo výške 2.289,02 eur, október - vo výške 1.689,02 eur, november - vo výške 2.589,02 eur, december - vo výške 1.689,01 eur, spolu rok 2015 - 21.017,13 eur, mesačný priemer: 1.751,43 eur, v roku 2016: január - vo výške 1.721,00 eur, február - vo výške 1.721,02 eur, marec - vo výške 1.819,01 eur, apríl - vo výške 2.319,00 eur, máj - vo výške 2.119,00 eur, jún - vo výške 1.819,00 eur, júl - vo výške 1.819,01 eur, august - vo výške 2.419,01 eur, september - vo výške 1.819,02 eur, október - vo výške 2.319,01 eur, november - vo výške 3.119,02 eur, december - vo výške 2.319,03 eur, spolu za rok 2016: 25.332,13 eur, mesačný priemer: 2.111,01 eur, v roku 2017: január - vo výške 1.854,50 eur, február - vo výške 2.154,50 eur, marec - vo výške 1.854,50 eur, apríl - vo výške 1.854,50 eur, máj - vo výške 3.154,50 eur, jún - vo výške 1.854,52 eur, júl - vo výške 1.854,52 eur, august - vo výške 2.154,52 eur, september - vo výške 1.891,60 eur, október - vo výške 2.191,61 eur, november - vo výške 2.591,60 eur, december - vo výške 1.891,61 eur, spolu za rok 2017: 25.302,48 eur, mesačný priemer: 2.108,54 eur, v roku 2018: január - vo výške 1.899,02 eur. Tieto skutočnosti mal konajúci súd preukázané aj z oznámenia Sociálnej poisťovne - informácia o zmenách stavu individuálneho účtu poistenca za predmetné obdobie, z ktorého ďalej zistil, že žalobca súčasne dosahoval príjem u ďalšieho zamestnávateľa (Tatranská odpadová spoločnosť s. r. o. Žakovce), konkrétne v rámci predmetného obdobia uplatňovaného nároku na náhradu mzdy od 05.07.2017 až do 31.01.2018, kde vymeriavacím základom pre účely poisťného bola suma 400,00 eur mesačne.

10. Po oboznámení a s uvedenými skutočnosťami mal súd prvej inštancie preukázané, že žalobca u iného zamestnávateľa (resp. zamestnávateľov) dosahoval za predmetné obdobie príjem na porovnateľnej úrovni, resp. v určitom období aj vyšší ako u žalovaného, konkrétne v roku 2016 už žalobca dosiahol priemerný hrubý mesačný príjem vo výške 2.111,01 eur a v roku 2017 priemerný hrubý mesačný príjem vo výške 2.108,54 eur, keď od 05.07.2017 pribudla odmena od ďalšieho zamestnávateľa (Tatranská odpadová s.r.o. Žakovce) v rozsahu 400,00 eur mesačne v hrubom. Sumárom uvedeného tak napr. v roku 2017 hrubý mesačný príjem žalobcu presahoval príjem, ktorý by žalobca dosahoval u žalovaného, o cca 500,00 eur mesačne. Žalobca svojím aktívnym prístupom, vynaloženým úsilím a použitím jeho schopností, znalostí a skúseností, teda vlastným pričinením, získal uvedené zamestnanie, v ktorom v predmetnom období dosahoval príjem, z ktorého mal podľa názoru súdu prvej inštancie k dispozícii dostatok peňažných prostriedkov na úhradu výdavkov na zabezpečenie svojich potrieb či plnenie svojich záväzkov (pre príklad, napr. úver na bývanie a úver zo Štátneho fondu rozvoja bývania v predmetnom období splatil v celom rozsahu). Pokiaľ žalobca poukázal na skutočnosť, že príjem od zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry zohľadňuje, resp. zohľadňoval jeho pôsobenie aj v iných subjektoch, kde bol delegovaný týmto zamestnávateľom, z hľadiska predmetu sporu nejde o relevantnú skutočnosť, keďže súd skúma objektívne dosiahnutý príjem žalobcu a nezaoberá sa konkrétnou náplňou

práce, resp. využitím pracovného času. Konajúci súd považoval za nepochybné, že z uvedeného príjmu bolo možné uhrádzať aj cestovné výdavky spojené s cestou do zamestnania z miesta jeho bydliska (vzdialenosť 13 km), keďže takáto vzdialenosť nepredstavuje mimoriadne závažnú odchýlku pri posudzovaní otázky dochádzania do zamestnania v rámci Slovenskej republiky, a tak z pohľadu dĺžky trvania cesty, ako aj z pohľadu vynaložených cestovných výdavkov. Žalobca žije v spoločnej domácnosti s manželkou, ktorá je taktiež zamestnaná a dosahuje príjem do 1.000,00 eur v hrubom, ktorá sa teda tiež sa podieľa na úhrade výdavkov na spoločnú domácnosť. Z uvedených dôvodov tak súd prvej inštancie dospel k záveru, že náhrada mzdy by v tomto prípade u žalobcu v žiadnom prípade neplnila svoju sociálnu funkciu.

11. S prihliadnutím na vyššie uvedené skutočnosti okresný súd dospel k záveru, že v súdenom prípade bolo možné uvažovať o znížení náhrady mzdy, a to s prihliadnutím na obranu žalobcu v spore, ktorú súd vyhodnotil ako dôvodnú, keď súčasne zohľadnil sociálnu funkciu náhrady mzdy a využil moderačné oprávnenie podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce (neprávne uvedené Občianskeho zákonníka - poznámka odvolacieho súdu) a vzhľadom na zistený skutkový stav, ktorý vyplynul z výsluchu žalobcu, mzdových listov od zamestnávateľa žalobcu Mesto Vysoké Tatry, či oznámenia Sociálnej poisťovne, nakoľko je zrejme, že žalobca mal z dosiahnutého príjmu uspokojené svoje potreby, nebol u neho zistený žiaden nedostatok či strádanie. Z uvedených dôvodov súd prvej inštancie žalobu žalobcu zamietol.

12. O trovách konania okresný súd rozhodol v súlade s ust. § 255 ods. 1 CSP tak, že žalovanému, ktorý bol v celom rozsahu v spore úspešný, priznal nárok na ich náhradu voči neúspešnému žalobcovi v rozsahu 100%. Žalobca si voči žalovanému uplatnil nárok na náhradu mzdy titulom náhrady mzdy v celkovej výške 86.989,13 eur, z ktorej nárok na časť náhrady mzdy vo výške 8.531,07 v hrubom s príslušenstvom bol už právoplatne zamietnutý v poradí prvým rozsudkom č.k. 3Cpr/16/2017-326 zo dňa 30.11.2018 a nárok na časť náhrady mzdy vo výške 78.458,06 eur v hrubom s príslušenstvom bola zamietnutá v poradí druhým rozsudkom, aktuálne preskúmaným odvolacím súdom.

13. Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalobca, ktorý sa domáhal jeho zrušenia a vrátenia veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

14. Odvolateľ prezentoval názor, že napadnutým rozhodnutím súdu prvej inštancie boli porušené jeho procesné práva a napadnuté rozhodnutie považuje za prekvapivé, vydané v rozpore s rozhodovacou činnosťou okresných a krajských súdov a tiež v rozpore s judikatúrou Najvyššieho súdu SR. Súd prvej inštancie sa totiž vôbec nezaoberal argumentáciou žalobcu, že v zrušujúcom rozhodnutí odvolacieho súdu došlo k odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe súdov SR. Napadnutý rozsudok nijakým spôsobom nerieši meritum veci, ktoré je podľa názoru odvolateľa aplikácia ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce z dôvodu neprideľovania práce žalobcovi jeho zamestnávateľom (t. j. žalovaným) po právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Bratislava I vo veci vedenej pod sp. zn. 10C/80/2011, ktorým súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu zo strany žalovaného je neplatné. Prvoinštančný súd, viazaný právnym názorom odvolacieho súdu, uplatnil moderačné právo podľa § 79 Zákonníka práce napriek tomu, že ide o súdne konanie, ktoré je konaním separátnym od konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy podľa § 79 Zákonníka práce, ktoré prebieha na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 10C/80/2011. Pokiaľ okresný súd podľa § 79 Zákonníka práce využil svoje moderačné oprávnenie vo vzťahu k nároku žalobcu uplatnenému žalobou, hoci sa v tomto spore jedná o nárok uplatnený podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, takýto postup nevykazuje znaky spravodlivosti, čím došlo k porušeniu práva žalujúcej strany sporu na spravodlivý proces. Žalobca namietal aj nesprávne právne posúdenie veci prvoinštančným súdom, ktorý v súdenom prípade aplikoval nesprávnu hmotnoprávnu normu - namiesto ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce súd vo veci rozhodol podľa ust. § 79 Zákonníka práce. V skutkovej rovine odvolateľ poukázal na to, že žalovaný ako zamestnávateľ bol povinný po právoplatnosti rozhodnutia Okresného súdu Bratislava I v spojení s rozhodnutím Krajského súdu v Bratislave zo dňa 22.08.2014 prideľovať žalobcovi ako svojmu zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu a vytvárať podmienky pre úspešné plnenie jeho pracovných úloh. Zároveň žalobca ako zamestnanec bol povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v stanovenej pracovnej dobe a dodržiavať pracovnú disciplínu. Žalobca dňa 24.03.2011 oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní a okamžité skončenie považuje za neplatné, následne podal žalobu na Okresný súd Bratislava I, z ktorej rovnako vyplývalo, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Následne Okresný súd Bratislava I právoplatne rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré dal žalovaný žalobcovi, je neplatné. Bezprostredne po právoplatnosti rozsudku mal preto žalovaný povinnosť vyzvať žalobcu na nástup do práce. Nebolo povinnosťou žalobcu domáhať sa u žalovaného nástupu do práce. Povinnosť prideľovať žalobcovi prácu vyplynula žalovanému priamo z ust. § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Za obdobie od 23.03.2011

do 08.01.2018 žalovaný nijakým spôsobom žalobcu nekontaktoval, o žalobcu ako zamestnanca sa absolútne nezaujímal a jeho listy s požiadavkou o nástup do práce ignoroval. Na nástup do práce žalovaný vyzval žalobcu až po doručení žaloby o náhradu mzdy. Jednalo sa teda o čisto formalistický krok zamestnávateľa, bez vytvorenia podmienok pre skutočný nástup jeho zamestnanca (žalobcu) na výkon práce. V danej súvislosti žalobca poukázal na právnu úpravu v ust. § 77 až 80 Zákonníka práce upravujúce nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru a ust. § 136 až § 145 Zákonníka práce upravujúce práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca v prípade prekážok v práci. Žalobca sa domáhal u žalovaného opakovane pridelovania práce, a to výzvami zo dní 26.08.2016 a 26.09.2016 s tým, že na jeho druhú výzvu nedostal od žalovaného už žiadnu odpoveď. V týchto výzvach žalobca jednoznačne deklaroval, že má záujem pracovať pre žalovaného ako „riaditeľ pobočky banky žalovaného v Poprade“. Po právoplatnosti rozhodnutia Okresného súdu Bratislava I bol totiž žalovaný povinný pridelovať žalobcovi prácu podľa pracovnej zmluvy v dohodnutom mieste výkonu práce v Poprade, platiť žalobcovi za vykonanú prácu dohodnutú mzdu a vytvárať podmienky pre úspešné plnenie jeho pracovných úloh. Ak by tomu tak nebolo, ochrana poskytovaná žalobcovi z titulu vyhratého súdneho sporu o neplatnosti skončenia jeho pracovného pomeru by bola iba formálna. Z vykonaného dokazovania a vyjadrení žalovaného, ako aj odvolania žalovaného je nesporné, že pracovné miesto riaditeľa pobočky žalovaného v Poprade po skončení pracovného pomeru so žalobcom nebolo zrušené, ale bolo obsadené iným zamestnancom. Z uvedeného vyplýva, že došlo k naplneniu podmienky pre vznik prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Je tak zrejmé, že žalovaný ako zamestnávateľ odo dňa 22.08.2014 nebol schopný pridelovať žalobcovi ako zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy v dohodnutom mieste výkonu práce a súčasne žalovaný nijako nepreukázal, že by po 22.08.2014 vyzval žalobcu na nástup do práce, ani to, že mu vytvoril pracovné podmienky a umožnil mu vykonávať prácu. Argumenty žalovaného, že mal iné voľné miesta na pobočkách po celej SR, ale nie na pobočke Poprad, nič nemenia na skutočnosti, že pracovné miesto žalobcu bolo dlhodobo obsadené iným zamestnancom na pobočke Poprad. Nebolo povinnosťou žalobcu vyhľadávať na portáli profesia.sk, aké iné voľné pozície má žalovaný. Dňom právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Bratislava I vzniklo žalobcovi právo na nástup do práce na pobočke Poprad, čo mu však nebolo umožnené, pretože túto pobočku dlhodobo viedol na pozícii riaditeľ pobočky iný zamestnanec. Žalobca nebol povinný sa na pracovisku zdržiavať, pokiaľ mu bolo žalovaným oznámené, že jeho pracovné miesto nie je pripravené. Výzva žalovaného na jeho návrat do práce bola teda len formálna, pretože jeho pracovné miesto bolo už obsadené iným zamestnancom, čo mu bolo povedané priamo na pobočke iným zamestnancom žalovaného. Povinnosť pridelovať žalobcovi prácu si tak žalovaný nevedel v daný deň splniť. Na základe výzvy žalovaného zo dňa 04.01.2018 prišiel žalobca dňa 09.01.2018 do práce s očakávaním, že mu bude pridelená práca „riaditeľ pobočky žalovaného Poprad“, čo sa však zo strany žalovaného nestalo. Za týchto okolností tvrdenie žalovaného, že žalobca bezdôvodne opustil pracovisko, nemá oporu v Zákonníku práce. Odo dňa 22.08.2014 žalovaný nemohol voči žalobcovi urobiť žiadnu platnú výzvu na nástup do práce, pretože pracovné miesto žalobcu bolo preukázateľne obsadené iným zamestnancom, čím vznikla na strane žalovaného prekážka v práci podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, ktorá trvala až do skončenia pracovného pomeru žalobcu dňa 13.02.2018. V aktuálne prejednávanom spore je preto irelevantné, či sa žalobca zamestnal u iného zamestnávateľa a aký tam poberal príjem. Návrh žalovaného na krátenie náhrady mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce o výšku mzdy, ktorú žalobca zarobil v rozhodnom období, nemá oporu v Zákonníku práce a ani v inom právnom predpise. Pokiaľ žalovaný namietal, že žalobca mal pracovnú zmluvu s iným zamestnávateľom, ktorá podľa jeho názoru vylučovala, aby žalobca zároveň nastúpil do práce u žalovaného, žalobca opätovne akcentoval, že on nemohol u žalovaného nastúpiť na reálny výkon práce, pretože jeho miesto a práca, ktorú tam mal vykonávať, bolo už obsadené iným zamestnancom. Je nepochybné, že v prípade súbehu dvoch pracovných pomerov s rovnakým pracovným časom je z objektívneho hľadiska vylúčené, aby zamestnanec pracoval na plný pracovný úväzok súčasne u dvoch zamestnávateľov, keďže pracovná doba by sa časovo prekrývala. O daný prípad sa však u žalobcu nejedná, pretože z dôvodu dlhodobej prekážky v práci na strane žalovaného nemohlo dôjsť k „súbehu“ povinností žalobcu skutočne pracovať v rovnakom čase na plný úväzok u dvoch zamestnávateľov. Žalobca zdôraznil, že bol ochotný ukončiť svoj pracovný pomer u iného zamestnávateľa, ak by mu žalovaný začal pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy. V danej súvislosti odvolateľ poukázal na rozhodnutie Krajského súdu v Trnave sp. zn. 4CoPr/10/2015, v zmysle ktorého „zo samotnej skutočnosti, že žalobca sa zamestnal u iného zamestnávateľa nemožno vyvodzovať, že by žalobca nebol pripravený, ochotný a schopný „znovu“ nastúpiť (po právoplatnom súdnom rozhodnutí o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru dohodou) do práce u žalovaného“. Na strane žalobcu nebola žiadna taká prekážka,

ktorá by mu bránila nastúpiť do práce k žalovanému, čo on sám potvrdil aj tým, že sa dňa 09.01.2018 bezprostredne po doručení výzvy dostavil na pracovisko

a dožadoval u žalovaného pridelenia práce. Jediná prekážka, spočívajúca v obsadení pracovného miesta žalobcu, a teda v nemožnosti pridelovať mu prácu, bola teda na strane žalovaného. Odvolateľ sa tiež nestotožnil so záverom súdu prvej inštancie o tom, že náhrada mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce má sociálnu funkciu. Jedná sa totiž o ekvivalent mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ v rozpore s § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce neumožnil vykonávať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy.

15. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu navrhol, aby odvolací súd rozsudok okresného súdu ako vecne správny potvrdil. Súčasne si uplatnil voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

16. Predovšetkým produkoval tvrdenia o absencii všetkých zákonom stanovených náležitostí podaného odvolania (konkrétne absenciu kvalifikovaného elektronického podpisu), tvrdiac, že žalobca namiesto autorizácie odvolania vykonal len zaručenú konverziu odvolania v listinnej podobe s vlastnoručným podpisom advokátky, ktorá ho zastupuje v konaní. Nestotožnil sa tiež s odvolacou námietkou žalobcu o porušení jeho práva na spravodlivý proces, keďže žalobca vo svojom opravnom prostriedku nešpecifikoval, ktoré procesné právo nemohol v dôsledku postupu konajúceho súdu vykonať. Za nedôvodnú žalobca označil i námietku žalobcu týkajúcu sa nesprávneho právneho posúdenia veci. Základná povinnosť zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy [§ 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce] totiž koreluje so základnou povinnosťou zamestnanca osobne vykonávať túto prácu v pracovnom čase na pracovisku. Je teda povinnosťou zamestnanca byť

na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času [§ 47 ods. 1 písm. b) v spojení s § 81 písm. b) Zákonníka práce]. Žalobca sa však na miesto, kde naposledy vykonával prácu, v auguste 2014 nedostavil a neurobil tak ani v nasledujúcom období. Žalovaný, ani jeho právny predchodca P. P., a.s., neboli povinní vyzývať žalobcu, aby sa dostavil na pracovisko, prípadne mu oznámiť, že sú pripravení mu pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy. Žalobca sa osobne dostavil na pobočku žalovaného v Poprade prvýkrát až dňa 09.01.2018 na základe písomnej výzvy žalovaného zo dňa 04.01.2018 a následne po 13 minútach pracovisko svojvoľne opustil a vrátil sa späť do úradu, kde bol zamestnaný, čo potvrdil vo svojej výpovedi aj svedok JUDr. F. G.. Žalobca však opomenul, že jeho ďalší pracovný pomer, ktorý v tom čase trval už vyše troch rokov, mu preukázateľne bránil vo výkone práce pre banku (t. j. žalovaného). Nový zamestnávateľ pritom nebol upovedomený o tom, že žalobca chce ďalej pracovať pre banku, čo uviedol i sám žalobca vo svojej výpovedi na pojednávaní dňa 07.08.2018. Správanie žalobcu nasvedčuje tomu, že banku vyzval na pridelovanie práce iba formálne, bez reálnej vôle pre ňu pracovať. Žalobca zrejme mylne očakával, že bude viesť pobočku banky automaticky, bez potreby osobitného zaškolenia, hoci túto prácu vykonával naposledy pred niekoľkými rokmi. Tvrdenie žalobcu, že mu nebolo umožnené jeho zamestnávateľom (žalovaným) pracovať, je zavádzajúce. Navyše z čl. 2 prílohy č. 1 k menovaciemu dekrétu žalobcu vyhotovenej právnym predchodcom žalovaného vyplýva, že právny predchodca žalovaného, ani žalovaný neboli povinní pridelovať prácu žalobcovi výlučne v mieste, kde naposledy vykonával dohodnutú prácu, t. j. na pobočke v Poprade. Miestom výkonu práce žalobcu tak mohla byť ktorákoľvek z pobočiek banky na území Slovenskej republiky a žalobca v nej vyjadril súhlas aj s eventuálnym preradením v rámci jednotlivých prevádzkových miest, podľa potrieb zamestnávateľa. V spore predložené listiny pritom potvrdzujú, že žalovaný a tiež jeho právny predchodca boli v rozhodujúcom období schopní a pripravení pridelovať žalobcovi dohodnutú prácu na pozícii riaditeľa pobočky, ak by o ňu prejavil skutočný záujem, napr. na pobočke v Bratislave,

Trnave, Zvolene, Trenčine, Prievidzi, Lučenci, Dunajskej Strede alebo v Šali. V období od právoplatnosti rozsudku o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, t. j. od 22.08.2014 do 09.01.2018 nebol žalobca ani raz osobne prítomný na pobočke žalovaného v Poprade s tým, že je pripravený, schopný a ochotný vykonávať dohodnutú prácu, na základe čoho je zrejmé, že nemal reálny záujem ďalej pracovať pre žalovaného. Neobstojí preto odkaz žalobcu na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo 13/2009. K strate na zárobku pre nespĺnenie povinnosti zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy pritom môže dôjsť len vtedy, ak je zamestnanec sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať túto prácu, pričom sa jedná o stabilizovaný záver prezentovaný nielen v právnej doktríne, ale aj v súdnej praxi. Odvolací súd v zrušujúcom uznesení jednoznačne uzavrel, že náhrada mzdy má primárne slúžiť ako kompenzácia za výpadok v príjmovej zložke zamestnanca, pre ktorý nemohol uspokojovať svoje potreby. Pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy je preto potrebné individuálne vyhodnotiť celkovú sociálnu situáciu zamestnanca a vzhľadom na absentujúcu právnu úpravu je analogické použitie § 79 ods. 2 Zákonníka práce nevyhnutné. Za dotknuté obdobie pritom žalobca u svojho iného zamestnávateľa (resp. zamestnávateľov) zarobil viac, ako by

zarobil u žalovaného a v takom prípade nie je možné o kompenzácii mzdy uvažovať. Záverom žalovaný poukázal na čl. 2 Zákonníka práce a prezentoval názor, že účelom vedeného sporu nie je výkon práva, ale snaha žalobcu obohatiť sa na úkor žalovaného.

17. Žalobca v odvolacej replike označil argumentáciu žalovaného vo vzťahu k tvrdeniu o neúplnom odvolaní za nedôvodnú. Nestotožnil sa s vecnou i právnou argumentáciou žalovaného vo vzťahu k prejednávanému sporu. Zároveň zdôraznil, že mal právo a voči svojej rodine aj povinnosť zabezpečiť si zamestnanie. Skutočnosť, že žalobca sa zamestnal u iného zamestnávateľa za porovnateľných mzdových podmienok, ako mal u žalovaného, mu preto nemôže byť na ťarchu v súvislosti nárokom uplatneným v tomto konaní. Z konania žalovaného, napr. aj v dovolacom konaní vo veci vedenej na Okresnom súde Bratislava I, je jasný nezáujem žalovaného ako zamestnávateľa o žalobcu ako zamestnanca. Žalobca opätovne produkoval argumentáciu týkajúcu sa absencie úkonov žalovaného na obnovení pracovnoprávneho vzťahu. Nestotožnil sa s tvrdením protistrany, že mu bolo možné prideliť prácu aj na inom mieste (v inej pobočke), keď v Dohode o zmene pracovných podmienok zo dňa 21.07.2009 sa výslovne uvádza ako miesto výkonu práce „pobočka zamestnávateľa v Poprade“. Menovací dekrét, na ktorý sa žalovaný odvoláva, nebol súčasťou pracovnej zmluvy. V súdenom prípade tak nebolo preukázané, že žalovaný bol pripravený pridelovať žalobcovi prácu. Odvolateľ zotrval aj na svojej argumentácii týkajúcej sa nesprávneho právneho posúdenia sporu súdom prvej inštancie podľa § 79 ods. 2 namiesto § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Súčasne zdôraznil, že Zákonník práce nedáva možnosť súdu moderovať náhradu príjmu z titulu prekážok v práci podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Podľa názoru žalobcu bezdôvodné obohatenie, na ktoré žalovaný poukazuje v súvislosti s náhradou mzdy, nemôže vzniknúť. S prihliadnutím na prísnu formálnosť a kogentnosť ustanovenia § 222 Zákonníka práce bezdôvodné obohatenie v pracovnoprávných vzťahoch môže totiž vzniknúť len ako majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov. Je teda zrejmé, že poberanie mzdy od dvoch či viacerých zamestnávateľov, resp. mzdy a náhrady mzdy nespadá pod žiadny z uvedených dôvodov.

18. Žalovaný vo svojej odvolacej duplike naďalej zotrval na svojom tvrdení o absencii autorizácie podaného odvolania žalobcu v elektronickej podobe. K právnej stránke vedeného sporu opakovane poukázal na svoj názor, že náhrada mzdy v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce nemá povahu satisfakcie, ale kompenzácie mzdy, ktorá ušla zamestnancovi z dôvodu, že mu zamestnávateľ neprideloval prácu. Pokiaľ mal zamestnanec počas obdobia, za ktoré si uplatňuje nárok na náhradu mzdy, iný príjem, mzda, ktorá mu ušla pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, môže zodpovedať nanajvýš rozdielu medzi tým, čo by zarobil nebyť tejto prekážky a tým, čo reálne zarobil u ďalšieho zamestnávateľa. Žalobca opomína fakt, že výkon práce pre všetkých jeho zamestnávateľov naraz by nebol možný. Ako účelové a špekulatívne vyznieva tvrdenie žalobcu o tom, že pre prípad pridelovania práce u žalovaného, bol pripravený ukončiť pracovný pomer u svojho nového zamestnávateľa (Mesto Vysoké Tatry). Uvedené vyplýva aj zo skutočnosti, že na otázku, či upovedomil zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry, že má záujem pracovať pre banku, žalobca odpovedal tak, že nemal kladné vyjadrenie zo strany žalovaného a preto nemal žiadny dôvod to oznamovať tomuto zamestnávateľovi, bolo by to kontraproduktívne. V súlade s pracovnou zmluvou bol žalobca povinný informovať žalovaného o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu jeho práce alebo ktoré by mu mohli spôsobiť ujmu, osobitne pre hroziaci konflikt záujmov (ak by bol ďalší zamestnávateľ klientom banky). Žalobca neupovedomil žalovaného o existencii ďalšieho pracovného pomeru a neposkytol mu potrebné informácie ani na základe jeho písomnej žiadosti. Bezdôvodné odmietnutie požadovanej súčinnosti je v príkrom rozpore s deklarovanou ochotou a pripravenosťou žalobcu ďalej pracovať pre žalovaného. Doposiaľ v spore nebolo zo strany žalobcu preukázané, že by bol skutočne ochotný, pripravený a schopný znovu vykonávať prácu pre žalovaného. Účastník pracovného pomeru, ktorý nie je ochotný a pripravený plniť svoje povinnosti z pracovného pomeru, sa podľa názoru žalovaného nemôže domáhať vo vzťahu k druhému účastníkovi tomu zodpovedajúceho plnenia.

19. V ďalšom podaní žalobca zotrval na úplnosti podaného odvolania.

20. Iné podania strán sporu v tomto dovolacom konaní súdu neboli produkované.

21. Krajský súd, ako súd odvolací (§ 34 CSP), preskúmal rozsudok okresného súdu v rozsahu vyplývajúcom z ustanovenia § 379 CSP a bez nariadenia pojednávania podľa ustanovenia § 385 ods. 1 CSP a contrario v spojení s § 219 ods. 3 CSP toto rozhodnutie v zmysle § 387 ods. 1 CSP ako vecne správne potvrdil.

22. Odvolací súd považoval za nevyhnutné reagovať na odvolaciu argumentáciu žalobcu formulovanú v jeho opravnom prostriedku, pričom v zmysle princípu neúplnej apelácie sa nezaoberal inými prípadnými pochybeniami okresného súdu. Krajský súd zároveň poukazuje na zodpovednosť odvolateľa za

obsahové vymedzenie svojho odvolania, v spojitosti s nevyhnutnosťou odvolacieho súdu rešpektovať svoju viazanosť odvolacími dôvodmi (§ 380 ods. 1 CSP). Prípadná ďalšia argumentácia uvedená vo vyjadreniach strán sporu nie je pre rozhodovanie odvolacieho súdu relevantná (§ 365 ods. 3 CSP).

23. Predovšetkým však odvolací súd uvádza, že sa nestotožnil s tvrdeniami žalovaného prezentovanými vo vyjadrení k odvolaniu o absencii kvalifikovaného elektronického podpisu splnomocneného zástupcu žalobcu na podanom odvolaní. Preskúmaním elektronického súdneho spisu vedeného v registračnom systéme súdu ako aj z potvrdenia dňa 29.11.2022 vytlačeného v listinnej podobe do súdneho spisu, označeného ako „Výsledok informatívneho overenia podpisov a pečatí v elektronickej správe“ (č. I. 721 spisu) je totiž zrejme, že súbor obsahujúci odvolanie žalobcu bol podpísaný platným mandátnym certifikátom splnomocneného zástupcu žalobcu.

24. Po oboznámení sa s predloženým spisovým materiálom v súvislosti s napadnutým rozsudkom prvoinštančného súdu, odvolací súd dospel k záveru o jeho vecnej správnosti, aj keď vec po právnej stránke posúdil podľa iných zákonných ustanovení. Odvoláciu námietku žalobcu o tom, že prvoinštančný súd na zistený skutkový stav aplikoval nesprávnu právnu normu preto krajský súd vyhodnotil ako dôvodnú.

25. Zároveň je nutné dodať, že pre odvolací súd nevyplýva z § 226 CSP (aktuálne § 391 ods. 2 CSP - poznámka odvolacieho súdu) jeho viazanosť vlastným právnym názorom. Teda odvolací súd svoj skorší záväzný právny názor môže zmeniť (pozri napr. nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. III. ÚS 46/2013-40 zo dňa 03.09.2013), tak ako tomu bolo i v prejednávanom prípade, keď vychádzajúc zo skutkového stavu zisteným súdom prvej inštancie odvolací súd aktuálne v inom zložení senátu pristúpil k inému právnemu posúdeniu nároku žalobcu uplatnenému žalobou.

26. Pred svojím rozhodovaním odvolací súd v súlade s ust. § 382 CSP výzvou zo dňa 25.11.2022 vyzval sporové strany, aby sa v lehote 3 dní od doručenia vyjadrili k možnej aplikácii ustanovenia § 142 ods. 3, § 47, § 222 a článku 2 Zákonníka práce, ktoré doposiaľ pri doterajšom rozhodovaní veci neboli použité.

27. Žalobca v reakcii na predmetnú výzvu uviedol, že s aplikáciou uvedených zákonných ustanovení súhlasí, pričom na uvedené ustanovenia zákona nadviazal svojou argumentáciou produkovanou už v rámci prvoinštančného konania či v iných svojich podaniach predložených súdu v rámci odvolacieho konania.

28. Rovnako tak aj žalovaný v reakcii na výzvu súdu opakovane produkoval právne úvahy prednesené súdu v skorších fázach prvoinštančného i odvolacieho konania.

29. Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer: a) zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou, b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu (§ 47 ods. 1 Zákonníka práce).

30. Podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

31. V zmysle čl. 2 tretia veta Zákonníka práce 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.

32. Ako už uviedol odvolací súd vo svojom predchádzajúcom rozhodnutí (uznesenie Krajského súdu v Žiline sp. zn. 6CoPr/1/2019 zo dňa 25. marca 2020), z dokazovania vykonaného okresným súdom vyplýva nasledovný skutkový stav, ktorý medzi stranami sporu nie je sporný:

33. Na základe pracovnej zmluvy vznikol žalobcovi pracovný pomer u zamestnávateľa - spoločnosti A. Q. a.s., ktorá od 01.11.2007 zmenila obchodné meno a do 14.02.2013 podnikala ako F. P. a.s. Následne došlo k zmene obchodného mena banky na P. P., a.s., pod ktorým spoločnosť právneho predchodcu žalovaného podnikala do 31.07.2017. Právnym nástupcom spoločnosti P. P. a.s. sa od 01.08.2017 stala spoločnosť Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina. Na základe uvedeného je žalovaný právnym nástupcom spoločnosti zamestnávateľa, s ktorým žalobca uzatvoril pracovný pomer a u ktorého je zamestnaný. Žalobcov pracovný pomer s právnym predchodcom žalovaného bol platne uzatvorený na základe pracovnej zmluvy zo dňa 10.06.1996. Na jej základe pracoval žalobca od 01.07.1996 do 31.12.2001 na pozícií „vedúci prevádzky pobočky A. Q., a.s. v Poprade“. Od 01.01.2002 bol žalobca poverený vedením pobočky A. Q., a.s. v Poprade. Rozhodnutím žalovaného zo dňa 25.02.2002 bol žalobca menovaný do funkcie „riaditeľ pobočky A. Q., a.s. v Poprade“.

Na základe dodatku č. 5 k pracovnej zmluve zo dňa 16.09.2002 bola so žalobcom dohodnutá zmena pracovnej zmluvy na výkon funkcie „riaditeľ pobočky A. Q., a.s. v Poprade“. Dňa 21.07.2009 podpísal žalobca a právny predchodca žalovaného Dohodu o zmene pracovných podmienok a Menovací dekrét, na základe ktorého žalobca s účinnosťou od 21.07.2009 vykonával pre F. P. a.s. prácu „riaditeľ pobočky“ s miestom výkonu práce „pobočka zamestnávateľa v Poprade“. Dňa 23.03.2011 bol žalobcovi doručený list - Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany žalovaného F. P., a.s. Žalobca považoval okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné a preto sa v zákonnej lehote obrátil na príslušný Okresný súd Bratislava I so žalobou o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a zaplatenie náhrady mzdy v konaní vedenom pod sp. zn. 10C/80/2011. Okresný súd Bratislava I rozhodol v označenej veci medzitimným rozsudkom dňa 02.10.2013, v ktorom určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu zo strany žalovaného, je neplatné. Proti rozsudku okresného súdu podal odvolanie žalovaný, o ktorom rozhodol Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo dňa 17.06.2014, ktorý medzitimný rozsudok Okresného súdu Bratislava I potvrdil. Rozsudok Krajského súdu v Bratislave nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť 22.08.2014. Proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu podal žalovaný dovolanie na Najvyšší súd SR dňa 23.09.2014, ktoré dovolací súd uznesením zo dňa 29.06.2016 zamietol. Následne súd prvej inštancie rozsudkom č.k. 10C/80/2011-765 zo dňa 13.11.2017 (v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8CoI/161/2018-914 zo dňa 29.10.2019), rozhodol i povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce Po právoplatnosti medzitimného rozsudku Okresného súdu Bratislava I sp. zn. 10C/80/2011 dňa 02.10.2013 (v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave) bol preto žalovaný povinný od 22.08.2014 ďalej žalobcu zamestnávať a prideľovať, mu prácu podľa pracovnej zmluvy v znení jej dodatkov. Po doručení uznesenia Najvyššieho súdu žalobcovi žalobca zaslal žalovanému dňa 26.08.2016 prvú výzvu na prideľovanie práce podľa pracovnej zmluvy a zaplatenie náhrady mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Žalovaný zaslal žalobcovi odpoveď zo dňa 13.09.2016, v ktorej na obsah prvej výzvy na prideľovanie práce nereagoval, pričom svoju ďalšiu odpoveď podmienil poskytnutím informácií o priebehu a existencii iných zamestnaní žalobcu. Žalovaný zaslal žalobcovi druhú výzvu zo dňa 26.09.2016 na prideľovanie práce podľa pracovnej zmluvy a zaplatenie náhrady mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Na druhú výzvu žalovaný doposiaľ nereagoval. Ku dňu doručenia prvej aj druhej výzvy mal žalovaný (v tom čase P. P. a.s.) stále v prevádzke pobočku banky v meste Poprad, v priestoroch ktorej žalobca vykonával prácu „vedúci pobočky“ pred neplatným skončením jeho pracovného pomeru.

34. V aktuálne prejednávanom spore sa preto žalobca žalobou domáhal voči žalovanému náhrady mzdy z dôvodu neprideľovania práce podľa pracovnej zmluvy, a teda z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce a to za obdobie od nadobudnutia právoplatnosti rozsudku o určení neplatného skončenia jeho pracovného pomeru u žalovaného konkrétne za obdobie od 22.08.2014 do skončenia pracovného pomeru dňa 13.02.2018. Následne žalobca podaním zmenil žalobu a po právoplatnosti výrokov I. a II. rozsudku Okresného súdu Ružomberok č.k. 3Cpr/16/2017-326 zo dňa 30.11.2018 v spojení s uznesením Krajského súdu v Žiline sp. zn. 6CoPr/1/2019 zo dňa 25.03.2020) si uplatňoval voči žalovanému svoj nárok, tak ako je špecifikovaný vo výroku napadnutého rozsudku (žiadal, aby mu žalovaný zaplatil istinu vo výške 78.458,06 eur s príslušenstvom), za obdobie od 07.09.2014 do 07.03.2018.

35. Žalovaný svoju obranu v spore založil najmä na tom, že k určeniu neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 17.03.2011 súdom došlo napokon iba z formálnych dôvodov. Dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce bol u žalobcu materiálnoprávne naplnený, avšak len v dôsledku formálneho pochybenia pôvodného zamestnávateľa by mal žalovaný povinnosť žalobcu ďalej zamestnávať, resp. poskytovať mu náhradu mzdy. Ďalšou relevantnou skutočnosťou je nepretržitý výkon práce žalobcom pre iného zamestnávateľa od roku 2013 s tým, že od 15.04.2013 (ešte pred právoplatným skončením konania o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru) žalobca nepretržite vykonáva pre zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry prácu v pracovnom pomere na pozícii prednosta mestského úradu. Za výkon funkcie bol žalobcovi priznaný plat vo výške 1.898,50 eur brutto mesačne. Žalobca tak počas obdobia, za ktoré si voči žalovanému uplatňuje nárok na náhradu mzdy vo výške 2.098,03 eur brutto mesačne (od 9/2014 do 8/2017), poberal a naďalej poberá plat v adekvátnej výške 1.898,50 eur brutto mesačne. V súlade s organizačným poriadkom Mestského úradu Vysoké Tatry v Starom Smokovci (ďalej aj „úrad“), účinného od 01.05.2008, žalobca najmä organizuje prácu úradu, riadi a kontroluje jeho hospodársku činnosť, zabezpečuje materiálno-technické vybavenie úradu, jeho zariadení a ich údržbu, kontroluje hospodárne využívanie finančných prostriedkov pridelených na činnosť úradu a

informuje o tom primátora, predkladá materiály na zasadnutia orgánov mesta týkajúce sa činnosti úradu, odpovedá na interpelácie poslancov, pripomienky mestských výborov, prípadne občanov, zastrešuje spoluprácu s orgánmi mesta, orgánmi mestského zastupiteľstva, orgánmi štátnej správy, právnickými a fyzickými osobami. Plneniu tak časovo a obsahovo náročných úloh prednostu úradu zodpovedá dohodnutý pracovný čas v rozsahu 37,5 hodiny týždenne. V zmysle pracovnej zmluvy a § 81 písm. b) Zákonníka práce je žalobca povinný byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po jeho skončení. Mestský úrad Vysoké Tatry, sídliači v Starom Smokovci, poskytuje svoje služby päť pracovných dní v týždni, v úradných hodinách spravidla od 7.30 hod. do 15.30 hod., čiže v čase, keď by mal žalobca riadiť pobočku banky v Poprade vzdialenom trinásť kilometrov. Žalobca pred okamžitým skončením pracovného pomeru pracoval v P. P., a.s. na pozícii riaditeľ pobočky (do tejto funkcie bol vymenovaný menovacím dekrétom, ktorý je súčasťou spisu), s dohodnutým pracovným časom 38,5 hodiny týždenne. Bol zodpovedný za chod pobočky, akvizičnú činnosť v úverovej oblasti, predaj produktov banky a kvalifikované poradenstvo v oblasti bankových služieb. Pobočka bola otvorená každý pracovný deň v týždni v čase od 9.00 hod. do 17.00 hod. s hodinovou prestávkou na obed od 12.00 hod. do 13.00 hod. Jeho pracovný pomer sa pritom neskončil a naďalej trval (až do 07.03.2018). Za týchto podmienok je však vykonávanie ďalšej práce žalobcu vo funkcii prednostu mestského úradu nereálne. Právny predchodca žalovaného umožnil žalobcovi vykonávať dojednanú prácu po právoplatnom určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v roku 2014, čo však žalobca odmietol. Po rozhodnutí Okresného súd Bratislava I (o nároku na náhradu mzdy a o vzájomnej žalobe žalovaného), žalovaný z opatrnosti vyzval žalobcu, aby dňa 09.01.2018 nastúpil do práce. Žalobca však v uvedený deň prišiel na pracovisko 9.56 hod. a opustil ho 10.09 hod. s absurdným odôvodnením, že „pre neho nie je nič pripravené“, a teda nemá vytvorené pracovné podmienky. Žalobca sa nevrátil na pracovisko ani na telefonické upozornenie žalovaného, že jeho nezotrvanie na pracovisku sa považuje zamestnávateľom za porušenie pracovnej disciplíny. Žalobca v telefonickom rozhovore s JUDr. F. G., zamestnancom žalovaného (riaditeľ Odboru právneho a compliance) dokonca uviedol, že nemá záujem o prácu v Prima banke Slovensko, a.s., neskončí svoj pracovný pomer s Mestom Vysoké Tatry a nenastúpi u žalovaného do práce. Listom zo dňa 09.01.2018 žalovaný upozornil žalobcu na porušenie pracovnej disciplíny aj písomne [§ 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce]. Žalobca nebol prítomný na pracovisku bez udania dôvodu dňa 10.01.2018 a ani dňa 11.01.2018. Listom zo dňa 11.01.2018 bol žalobca opätovne žalovaným upozornený na porušenie pracovnej disciplíny, avšak bezvýsledne. Dňa 15.01.2018 bola žalovanému doručená reakcia advokáta žalobcu na výzvu na nástup do práce zo dňa 04.01.2018, ku ktorej sa žalovaný písomne vyjadril a súčasne opäť upozornil žalobcu na neospravedlnené absencie v práci a žiadal ho, aby sa bezodkladne dostavil na pracovisko. Túto svoju elementárnu povinnosť však žalobca ani následne nesplnil. Žalobca nielenže nebol pripravený znovu vykonávať prácu pre zamestnávateľa P. P., a.s. (a žalovaného), ale ani nemal o to reálny záujem. Napriek tomu, že žalobca bol dlhoročným zamestnancom Mesta Vysoké Tatry, do 07.03.2018 neskončil pracovný pomer so žalovaným (či už dohodou alebo výpoveďou). Práve naopak, špekulatívne "vyzýval" žalovaného na pridelovanie práce, zjavne so špekulatívnym cieľom domôcť sa ďalšieho plnenia v konaní o náhradu mzdy z titulu údajnej prekážky v práci. Pokiaľ by žalobca inkasoval náhradu mzdy za obdobie, počas ktorého pracoval pre iného zamestnávateľa a prijímal za to plat, vo výške bezmála rovnakej mzde dohodnutej so P. P., a.s., išlo by prakticky o duplicitné plnenie, ktoré nezodpovedá funkciám inštitútu náhrady mzdy, a ani elementárnej požiadavke spravodlivosti. Za popísaných okolností sa náhrada mzdy stáva nástrojom bezdôvodného obohatenia. Inštitút náhrady mzdy by sa mal uplatniť subsidiárne až po tom, keď sa prejavia prezumované negatívne dôsledky pre zamestnanca - absencia príjmu, k však čomu v prípade žalobcu rozhodne nedošlo. Ako ďalšiu skutočnosť žalovaný uviedol doterajší prístup žalobcu k plneniu pracovných povinností. P. P., a.s. upozornila žalobcu na porušenie pracovnej disciplíny počas trvania pracovného pomeru listom zo dňa 24.02.2011 (takmer mesiac pred okamžitým skončením pracovného pomeru). Žalobcovi bolo vytýkané nerealizovanie dohodnutých pracovných úloh, permanentné porušovanie smernice „Segmentácia klientov“, nedodržiavanie otváracích a zatváracích hodín pobočky a nevhodná atmosféra na pobočke (dlhodobo „proti sebe idúce skupiny poradcov“). Žalobca súčasne v rozpore s pracovnou zmluvou neinformoval zamestnávateľa o svojich mimopracovných aktivitách [bod 7 písm. h) pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca dodatok č. 5 zo dňa 16.09.2002 a čl. „Zákaz konkurencie“ prílohy k menovaciemu dekrétu zo dňa 31.07.2009]. V roku 2009 vykonával žalobca bez vedomia P. P., a.s. funkciu predsedu predstavenstva spoločnosti HOTEL CROCUS ŠTRBSKÉ PLESO, a.s. a funkciu konateľa spoločnosti Správa Hotela Crocus, s.r.o. V roku 2013 vznikol žalobcovi ďalší pracovný pomer u iného zamestnávateľa, čo P. P., a.s. zistila až na základe vlastného šetrenia v konaní o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o súvisiacich

nárokoch. V prípade žalobcu tak zjavne nešlo o zamestnanca, ktorý si svoje pracovné povinnosti plnil riadne a zodpovedne [§ 81 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce]. Žalovaný v rámci svojho podnikania prijíma vklady, poskytuje úvery a iné služby podľa § 2 ods. 2 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách v znení neskorších predpisov. Činnosť banky v sebe zahŕňa významné rizikové prvky, preto sa na zamestnancov bánk kladú vysoké nároky z hľadiska prístupu k plneniu pracovných povinností. Riadne a zodpovedné plnenie povinností vyplývajúcich zamestnancom zo všeobecne záväzných právnych predpisov a interných predpisov banky, vzťahujúcich sa na prácu nimi vykonávanú, je odôvodnené predovšetkým následkami (ich eventuálneho porušenia), ktoré sa môžu negatívne prejavíť vo fungovaní celého bankového systému. Vysoké nároky a požiadavky kladené v tomto smere na zamestnanca banky tak posúvajú mieru intenzity porušenia pracovnej disciplíny na úplne inú úroveň, ako je tomu pri ostatných subjektoch. Od vedúceho zamestnanca - riaditeľa pobočky banky je vyžadovaná absolútna bezúhonnosť, vysoko etické a morálne správanie sa a nadštandardné plnenie pracovných úloh. Neoprávnené vykázanie služobnej jazdy, ako aj ďalšie nedostatky namietané žalovaným, uvedené kritériá rozhodne nespĺňajú. Za týchto okolností nemožno od žalovaného rozumne očakávať dôveru v osobu žalobcu, (ktorá je v bankovom sektore absolútnou nevyhnutnosťou), a ochotu mu ďalej prideľovať prácu. Ďalšou skutočnosťou je, že žalobcovi by mal prideľovať prácu úplne iný subjekt ako bol jeho pôvodný zamestnávateľ. Nemožno totiž opomenúť, že zamestnávateľ P. P., a.s. zanikol ku dňu výmazu z obchodného registra (01.08.2017). Žalobcu by mal teda ďalej zamestnávať, resp. poskytovať mu náhradu mzdy jeho právny nástupca - žalovaný, ktorý pôvodne nebol v žiadnom pracovnoprávnom vzťahu so žalobcom. Súd by mal pri rozhodovaní o náhrade mzdy v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce prihliadať cez prizmu čl. 2 Zákonníka práce na všetky okolnosti, či už na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa. Skutkové okolnosti prípadu negujú záver, že ide o poskytnutie ochrany proti bezpráviu. Priznanie nároku na náhradu mzdy žalobcovi by nepochybne viedlo k neodôvodnenému zisku na jeho strane a zároveň k hospodárskemu poškodeniu žalovaného. Účelom konania iniciovaného žalobcom tak nie je výkon práva, ale snaha obohatiť sa a poškodiť žalovaného. Ide o zjavné zneužitie práva, ktorému by nemala byť poskytnutá súdna ochrana.

36. Primárne je potrebné zdôrazniť, že pre existenciu prekážky v práci nie je rozhodujúce, či nemožnosť prideľovať prácu zamestnancovi je spôsobená objektívnymi alebo subjektívnymi príčinami, a či tieto skutočnosti môže alebo nemôže ovplyvniť, resp. či túto prekážku v práci zamestnávateľ zavinil alebo nezavinil alebo k nej došlo objektívne. Nemožno preto akceptovať argumentáciu žalovaného o tom, že je len právnym nástupcom pôvodného zamestnávateľa žalobcu, keďže jedným z dôvodov, keď dochádza ku generálnej sukcesii práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je i zlúčenie zamestnávateľa, čo je i prípad žalovaného. Rovnako pre posúdenie nároku na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce uplatneného žalobou nemôže byť relevantná ani argumentácia žalovaného o tom, že k určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu zo dňa 17.03.2011 súdom došlo iba z formálnych dôvodov. Pri rozhodovaní tohto sporu je totiž súd viazaný právoplatným rozsudkom vydaným v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava I sp. zn. 10C/80/2011, predmetom ktorého bolo i určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného (resp. jeho právneho predchodcu). Výrok tohto právoplatného rozhodnutia je nepochybne záväzný i pre obidve strany sporu (228 CSP).

37. Ustanovenie § 47 ods. 1 Zákonníka práce upravuje práva a povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru. Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer je zamestnávateľ povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou (§ 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce) a zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu (§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.)

38. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na rozhodnutie Vrchného soudu v Prahe sp. zn. 6Cdo 5/94 zo dňa 21.02.1995, publikovaného v Právnych rozhľedoch 7/1995, v zmysle ktorého ak zamestnávateľ prestal v rozpore s ust. § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce prideľovať zamestnancovi prácu (napríklad v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru), aj keď zamestnanec bol pripravený prácu vykonávať, je zamestnanec povinný znovu nastúpiť do práce po tom, čo ho zamestnávateľ k tomu vyzval a vyjadril ochotu zamestnancovi prácu opäť prideľovať. Preto nie je porušením pracovnej disciplíny, ak sa zamestnanec, ktorého zamestnávateľ k opätovnému nástupu do práce nevyzval, nedostavil do zamestnania a nedožadoval sa pridelenia práce.

39. Súčasne je nutné zdôrazniť, že len ten z účastníkov pracovného pomeru, ktorý je ochotný a pripravený plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, sa môže domáhať u druhého účastníka tohto právneho vzťahu tomu zodpovedajúceho plnenia.

40. K strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže u zamestnanca prísť len vtedy, ak je sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy (pozri napr. rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/204/2009).

41. Pre rozhodnutie tohto sporu je preto podľa názoru odvolacieho súdu relevantné zodpovedanie otázky, či žalobca ako zamestnanec žalovaného bol v rozhodnom období skutočne pripravený ochotný a schopný vykonávať u svojho zamestnávateľa (žalovaného) prácu podľa pracovnej zmluvy podľa § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Z obsahu predloženého spisu ako aj na základe vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie a tiež odvolací súd preukázané, a zároveň medzi žalobcom a žalovaným ani nebolo sporné, že žalobca v rozhodnom čase, t. j. v čase právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru dňa 22.08.2014 až do 07.03.2018, a potom i naďalej vykonával prácu na základe pracovného pomeru u iného zamestnávateľa. Od apríla 2013 žalobca totiž nepretržite vykonával prácu pre zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry.

42. Hoci žalobca v priebehu tohto sporu tvrdil, že bol pripravený nastúpiť na výkon práce u žalovaného ako u svojho zamestnávateľa, tieto jeho tvrdenia zostali len v rovine ničím nepodložených tvrdení. Žalobca v priebehu sporu prezentoval svoju ochotu nastúpiť na výkon práce u žalovaného podľa pracovnej zmluvy. V rozhodnom období však žalobca vykonával prácu ako zamestnanec na plný úväzok u iného (aktuálneho) zamestnávateľa - Mesto Vysoké Tatry. Podľa názoru odvolacieho súdu je preto priam nemožné predstaviť si jeho plnohodnotný nástup na výkon pracovnej činnosti u žalovaného (ako jeho zamestnávateľa) podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve a jej dodatkoch, obzvlášť za situácie, keď pracovný čas žalobcu u aktuálneho zamestnávateľa a u žalovaného koliduje. V danej súvislosti preto neobstojí ani tvrdenie žalobcu, že pre prípad vykonávania práce u žalovaného, bol pripravený skončiť pracovný pomer u svojho aktuálneho zamestnávateľa. Žalobca tento svoj postoj v rámci tohto sporového konania nepreukázal žiadnym dôkazom, t. j. nepreukázal, že by aj vykonal konkrétne kroky, z ktorých by bolo možné vyvodiť, že skutočne v spornom období bol ochotný a pripravený plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru u žalovaného. S prihliadnutím na iné pracovnoprávne záväzky žalobcu u iného zamestnávateľa, reálny výkon práce u žalovaného v rozhodnom čase, zostal len v teoretickej rovine, nedávajúc záruku možnosti reálneho nástupu žalobcu na výkon práce u žalovaného podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve (vrátane jej dodatkov).

43. S prihliadnutím na individuálne okolnosti prejednávanej veci popísané vyššie možno uzavrieť, že pokiaľ bol žalobca v rozhodnom čase zamestnaný u iného zamestnávateľa (resp. zamestnávateľov), pričom pracovný čas u tohto nového zamestnávateľa koliduje s pracovným časom žalobcu ako zamestnanca žalovaného, (t. j. jeho doterajšieho zamestnávateľa), objektívne nemožno hovoriť o splnení podmienky žalobcu ako zamestnanca v súlade s ust. § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce byť pripravený u žalovaného riadne vykonávať prácu. Pripravenosť, ochota a schopnosť žalobcu vykonávať pre žalovaného ako jeho zamestnávateľa prácu podľa pracovnej zmluvy je teda iba iluzórna. S prihliadnutím na uvedenú argumentáciu žalobcu ako zamestnanec, z dôvodu nepreukázania jeho pripravenosti riadne si plniť svoje pracovné povinnosti u žalovaného, nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

44. Za popísanej situácie je potom pre rozhodovanie tohto sporu irelevantné, či existovali prekážky vykonávania práce zamestnancom aj na strane zamestnávateľa, keďže už len samotná existencia prekážok zamestnanca riadnym spôsobom plniť svoje pracovnoprávne povinnosti z dôvodu uvedeného vyššie (zabezpečenie prítomnosti žalobcu ako zamestnanca na pracovisku) je sama o sebe dôvodom nemožnosti vykonania práce podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve.

45. V danej súvislosti odvolací súd uvádza, že 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 (čl. 2 tretia veta Zákonníka práce). V tejto súvislosti odvolací súd uvádza, že objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu (v súdnej veci žalobca) síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu (žalovaného), ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade

so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu. (pozri napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5 MCdo/17/2008 zo dňa 13.10.2009). Takéto konanie žalobcu preto nemôže požívať právnu ochranu.

46. S prihliadnutím na uvedenú argumentáciu sa odvolací súd už bližšie nezaoberal ďalšou odvolacou argumentáciou žalobcu prezentovanou v jeho opravnom prostriedku. Pokiaľ krajský súd posúdil žalobou uplatnený nárok žalobcu podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce ako nedôvodný z dôvodov uvedených vyššie, bolo by nadbytočné jednotlivo posudzovať (ne)dôvodnosť jeho ďalších odvolacích námietok a k tomu sa viažucou reakciou žalovanej sporovej strany.

47. Pokiaľ odvolateľ vo svojom opravnom prostriedku poukazoval na iné súdne rozhodnutia všeobecných súdov SR v súvislosti s posudzovaním pripravenosti zamestnanca nastúpiť na pracovné miesto po právoplatnom súdnom rozhodnutí o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, odvolací súd dodáva, že z ustanovenia § 193 CSP vyplýva, ktorými rozhodnutiami je súd pri rozhodovaní konkrétnej veci viazaný. Zároveň pri rozhodovaní každého sporu musí súd vždy prihliadať na individuálne okolnosti prejednávanej veci.

48. Na základe vyššie uvedených skutočností a dôvodov, pri súčasnom nezistení nedostatkov v postupe súdu prvej inštancie, na ktoré odvolací súd prihliada z úradnej povinnosti (§ 380 ods. 2 CSP), odvolací súd rozsudok okresného súdu v časti výroku I. ako vecne správny podľa § 387 CSP p o t v r d i l .

49. Ako vecne správny potvrdil odvolací súd aj od rozhodnutia vo veci samej závislý výrok o trovách prvoinštančného konania (výrok II.), vo vzťahu ku ktorému odvolateľ neprodukoval žiadnu relevantnú odvolaciu argumentáciu, a ktorý zároveň plne zodpovedá úspechu sporových strán posúdenému v zmysle zákonných ustanovení v ňom citovaných.

50. O trovách odvolacieho konania rozhodol krajský súd § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP a § 396 ods. 1 CSP tak, že priznal žalovanému ako úspešnej procesnej strane nárok na ich náhradu v rozsahu 100 % proti žalobcovi, ktorý vo veci podaného odvolania úspech nemal. O výške náhrady trov tohto štádia konania rozhodne po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným rozhodnutím súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

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

#### **Poučenie:**

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

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

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

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

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

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 1 a 2 CSP).

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

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

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

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

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

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1 a 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 CSP).

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