

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 2CoPr/5/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8113212554
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 03. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mariana Muránska
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2015:8113212554.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Mariany Muránskej a sudcov JUDr. Jozefa Angeloviča a JUDr. Daniely Babinovej v právnej veci žalobcu J. A., nar. XX.X.XXXX, bytom N. M. XX, B., zastúpeného V. P. A., bytom N. M. XX, B. proti žalovanému LIAZ, s. r. o., so sídlom v Prešove, Košická č. 20, zastúpenému JUDr. Kvetoslavou Draganovskou, advokátkou, so sídlom v Prešove, ul. Jarková č. 2, o náhradu mzdy s príslušenstvom, o odvolaní žalobcu a žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Prešov zo dňa 22.4.2014, č. k. 12C/115/2013-75 takto

rozhodol:

Potvrdzuje rozsudok vo výroku, ktorým bolo žalobe vyhovené a vo výroku o zamietnutí žaloby o náhradu mzdy od 24.10.2011 do 20.10.2012 s úrokom z omeškania.

V prevyšujúcej časti rozsudok zrušuje a v rozsahu zrušenia vracia vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 5 637,22 Eur s príslušenstvom titulom náhrady mzdy do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. V prevyšujúcej časti žalobu zamietol, a to pokiaľ ide o náhradu mzdy spolu s úrokom z omeškania. Zamietol tiež žalobu v časti nároku nemajetkovej ujmy a určenia, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným sa končí dňom 31.5.2014. Vyslovil, že žiadny z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania.

V dôvodoch rozhodnutia súd prvého stupňa uviedol, že žalobca sa pôvodne podanou žalobou domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou a ďalších nárokov, náhrady mzdy, zaplataenia odvodových povinností, odchodného a odstúpného s tým, že až v priebehu konania na pojednávaní dňa 3.11.2011 v prednese zmeny návrhu žalobca vyslovil, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Pokiaľ tak bola uplatnená náhrada mzdy za obdobie od 17.11.2009, túto mohol priznať súd až od 4.11.2011, kedy bez pochybností bolo možné na základe prejavu vôle žalobcu uzavrieť, že trvá na ďalšom zamestnávaní podľa § 79 Zákonníka práce. Pri posudzovaní výšky náhrady mzdy vychádzal súd prvého stupňa z § 134 a § 135 Zákonníka práce. v danom prípade pracovný pomer skončil 16.11.2009, rozhodujúcim obdobím by bol kalendárny štvrtrok od 1.7.2009 do 30.9.2009, žalobca však v tomto rozhodujúcom období bol práceneschopný, a to od 5.12.2008 do 17.11.2009. Žalovaný následne predložil pravdepodobný priemerný hodinový zárobok žalobcu a podľa predložených mzdových listov žalovaným z jeho informačného systému k výpočtu mzdy za rok 2011, žalobca by dosahoval pravdepodobný zárobok v hrubej mzde 380,40 Eur mesačne. Súd prvého stupňa uzavrel, že žalobcovi by mala patriť náhrada mzdy vo výške 380,40 Eur mesačne za rok 2011, keďže mal za to, že na ďalšom zamestnávaní žalobca trval až od 4.11.2011, pričom z dokazovania vyplynulo, že pred tým bol žalobca práceneschopný od 24.10.2011 do 21.10.2012. Súd prvého stupňa nepriznal žalobcovi náhradu mzdy za obdobie trvania jeho práceneschopnosti, a to s poukazom na ustálenú judikatúru

súdov vo vzťahu k tejto problematike. Uviedol tiež, že žalovaný žiadal, aby súd priznal žalobcovi náhradu mzdy len za dva mesiace, resp. nepriznal za obdobie presahujúce 12 mesiacov od uplynutia výpovednej lehoty, keďže žalobca mal konštatovanú posudkovým lekárom zníženú pracovnú schopnosť, teda bol uznaný čiastočne invalidným a vzhľadom na zdravotný stav stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. V tejto súvislosti poukázal súd prvého stupňa na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 327/2006, ako aj rozhodnutie 6Cdo 157/2010. Súd prvého stupňa zistil, že žalobca v rozhodnom období od 26.4.2010 do 5.7.2012 mal živnostenské oprávnenie, v čase od 24.10.2011 do 21.10.2012 bol práceneschopný a následne sa zamestnal na dobu určitú s dohodnutou hrubou mzdou 327,- Eur mesačne u zamestnávateľa, ktorým bola manželka žalobcu. Zdôraznil, že snaha zamestnanca zapojiť sa do pracovného procesu v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa za účelom zabezpečenia si finančných prostriedkov a uspokojenia základných životných potrieb nemôže byť dôvodom pre zníženie alebo dokonca nepriznanie náhrady mzdy a na tom nič nemení ani súčasná zdravotná situácia na strane žalobcu, nakoľko jeho pracovná schopnosť je len znížená nie vylúčená. Preto priznal žalobcovi náhradu mzdy v plnom rozsahu za obdobie od ukončenia práceneschopnosti, teda od 21.10.2012 do 18.12.2013, teda do dňa nasledujúceho po dni, kedy obdržal žalobca výzvu k okamžitému nástupu do zamestnania, a to vo výške pravdepodobného zárobku podľa informačného mzdového systému žalovaného za spomínané obdobie, čo spolu predstavuje 5 637,22 Eur. Rozhodol tiež o príslušenstve náhrady mzdy v zmysle § 3 Nariadenia vlády č. 87/1995 Zb.. Čo sa týka žiadanej nemajetkovej ujmy zo strany žalobcu, súd prvého stupňa v tejto časti žalobu zamietol majúc za to, že dostatočnú satisfakciu poskytuje priznaná náhrada mzdy. Išlo by tak o duplicitné priznanie finančnej satisfakcie. V tomto smere zo strany žalobcu neboli prednesené tvrdenia ani unesené dôkazné bremeno so zdôvodnením o uplatňovanej výške tejto nemajetkovej ujmy, akým konkrétnym v konaní žalovaného došlo k zásahu do osobnosti žalobcu. Zamietol tiež žalobu v časti určenia skončenia pracovného pomeru k 31.5.2014, teda v budúcnosti s tým, že nebolo možné o tomto rozhodnúť, poukázal na ustanovenia Zákonníka práce, ktoré presne upravujú spôsoby skončenia pracovného pomeru medzi účastníkmi a iba v prípade, že toto považuje niektorý z účastníkov za neplatné, odvodzuje sa možnosť brániť žalobou na súde. Súd prvého stupňa o trovách konania účastníkov rozhodol podľa § 142 ods. 2 O.s.p., s ohľadom na čiastočný úspech účastníkov v konaní. Zdôraznil, že aj keď žalobca žiadal zaplatiť sumu 970,- Eur, ktorú kvalifikoval ako náhradu majetkovej škody, išlo však o náklady, ktoré vznikli v súvislosti s týmto konaním. Súd prvého stupňa ich považoval za nárok na náhradu trov konania a keďže úspech účastníkov bol čiastočný, vyslovil, že žiadny z nich nemá právo na náhradu trov.

Proti tomuto rozsudku, a to proti výrokom o zamietnutí žaloby v prevyšujúcej časti a o trovách konania sa včas odvolal žalobca, ktorý navrhol v tejto časti rozsudok zmeniť tak, aby žalobe ako bola z jeho strany uplatnená bolo vyhovené v celom rozsahu. V podanom odvolaní žalobca zdôraznil, že súdny spor medzi účastníkmi on nezavinil. Stalo sa tak zo strany žalovaného, a to falšovaním jeho podpisu na verejnej listine - neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru. Napriek tomu mu neboli prisúdené základné nároky odškodnenia náhrad z ušlej mzdy, mzdových nárokov, majetkovej, či nemajetkovej škody, ktoré boli v konaní podľa jeho názoru preukázané. Nesúhlasí s obdobím odkedy mu má patriť náhrada mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Poukazuje na obsah spisu 12C/266/2009 s tým, že v tomto konaní sa domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pričom v uvádzanom konaní dňa 14.9.2010 bola písomne doručená zmena návrhu - žaloba na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru a dňa 27.9.2010 doplnenie zmeny na základe výzvy súdu. V týchto podaniach žalobca uvádzal, že požiadal žalovaného ako svojho zamestnávateľa o pridelenie primeranej práce. Preto tvrdí, že súd prvého stupňa nesprávne určil obdobie, od ktorého mu má patriť náhrada mzdy až s dátumom 3.11.2011. Poukázal tiež na rozhodnutie R 24/1996, ktoré súvisí s prejednávanou problematikou. Žalobca preto tvrdí, že naďalej má so žalovaným platnú pracovnú zmluvu zo dňa 31.8.2000 spolu s jej dodatkami a má zákonom stanovenú hodinovú mzdu a z tejto mzdy bolo potrebné vychádzať aj pri rozhodovaní o žiadanej náhrade mzdy za celé ním uplatňované obdobie. Uvádza, že žalovaný po prvýkrát vyzval žalobcu o okamžitý nástup do zamestnania 16.12.2013, a to v čase, keď ešte nebola zrušená odhláška zamestnanca zo dňa 16.11.2010, teda žalobca v tom čase ešte nebol zamestnancom žalovaného. Preto nereagoval na nástup do práce. Vytýka súdu prvého stupňa, že nerešpektoval platnú pracovnú zmluvu a dodatok k zmluve, a to pokiaľ ide o určenie priemernej hrubej hodinovej mzdy žalobcu v dôsledku čoho bola táto náhrada zle vypočítaná. Súd prvého stupňa tak dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhované dôkazy zo strany žalobcu. Konanie má aj iné vady, ktoré majú za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Žalobca ako zamestnanec písomne trval a preukázal

žalovanému zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával zamestnávateľ od 18.11.2009 a preradil ho na primeranú prácu a že trvá na neplatnosti dohody o ukončení pracovného pomeru zo 16.11.2009. Nesúhlasí s rozhodnutím súdu, ktorý mu nepriznal náhradu žiadanej majetkovej ujmy, ktorá bola preukázaná doručenými fotokópiami nákladov na cestovné, poštovné, stravné s tým, že ide o náklady, ktoré priamo súvisia s týmto konaním, a ktoré žalobca nezavinil. Navrhol preto podanému odvolaniu vyhovieť.

Proti výroku, ktorým bolo žalobe vyhovené sa odvolal aj žalovaný a navrhol v tejto časti zrušiť rozsudok a vrátiť vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Poukazuje na to, že pokiaľ ide o priznanie náhrady mzdy za obdobie od ukončenia práceneschopnosti, vzhľadom k nevyhodnotenej námietke z jeho strany považuje tento výrok súdu prvého stupňa za nesprávny. Žalovaný je toho názoru, že žalobcovi vzhľadom na predložené rozhodnutie sociálnej poisťovne, posudkového lekára z 18.11.2009 vznikol nárok na náhradu mzdy len za výpovednú dobu 2 mesiacov podľa §69 ods. 4 Zákonníka práce a nie plná náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Rozhodnutím sociálnej poisťovne je preukázaná strata zdravotnej spôsobilosti žalobcu ďalej vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy a žalovaný ako zamestnávateľ práve pre prekážku na strane zamestnanca stratil možnosť ho ďalej zamestnávať. Nemožno tak súhlasiť s odôvodnením rozhodnutia prvostupňového súdu, ktorý túto námietku žalovaného vyhodnotil ako žiadosť o zníženie či nepriznanie náhrady mzdy. Pokiaľ ide o priznaný úrok z omeškania, žalovaný je toho názoru, že až právoplatnosťou výroku súdu v konaní 12C/115/2013 o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru sa po prvýkrát deklarovalo právo zamestnanca - žalobcu, o ktoré mohol oprieť svoje nároky. Urobil tak až v priebehu pojednávania 3.11.2011. Až rozhodnutím súdu, že pracovný pomer trvá, došlo k zásahu tak do sféry žalobcu, ako aj žalovaného a práve na túto skutočnosť je viazaná zmena ich doterajšieho vzťahu. Považuje za nesprávne rozhodnutie súdu, ktorým žalobcovi priznal úroky z omeškania pri náhrade mzdy pred právoplatnosťou výroku o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru ako základnej hmotnoprávnej podmienky pre opodstatnenosť nároku na náhradu mzdy a s ňou spojených akcesorických práv. Navrhol tak podanému odvolaniu v tejto časti vyhovieť.

Odvolací súd preskúmal napadnutý rozsudok v zmysle zásad vyjadrených v § 212 ods. 1, 2 O.s.p. spolu s konaním, ktoré jeho vydaniu predchádzalo, vec prejednal bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.) a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu je sčasti opodstatnené a pokiaľ ide o odvolanie žalovaného toto dôvodné nie je.

Ako je zrejmé z obsahu spisu, v predchádzajúcom štádiu konania, a to rozsudkom Okresného súdu Prešov z 24.11.2011 č. k. 12C/266/09-182 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove zo dňa 21.1.2013 č. k. 2CoPr/3/2012-222 bolo určené, že dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená medzi žalobcom a žalovaným dňa 16.11.2009 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. V prevyšujúcej časti žalobný nárok o určenie náhrady mzdy s príslušenstvom bol vylúčený na samostatné konanie. Súdy v predchádzajúcom štádiu konania skonštatovali, a to na základe vykonaného dokazovania, že žalobca nepodpísal spornú dohodu o ukončení pracovného pomeru, čím nebolo preukázané, že by medzi účastníkmi došlo k účinnému uzatvoreniu danej zmluvy, keďže u žalobcu neexistovala vôľa smerujúca k jej uzatvoreniu.

V tomto štádiu konania sa žalobca vo vzťahu k žalovanému ďalej domáhal uloženia povinnosti zaplatiť mu náhradu mzdy vo výške 18 620,- Eur s príslušenstvom za obdobie od 17.11.2009, žalobca žiadal zaplatiť náhradu majetkovej škody v sume 970,- Eur a nemajetkovej škody v celkovej sume 4 000,- Eur a žiadal tiež určiť, že pracovný pomer medzi účastníkmi po vyčerpaní zákonnej dovolenky končí dňom 31.5.2014 (č. l. 70).

Podľa § 79 ods. 1, 2 zákona č. 311/2001 Zb. v znení platnom k 16.11.2009, 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 zamestnávaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

Podľa § 134 ods. 1 citovaného zákona, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

Podľa § 134 ods. 2 citovaného zákona, 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. 3 citovaného zákona, ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

Podľa § 134 ods. 4 citovaného zákona, priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta, ak sa podľa pracovnoprávných 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.

Podľa § 135 citovaného zákona, priemerný zárobok zamestnanca za rozhodujúce obdobie, ktoré predchádza dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona sa zistí z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z času odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období zníženého o hodiny zodpovedajúce trvaníu prestávok na jedenie a oddych v rozhodujúcom období. Rovnako sa na zisťovanie priemerného zárobku v ďalšom rozhodujúcom období zníži počet hodín odpracovaných zamestnancom od začiatku rozhodujúceho obdobia do nadobudnutia účinnosti tohto zákona, ak tento zákon nadobudne účinnosť v priebehu rozhodujúceho obdobia.

Ako bolo vyššie spomínané, právoplatným rozhodnutím súdu je určené, že dohoda o skončení pracovného pomeru, ktorá mala byť uzatvorená medzi žalobcom a žalovaným dňa 16.11.2009 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. V dôsledku toho je daná povinnosť žalovaného ako zamestnávateľa poskytnúť žalobcovi náhradu mzdy, sporným však zostalo obdobie, počas ktorého táto náhrada mzdy má žalobcovi patriť.

Základným predpokladom trvania pracovného pomeru je oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával nemusí mať písomnú formu. Na oznámenie zamestnanca o tom, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, sa viaže ďalšie trvanie pracovného pomeru s výnimkou, ak sa rozhodne o skončení pracovného pomeru z dôvodu, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

Pokiaľ chce zamestnanec dosiahnuť to, aby zamestnávateľ, ktorý s ním neplatne rozviazal pracovný pomer bol povinný ho ďalej zamestnávať a poskytnúť mu náhradu mzdy, musí v zákonom určenej lehote uplatniť žalobou podanou na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru, čo zo strany žalobcu v danom prípade aj realizované bolo.

Ak zamestnanec po doručení zrušenia pracovného pomeru neoznámil zamestnávateľovi, ktorý tento zrušovací prejav urobil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, ale podal žalobu o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru a o náhradu mzdy, potom je tým oznámenie zamestnanca voči zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní nahradené dňom jej doručenia (do pozornosti rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 42/95).

Je zrejmé, že žalobca pôvodne podanou žalobou v konaní Okresného súdu Prešov sp. zn. 12C/266/2009 sa domáhal určenia neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru a zároveň žiadal priznať nároky predpokladané ust. § 76 Zákonníka práce (odstupné a odchodné). V ďalšom štádiu konania, a to písomným podaním doručeným súdu prvého stupňa dňa 14.9.2010 (č. l. 38 spisu OS Prešov sp. zn. 12C/266/2009), si žalobca uplatnil náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce a ďalším písomným podaním doručeným dňa 27.9.2010 (č. l. 51), žalobca v doplnení zmeny návrhu na začatie konania zároveň uvádza, že trvá na ďalšom zamestnávaní u žalovaného, keď je zrejmé, že toto oznámenie o trvaní ďalšieho zamestnávania žalobcu v spoločnosti žalovaného bolo právnej zástupkyňi žalovaného doručené dňa 15.10.2010.

Nie je tak správny záver súdu prvého stupňa v tom zmysle, že až 3.11.2011 v prednese zmeny návrhu na začatie konania žalobca oznámil, že trvá na tom, aby ho žalovaný ako zamestnávateľ naďalej zamestnával, ale so zreteľom na uvádzaný obsah spisu Okresného súdu Prešov sp. zn. 12C/266/2009 je zrejmé, že k tomuto úkonu zo strany žalobcu, ktorý zmenil žalobný návrh došlo už v skoršom období.

V konaní ďalej bolo zistené, že žalobca v období od 24.10.2011 do 21.10.2012 bol práceneschopný v dôsledku čoho súd prvého stupňa dôvodne vyhodnotil, že za uvádzané obdobie nemôže byť daný nárok na náhradu mzdy. V zmysle ustálenej doterajšej judikatúry súdov naďalej platí, že pokiaľ zamestnanec nie je schopný, napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti vykonávať pridelenú prácu podľa pracovnej zmluvy, nemá právny nárok na poskytnutie náhrady mzdy, a to aj keď by predtým vyhlásil, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával (do pozornosti R 90/1970).

Súd prvého stupňa ďalej správne rozhodol o priznaní náhrady mzdy žalobcovi, a to aj za čas presahujúci obdobie 12 mesiacov po predchádzajúcom zistení, že žalobca v rozhodnom období od 26.4.2010 do 5.7.2012 bol držiteľom živnostenského oprávnenia, následne od 24.10.2011 do 21.10.2012 bol práceneschopný a od 2.11.2012 sa zamestnal na dobu určitú do konca roka 2014 s dohodnutou mzdou 327,- Eur mesačne s tým, že zamestnávateľom žalobcu sa stala jeho manželka. Súd prvého stupňa správne zdôraznil, že na žiadosť zamestnávateľa možno náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť či nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného § 79 ods. 1 Zákonníka práce by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takéto predpoklady v konaní na strane žalobcu zistené neboli, a preto súd prvého stupňa správne daný návrh zo strany žalovaného ako zamestnávateľa neakceptoval. Odvolací súd zdôrazňuje, že k zníženiu či nepriznaniu náhrady mzdy v súlade s citovaným zákonným ustanovením možno pristúpiť len vtedy, ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu možno vyhodnotiť, že pracovník sa zapojil (mohol zapojiť) do práce v inej spoločnosti za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, ak by žalovaná organizácia plnila svoju povinnosť pridelovať mu túto prácu. Takáto situácia v prejednávanej veci nenastala, žalobca ako už bolo uvádzané, mal v predchádzajúcom období vydané živnostenské oprávnenie a následne sa zamestnal v spoločnosti svojej manželky s dohodnutou hrubou mzdou 327,- Eur mesačne. Takáto snaha zamestnanca zapojiť sa do pracovného procesu v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa za účelom zabezpečenia si aspoň základných finančných prostriedkov na uspokojovanie svojich životných potrieb, aj podľa odvolacieho súdu, nemôže byť dôvodom zníženia alebo dokonca nepriznania náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov a v tejto súvislosti nie je opodstatnená ani argumentácia žalovaného, pokiaľ poukazuje na súčasnú zdravotnú situáciu na strane žalobcu, keď jeho pracovná schopnosť je len znížená a nie vylúčená.

Je preto správny záver súdu prvého stupňa, ktorý priznal žalobcovi plnú náhradu mzdy za obdobie od 21.10.2012 do 18.12.2013, teda do dňa nasledujúceho po dni, kedy žalobca obdržal od žalovaného výzvu k nástupu do zamestnania s tým, že v tejto súvislosti súd prvého stupňa opodstatnene vychádzal z výšky pravdepodobného zárobku (§ 134 ods. 3 Zákonníka práce), ktorý sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Rozhodujúcim kalendárnym štvrtrokom by v danom prípade bolo obdobie od 1.7.2009 do 30.9.2009, kedy však žalobca bol preukázateľne práceneschopný. Súd prvého stupňa preto správne vychádzal z výšky pravdepodobného zárobku žalobcu, a teda zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol v závislosti od jeho vyčíslenia a vyjadrenia prostredníctvom informačného mzdového systému žalovaného v období roka 2011. Vychádzajúc z dôkaznej situácie danej v tejto právnej veci ani odvolací súd nemal dôvod neakceptovať takéto vyčíslenie pravdepodobného zárobku žalobcu v uvádzanom období od 21.10.2012 do 18.12.2013, v závislosti od ktorého výška náhrady mzdy dosiahla celkovo sumu 5 637,22 Eur.

Je potrebné ďalej uviesť, že argumentácia žalovaného, že žalobcovi má patriť náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku len za výpovednú dobu 2 mesiacov opodstatnená nie je. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že v zmysle § 69 ods. 4 Zákonníka práce žalobca ako zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu 2 mesiacov, je potrebné uviesť, že takáto situácia v prejednávanej veci nenastala. Zo strany žalobcu ako zamestnanca nedošlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, naopak bolo už právoplatným rozhodnutím súdu určené, že pracovný pomer medzi účastníkmi naďalej trvá a dohoda o skončení pracovného pomeru, ktorá mala byť uzavretá medzi účastníkmi konania dňa 16.11.2009, je neplatná. Podobne neobstojí poukaz žalovaného na to, že úroky z omeškania (§ 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka) by z priznanej náhrady mzdy žalobcovi nemali patriť za obdobie pred právoplatnosťou výroku o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. Je potrebné zdôrazniť, že náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť, pretože mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, a ktorú by aj bol schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý neplatne skončil pracovný pomer so zamestnancom. Náhradu mzdy zamestnancovi nemožno priznať ako opakujúce sa plnenie, súd môže priznať náhradu, len ak je splatná v dobe vydania súdneho rozhodnutia, čo v prejednávanej veci splnené bolo. Takto priznaná náhrada mzdy patrí zamestnancovi najneskôr do času, keď zamestnávateľ umožní zamestnancovi pokračovať v práci alebo ak dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru.

Odvolačný súd preto rozsudok vo výroku, ktorým bolo žalobe vyhovené a vo výroku o zamietnutí žaloby o náhradu mzdy počas trvania práceneschopnosti žalobcu od 24.10.2011 do 20.10.2012 s úrokom z omeškania potvrdil ako vecne správny (§ 219 ods. 1 O.s.p.).

V prevyšujúcej časti bol rozsudok zrušený a v rozsahu zrušenia vrátený súdu prvého stupňa na ďalšie konanie (§ 221 ods. 1 písm. f/ O.s.p., § 221 ods. 2 O.s.p.). Ako bolo vyššie uvádzané, súd prvého stupňa by sa mal opätovne vysporiadať s okamihom určenia obdobia odkedy má žalobcovi patriť žiadaná náhrada mzdy s ohľadom na to, že už pred 3.11.2011 v predchádzajúcom štádiu konania oznámil, a to aj vo vzťahu k žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní v jeho spoločnosti.

Žalobca ďalej žiadal priznať náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 1 000,- ročne, a to za obdobie 4 rokov, ako náhradu za pretrvávajúcu psychickú traumu pri domáhaní sa základných ústavných práv v rámci dokazovania, že žalovaný zamestnávateľ bol schopný falšovať podpis zamestnanca po tom, čo sa dozvedel, že je invalidný a má mu prideliť primeranú prácu. Dôvodil, že zamestnávateľ až do podania trestného oznámenia pohŕdal súdom, nerešpektoval výrok súdu, neprideľoval zamestnancovi prácu a neplnil svoje povinnosti s tým súvisiace. Súd prvého stupňa zamietnutie tohto nároku odôvodnil strohým konštatovaním, že dostatočnú satisfakciu žalobcovi poskytuje priznaná náhrada mzdy, keď navyše žalobca neuniesol dôkazné bremeno na preukázanie týchto tvrdení. Takáto argumentácia súdu prvého stupňa však pre meritórne rozhodnutie o zamietnutí nároku na náhradu nemajetkovej ujmy vo vzťahu k žalobcovi postačujúca nie je. Nepreskúmateľnosť rozsudku súdu prvého stupňa vo vzťahu k tomuto nároku sa pritom odvíja aj od nepreskúmateľnosti a nedostatočného zdôvodnenia žaloby pokiaľ ide o zaplatenie sumy 4 000,- Eur s prísl., ktorú žalobca žiada zaplatiť ako tvrdenú nemajetkovú ujmu v súvislosti s postupom a konaním žalovaného zamestnávateľa. Súd prvého stupňa pritom postupom podľa § 43 a nasl. Občianskeho súdneho poriadku, nedostatky žalobného návrhu v tejto časti neodstránil.

Žalobca totiž v časti žalobného návrhu hovorí o odškodnení nemateriálnej ujmy, čo je nárok odvíjajúci sa od ustanovení o ochrane osobnosti v zmysle § 11 a nasl. Občianskeho zákonníka. Ide v tomto smere o nárok kvalitatívne odlišný od nároku na náhradu škody, priznanie ktorého sa odvíja od splnenia odlišných predpokladov určených ust. § 11 a § 13 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka. Nie je pritom vylúčené, aby žalobca v tomto konaní uplatňoval aj nárok predpokladaný § 11 a nasl. Občianskeho zákonníka, keďže podľa § 1 ods. 1, 4 Zákonníka práce, tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Ak tento zákona v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa ods. 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Ak všeobecné ustanovenia Zákonníka práce uvedené v prvej časti (§ 1 - 40) neustanovujú inak, na posudzovanie právnych vzťahov upravených Zákonníkom práce sa delegovane vzťahuje vecná pôsobnosť Občianskeho zákonníka, a to pokiaľ ide o všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka (§ 1 - 122).

Je preto potrebné konštatovať, že žaloba v časti zaplatenia sumy 4 000,- Eur s príslušenstvom je rozporná so zreteľom na jej nejasné znenie, a ako bolo vyššie naznačené, súd prvého stupňa v tomto smere nepodnikol žiadne kroky smerujúce k tomu, aby boli odstránené tieto vady žaloby a aby bolo jednoznačne jasné, čo je v tejto časti predmetom konania a k čomu je potrebné viesť samotné dokazovanie. Žalobca, ktorý nie je zastúpený v konaní advokátom by tak mal byť v zmysle § 5 O.s.p. poučený o uvádzaných skutočnostiach, a to aj pokiaľ ide o splnenie jeho dôkaznej povinnosti na ním prednesené tvrdenia o vzniku nemajetkovej ujmy.

Súd prvého stupňa tiež presne vyhodnotí, aké nároky žiada žalobca titulom náhrady škody ako majetkovej škody v rozsahu 970,- Eur a či v tejto súvislosti ide zo strany žalobcu len o uplatnenie hotových výdavkov a nákladov spojených s týmto konaním, ktoré možno charakterizovať ako trovy konania (§ 137 a nasl. O.s.p.) alebo aj o iné nároky, keďže uvedené z obsahu preskúvaného rozhodnutia dostatočne zrejme nie je.

Žalobca v podanej žalobe napokon žiadal určiť, že k skončeniu pracovného pomeru medzi účastníkmi konania došlo 31.5.2014. Z preskúvaného rozhodnutia súdu prvého stupňa opäť nie sú dostatočne zrejme dôvody, pre ktoré žalobu v tejto časti zamietol, keď navyše vzájomná situácia vo vzťahu medzi účastníkmi daného konania naznačuje, že aj túto okolnosť by bolo potrebné vyriešiť v priebehu tohto konania. Je totiž zrejme, že žalovaný v priebehu konania vyzval žalobcu k nástupu do zamestnania, a to listom zo dňa 16.12.2013, ktorú žalobca prevzal 17.12.2013, na výzvu nereflektoval argumentujúc tým, že zo strany zamestnávateľa neboli odstránené zákonné prekážky, ktoré mu bránili k nástupu do zamestnania (č. l. 13). Javí sa, že táto argumentácia uvádzaná žalobcom v jeho liste zo 7.1.2014 (č. l. 13), ohľadom dôvodov, pre ktoré do práce nenastúpil (neevidencia žalobcu v registri zamestnancov spoločnosti žalovaného, nesplnenie povinnosti zamestnávateľa voči sociálnej poisťovni ohľadom odvodových a oznamovacích povinností vo vzťahu k žalobcovi) opodstatnená nie je, a preto súd prvého stupňa by mal zisťovať, či v závislosti od takéhoto postoja zo strany účastníkov konania nemohlo dôjsť k dohode o ukončení pracovného pomeru, keď je zrejme, že takáto dohoda nevyžaduje písomnú formu (§ 17 ods. 2 v spojení s § 60 ods. 2 Zákonníka práce). V novom rozhodnutí o ostávajúcich nárokoch žalobcu vo vzťahu k žalovanému súd prvého stupňa rozhodne aj o trovách tohto odvolacieho konania (§ 224 ods. 3 O.s.p.).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.