

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 6Co/46/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1110204261  
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 08. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Kučerová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2022:1110204261.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Zuzany Kučerovej a sudcov JUDr. Branislava Krála a Mgr. Jany Janics Bajánkovej v právnej veci žalobcu: H. L. Y. J., K. XX.X.XXXX, I. O. Z. XXX, K. P., zast. GRMAN & PARTNERS, s.r.o., Landererova 1, Bratislava, IČO: 36 861 553, proti žalovanému: H. U. Q. V., W. B. Í. U. Y. W. Y., W. W. Š. J. X, O., H.: XXXXXXXX, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I z 20.10.2020, č.k. 14C 18/2010-409, takto

### rozhodol:

- I. Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom vyhovujúcom výroku (prevyšujúcom priznanú náhradu mzdy vo výške 15.672 eur brutto) a v súvisiacom výroku o trovách konania potvrdzuje.
- II. Žalobcovi sa priznáva voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.
- III. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 48.157,74 eur spolu s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.141,74 eur od 10.2.2010 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.3.2010 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.4.2010 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.5.2010 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.6.2010 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.7.2010 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.8.2010 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.9.2010 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.10.2010 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.11.2010 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.12.2010 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.1.2011 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.2.2011 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.3.2011 do zaplataenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.4.2011 do zaplataenia, 9,25 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.5.2011 do zaplataenia, 9,25 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.6.2011 do zaplataenia, 9,25 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.7.2011 do zaplataenia, 9,25 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.8.2011 do zaplataenia, 9,50 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.9.2011 do zaplataenia, 9,50 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.10.2011 do zaplataenia, 9,50 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.11.2011 do zaplataenia, 9,50 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.12.2011 do zaplataenia, 9,50 % úrokom

z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.1.2012 do zaplattenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.2.2012 do zaplattenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.3.2012 do zaplattenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.4.2012 do zaplattenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.5.2012 do zaplattenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.6.2012 do zaplattenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.7.2012 do zaplattenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.8.2012 do zaplattenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.9.2012 do zaplattenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.10.2012 do zaplattenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.11.2012 do zaplattenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.12.2012 do zaplattenia, 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.1.2013 do zaplattenia, 8,75 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.306,- eur od 10.2.2013 do zaplattenia, a to všetko v lehote do 15 dní od právoplatnosti rozsudku. Žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. V dôvodoch napadnutého rozsudku súd prvej inštancie uviedol, že žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 15.10.2009 a náhrady mzdy vo výške 48.157,74 eur s príslušenstvom za obdobie 36 mesiacov podľa § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z. Z vykonaného dokazovania súd prvej inštancie skutkovo zistil, že dňa 05.01.2010 žalobca požiadal žalovaného o pridelovanie práce v zmysle pracovnej zmluvy; ďalej zistil, že rozhodnutím o plate z 30.12.2008 bol žalobcovi stanovený funkčný plat vo výške 1.306,- eur brutto s účinnosťou od 1.1.2009 v 12. platovej triede, platový stupeň 11, z toho tarifný plat podľa § 7 zákona č. 553/2003 Z.z. vo výške 674,- eur brutto, príplatok za riadenie vo výške 115,50 eur brutto a osobný príplatok vo výške 515,- eur brutto. Ozrejmil tiež, že medzitimným rozsudkom č.k. 14C 18/2020-362 z 7.12.2016 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č.k. 6Co 315/2017-386 z 29.5.2019 právoplatným dňa 24.6.2019 bola určená neplatnosť výpovede z pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 28.2.2007 daná žalobcovi dňa 15.10.2009, pričom po právoplatnosti tohto medzitimného rozsudku žalovaný neuhradil žalobcovi ani náhradu mzdy v rozsahu 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktorá by žalobcovi prináležala.

3. Za zisteného skutkového stavu, právne odkazujúc na § 2 ods. 2, § 79 ods. 1, ods. 2, § 129 Zák. práce, § 1 ods. 1 písm. b), § 29 ods. 2, § 28 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z., § 8 ods. 1 písm. b) zákona č. 5/2004 Z.z., dospel súd prvej inštancie k záveru o dôvodnosti žaloby a priznal žalobcovi náhradu mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v rozsahu 36 mesiacov v celkovej výške 48.157,74 eur (brutto) v zmysle navrhovaného rozsudového petitu. Pri určovaní výšky náhrady mzdy vychádzal z rozhodnutia žalovaného o funkčnom plate žalobcu z 30.12.2008 (1.306 eur) a priznal mu náhradu mzdy za obdobie 36 mesiacov. V súvislosti s určením základu pre výpočet náhrady mzdy sa nestotožnil s argumentáciou žalovaného, že žalobca bol odvolaný z funkcie riaditeľa odboru metódič, analýz a hodnotenia dopadov FSR a následne mu bol znížený plat na sumu 1.189,50 eur, z ktorého základu je potrebné pri výpočte náhrady mzdy vychádzať. Prisvedčil argumentácii žalobcu, že jednostranné úkony o zmene druhu práce (pracovného zaradenia) a funkčného platu sú v rozpore s § 54 Zák. práce, podľa ktorého dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Uviedol, že na zmenu podstatných náležitostí pracovnej zmluvy žalobcu bol potrebný jeho súhlas, ktorý nebol daný. Nestotožnil ani s argumentáciou žalovaného ohľadom nepriznania alebo zníženia náhrady mzdy ani z dôvodu, že žalobca bol poberateľom starobného dôchodku, nakoľko v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného ako zamestnávateľa nemôže byť poberanie starobného dôchodku na ujmu žalobcu ako zamestnanca. Dodal, že splnenie zákonných podmienok pre priznanie dôchodku nemá vplyv na skončenie pracovného pomeru. Súd prvej inštancie rovnako zastal názor, že žalobca svojim konaním nespôsobil daný stav; náhrada mzdy za neplatné skončenie pracovného pomeru má satisfakčnú povahu a jedná sa o prostriedok voči zneužitiu postavenia zamestnávateľa voči zamestnancovi pri ukončení pracovného pomeru, kedy zamestnávateľ musí postupovať s odbornou starostlivosťou, čo však v danej veci nebolo dodržané.

4. Súd prvej inštancie priznal žalobcovi úroky z omeškania pri náhrade mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru s poukazom na § 1 ods. 4 Zák. práce v spojení s ust. § 517 ods. 2 Obč. Zák., vzhľadom na to, že nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie zamestnávateľa s možnosťou zamestnanca požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy, pričom pri omeškaní s náhradou mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru platí výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády č. 87/1995 Z.z. pre omeškanie s plnením peňažného dlhu. Pokiaľ išlo o úroky z omeškania, súd prvej inštancie vychádzal z uznesenia NS SR sp. zn. 6Cdo 246/2010 a Uznesenia ÚS SR sp. zn. III. ÚS 460/2017 zo dňa 4.7.2017, z ktorého

vyplýva, že žalovaná (zamestnávateľ) sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy. Z uvedených dôvodov súd prvej inštancie priznal žalobcovi úroky z omeškania ako súčasť náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru mesačne po splatnosti jednotlivých náhrad mzdy mesačne, tak ako to uviedol v prvom výroku svojho rozhodnutia.

5. O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 262 ods. 1 C.s.p. tak, že v konaní úspešnému žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v plnom rozsahu.

6. Proti tomuto rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie žalovaný. Dôvodil, že napadnutý rozsudok vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci a súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. Navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na nové konanie a rozhodnutie, alternatívne, aby napadnutý rozsudok zmenil tak, že povinnosť žalovaného nahradiť mzdu žalobcovi za čas presahujúci 12 mesiacov primerane zníži, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov vôbec neprizná. Voči napadnutého rozsudku namietal, že súd prvej inštancie priznal žalobcovi náhradu mzdy za obdobie od januára 2010 do januára 2013, čo predstavuje 37 mesiacov, teda za väčšie obdobie ako zákonom maximálne stanovených 36 mesiacov. Dodal, že ak súd prvej inštancie priznal výšku náhrady mzdy mesačne vo výške 1.306,- eur za obdobie 36 mesiacov, potom maximálna možná výška náhrady mzdy mala byť v rozsahu 47.016 eur, resp. 46.851,74 eur vzhľadom na to, že súd rozhodol o náhrade mzdy za február 2010 vo výške 1.141,74 eur. V tejto súvislosti vyslovil názor, že nakoľko pre rozsudok je rozhodujúci stav v čase jeho vyhlásenia a v súčasnosti platný Zákonník práce stanovuje limit na náhradu mzdy najviac za čas 36 mesiacov, nie je možné priznať náhradu mzdy nad túto hranicu. Pokiaľ išlo o otázku primeraného zníženia náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov žalovaný uviedol, že opakovane žiadal o nepriznanie náhrady mzdy nad tento rámec, naposledy na pojednávaní konanom dňa 20.10.2020, súd prvej inštancie sa však touto žiadosťou dostatočne nezaoberal a priznanie maximálne novej náhrady, navyše presahujúcej aj zákonný limit 36 mesiacov, dostatočne neodôvodnil; opomenul aj zohľadniť okolnosť, že pracovný pomer žalobcu trval od marca 2007 do konca roka 2009, teda necelé tri roky. Aj z tohto dôvodu sa mu náhrady mzdy za obdobie presahujúce samotnú dĺžku trvania pracovného pomeru javí ako rozporná s dobrými mravmi. V tejto súvislosti namietal aj to, že žalobca bol počas trvania pracovného pomeru starobným dôchodcom, v čase začatia súdneho sporu poberal starobný dôchodok vo výške 666,- eur, a preto aj s prihliadnutím na výšku starobného dôchodku je postačujúca náhrada mzdy za obdobie 12 mesiacov bez úrokov z omeškania. Poukázal na rozhodnutie NS SR sp. zn. 4Cdo/125/2018, v zmysle ktorého (...) „skutočnosť, že zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer poberať starobný dôchodok, nemôže bez ďalšieho znamenať, že táto náhrada mzdy mu buď vôbec nepatrí alebo patrí, avšak v zníženej miere, ale táto skutočnosť je okolnosťou, na ktorú v rámci úvahy súdu treba vziať zreteľ a zohľadniť ju pri posúdení sociálnej situácie zamestnanca“ (...). Žalovaný tiež namietal, že si žalobca nehladal zamestnanie dostatočne intenzívne, tvrdil tiež, že aj bez ohľadu na vek žalobcu by bolo v jeho možnostiach sa znova zamestnať, ak by mal o zamestnanie skutočný záujem, prípadne absolvovať rekvalifikačný kurz. Má za to, že záujem žalobcu o prácu bol len predstieraný, keďže podal na Okresný súd Bratislava III ďalšiu žalobu, ktorou sa domáha náhrady mzdy aj za obdobie od 1.10.2017 do 24.6.2019. Žalovaný v odvolaní nepoprel, že po 24.6.2019, kedy nadobudol právoplatnosť medzitémny rozsudok, neučinil kroky k vyriešeniu veci, čo bolo spôsobené zlyhaním ľudského faktora, nakoľko v tom období dochádzalo u žalovaného k personálnym zmenám, avšak zároveň nebránil žalobcovi nastúpiť do práce po 24.6.2019, nevytváral mu žiadne prekážky v práci a zároveň nezavinil, že žalobca od 25.6.2019 u neho nepracoval. Zdôraznil, že žalovaný ponúkol žalobcovi pri skončení pracovného pomeru dňa 15.10.2009 pracovné miesto projektového manažéra, žalobca však toto pracovné miesto odmietol, pričom ide o okolnosť, ktorú prvoinštančný súd nezohľadnil. K otázke dôvodnosti priznania úrokov z omeškania odvolateľ namietal, že síce rešpektuje satisfakčný prvok náhrady mzdy, avšak v danom prípade by sankcia nemala byť hlavnou zložkou, nakoľko personálne obsadenie v jeho organizácii sa podstatne zmenilo a jeho sankcionovanie už neplní svoj účel. Namietal aj to, že Zákonník práce neupravuje inštitút úrokov z omeškania, nakoľko v zmysle § 1 ods. 4 Zákonníka práce je zrejme, že na pracovnoprávne vzťahy sa nevzťahujú ustanovenia Obč. Zák. upravujúce úroky z omeškania. V tomto smere poukázal aj na uznesenie ÚS SR sp. zn. ÚS 494/2013 z 9.10.2013, z obsahu ktorého o.i. vyplýva, že (...) Súd má za to, že vzhľadom na charakter priznanej peňažnej sumy ako náhrady mzdy, ktorú posudzuje ako zadostučinenie, nárok na zaplatenie úrokov z omeškania nemá oporu v zákone. V prípade, ak by súd v tejto časti navrhovateľke vyhovel, má za to, že zadostučinenie na

strane navrhovateľky a zároveň sankcia na strane odporcu by boli absolútne neprimerané (...). Žalovaný záverom namietal, že pokiaľ prvoinštančný súd pri určení výšky náhrady mzdy posudzoval aj jeho konanie po 24.6.2019, nemal žalobcovi priznať úroky z omeškania za obdobie od januára 2010 do januára 2013.

7. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného navrhol napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť. K odvolacej argumentácii žalovaného uviedol, že limitácia náhrady mzdy na čas najviac 36 mesiacov v ust. § 79 ods. 2 Zák. práce bola zavedená až jeho novelou č. 361/2012 Z.z., ktorá nadobudla účinnosť dňa 1.1.2013. Dodal, že súd prvej inštancie nemohol porušiť zásadu *lura novit curia*, nakoľko v zmysle ustanovenia § 252i ods. 4 Zák. práce, výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1.1.2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31.12.2012. Zdôraznil, že zamestnávateľ od 24.6.2019, t.j. odo dňa nadobudnutia právoplatnosti medzitimného rozsudku, nevyzval žalobcu, aby pokračoval v práci. Poukázal na to, že od 21.12.2009 nemal uzavretý iný pracovný pomer, ani nemal možnosť takýto pracovný pomer uzavrieť aj napriek jeho maximálnemu úsiliu, nepodniká a od uplynutia výpovednej lehoty, t.j. od 1.1.2010 doposiaľ nemal dočasnú pracovnú neschopnosť, karantény alebo inú dôležitú osobnú prekážku v práci, pri ktorej zamestnancovi neprináleží náhrada mzdy. Uviedol, že námietku žalovaného, že bol v čase trvania pracovného pomeru poberateľom starobného dôchodku nemožno považovať za takú, ktorá by zamestnávateľovi objektívne znemožňovala, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú námietku, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka v zmysle zákona č. 461/2003 Z.z. Žalobca zastáva názor, že priznaním náhrady mzdy bez jej krátenia sa naplní preventívna, ochranná, reparačná a sankčná povaha náhrady mzdy, navyše priznanie náhrady mzdy za obdobie od 1.1.2011 do 31.1.2013 v celom rozsahu je v súlade s dobrými mravmi, pretože neexistuje žiadny dôvod na jej krátenie alebo nepriznanie. K namietaným úrokom z omeškania uviedol, že žalovaný sa s platením náhrady mzdy dostal do omeškania a preto mu vznikla zákonná povinnosť zaplatiť úroky z omeškania. V súvislosti s priemerným zárobkom, ktorý mal byť podkladom pre výplatu náhrady mzdy žalobcovi uviedol, že jeho funkčný plat bol na základe rozhodnutia o plate z 30.12.2008 v sume 1.306,- eur a pokiaľ bol odvolaný z funkcie riaditeľa odboru metódič, analýz a hodnotenia dopadov FSR dňa 9.9.2009 s účinnosťou od 11.9.2009, a následne mu bol znížený jeho funkčný plat na 1.189,50 eur, uvedený jednostranný úkon zo strany žalovaného (zamestnávateľa) o zmene pracovného zaradenia mu nebol do uplynutia výpovednej lehoty doručený a preto je neplatný a neúčinný.

8. Žalovaný v replike zotrval na svojej argumentácii uvedenej v odvolaní.

9. Žalobca v duplike uviedol totožné argumenty ako vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného.

10. Odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 C.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie, prejednal odvolanie žalovaného bez nariadenia pojednávania a dospel k záveru, že nie je dôvodné.

11. Z obsahu odvolania, ako aj samotného odvolacieho návrhu odvolací súd vyvodil, že žalovaný svojím odvolacím podaním napadol súdom prvej inštancie priznaný nárok na náhradu mzdy presahujúci obdobie 12 mesiacov, teda sumu nad 15.672 eur brutto (12x 1.306 eur). Z tohto dôvodu je vyhovujúci výrok v časti neprevyšujúcom súdom prvej inštancie priznanú istinu 15.672 eur brutto právoplatný. Predmetom odvolacieho prieskumu tak zostala zvyšná časť vyhovujúceho výroku napadnutého rozsudku.

12. Ust. § 79 Zákonníka práce má kogentnú povahu, t.j. účastníci právneho vzťahu sa od jeho znenia nemôžu odchyliť. Náhrada mzdy patriaca zamestnancovi podľa tohto ustanovenia, je vyvolaná tým, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru prestal zamestnancovi pridelať prácu podľa pracovnej zmluvy, i napriek tomu, že zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Poskytnutie náhrady mzdy je teda dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa pridelať zamestnancovi trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy. Najvyšší súd SR v rozhodnutí sp. zn. 6Cdo 157/2010 v súvislosti s interpretáciou § 79 ods. 2 Zákonníka práce, už uviedol, že najmä v dôsledku spoločensko - ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, sa predtým ustálená judikatúra stala nepoužiteľnou. „ Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ust. § 79 ods. 1 Zák. práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zák. práce.... To znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže

byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia, a aby sa vyplatilo konať protiprávne.“ Ďalej zdôraznil, že „Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným čl. 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy.“ Odvolací súd dodáva, že tento právny názor NS SR prešiel aj testom ústavnosti v rámci ústavného prieskumu rozhodnutia NS SR sp. zn. 4Cdo 125/2018, keď ÚS SR vo svojom náleze sp. zn. I. ÚS 331/2019 uviedol, že predchádzajúce ust. § 79 ods. 2 Zák. práce, resp. ešte predtým § 61 ods. 2 Zák. práce, „obsahovalo aj návod“ ako pristupovať k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy. Súdy mali pri svojom rozhodovaní prihliadať najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Súdy tak posudzovali, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť a bez vážnych dôvodov nezapojil do práce u iného zamestnávateľa a za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť pridelovať mu dohodnutú prácu. Účelom tejto úpravy, predpokladajúcej všeobecnú pracovnú povinnosť, bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primeranú úsilie - aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa. V dôsledku systémových spoločensko - ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je však potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom, tak ako to už uviedol NS SR vo veci sp. zn. 6Cdo 157/2010. V tomto ohľade aj s poukazom na „voľnú úvahu súdu“ pri možnosti zníženia náhrady mzdy poukázal ústavný súd tiež na odbornú literatúru, pričom uviedol, že pri takom rozhodovaní treba vychádzať z konkrétneho dôvodu toho - ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 písm. b/ až d/ Zákonníka práce a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca. Na týchto názoroch zotrval NS SR aj v rozhodnutiach sp. zn. 6Cdo 100/2016, sp. zn. 7Cdo 52/2020, sp. zn. 4Cdo 15/2021.

13. Pokiaľ teda ide o odvolaciu argumentáciu žalovaného týkajúcu sa rozsahu súdom prvej inštancie priznanej náhrady mzdy presahujúcej obdobie 12 mesiacov, odvolací súd primárne uvádza, že ust. § 79 ods. 2 Zák. práce v znení účinnom ku dňu podania neplatnej výpovede (t.j. ku dňu 15.10.2009), nebol celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy limitovaný. Preto súd prvej inštancie rozhodol vecne správne, keď žalobcovi priznal náhradu mzdy v zmysle ním navrhovaného rozsudového petitu od 5.1.2010, kedy oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do 31.01.2013 (teda aj v rozsahu väčšom ako 36 mesiacov). Súd prvej inštancie pochybil len v tom, že v dôvodoch napadnutého rozsudku citoval predmetné zákonné ustanovenie (§ 79 ods. 2 Zák. práce) v znení účinnom od 1.1.2013, teda v znení novely Zákonníka práce č. 361/2012 Z.z. (viď ods. 14 napadnutého rozsudku). K námietke žalovaného, že sa súd prvej inštancie dostatočne nezaoberal jeho návrhom na nepriznanie náhrady mzdy žalobcovi za čas presahujúci 12 mesiacov, odvolací súd akcentuje dôvody uvádzané v ods. 12 svojho rozhodnutia, najmä aktuálnu, vyššiu označenú, rozhodovaciu prax najvyšších súdnych autorít, a na ich margo len dodáva, že nevhliadol relevanciu v žiadnom zo žalovaným uvádzaných dôvodov na krátenie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. Za takýto dôvod totiž nie je možné považovať skutočnosť, že v čase doručenia neplatnej výpovede žalobcov pracovný pomer u žalovaného trval necelé tri roky, ani okolnosť, že bol v tom čase poberateľom starobného dôchodku, a napokon ani argument žalovaného, že si žalobca dostatočne intenzívne neľadil nové pracovné miesto, resp. sa nezúčastnil vhodného rekvalifikačného kurzu. Pokiaľ ide o námietku žalovaného týkajúcu sa poberania starobného dôchodku žalobcom, odvolací súd poukazuje na uznesenie NS SR sp. zn. 3Cdo 2/2020 zo dňa 25.11.2021, v ktorom táto súdna autorita vyslovila, cit. „skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 Zák. práce nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková z dávka, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poskytuje zo starobného poistenia“. Naviac, žalovaný v odvolaní neposkytol odvolaciemu súdu argumentáciu, ktorou by objasnil akceptovateľné dôvody, pre ktoré žalobcovi neumožnil pokračovať v práci a zároveň by mu objektívne znemožnili uspokojiť

jeho mzdové nároky. Pokiaľ žalovaný argumentoval tým, že žalobcovi po 24.6.2019 nevytváral žiadne prekážky v práci, ani nezavinil, že žalobca od 25.6.2019 nepracoval, odvolací súd uvádza, že predmetom tohto súdneho konania bola náhrada mzdy za obdobie od 5.1.2010 do 31.1.2013, preto špecifiká skutkovej situácie, ktorá nastala u žalovaného po tomto dátume (konkrétne v období od 25.6.2019), presahujú rámec tohto súdneho sporu. Rovnako bezpredmetná je aj argumentácia žalovaného týkajúca sa splnenia jeho ponukovej povinnosti pri neplatnom skončení pracovného pomeru dňa 15.10.2009 pokiaľ išlo o pracovnú pozíciu projektového manažéra. V tomto smere je totiž právoplatný medzitýmny rozsudok, ktorým bola určená neplatnosť výpovede z pracovného pomeru zo dňa 15.10.2009 aj z dôvodu nesplnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa, pre súd záväzný. Žalovaný napokon v odvolaní namietal dôvodnosť priznania úrokov z omeškania tvrdiac, že Zákonník práce inštituuje úrokov z omeškania neupravuje. Vo vzťahu k tejto odvolacej argumentácii, a zároveň na podporu vecnej správnosti napadnutého rozsudku, odvolací súd poukazuje na už ustálenú rozhodovaciu prax všeobecných súdov založenú na podklade rozhodnutí NS SR sp. zn. 1Cdo116/2008, sp. zn. 1Cdo 180/2009 a sp. zn. 6Cdo 246/2010, ako aj na Uznesenie ÚS SR sp. zn. III. ÚS 460/2017 zo dňa 4.7.2017, podľa ktorého „ Záver, podľa ktorého by zamestnávateľa nestíhala sankcia v podobe úroku z omeškania, pokiaľ sa dostane do omeškania s plnením mzdy, náhrady mzdy a obdobných záväzkov voči zamestnancovi, by bol neudržateľný“.

14. Vzhľadom na uvedené dôvody odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti ako vecne správny, vrátane súvisiaceho výroku o trovách konania, podľa § 387 ods. 1 C.s.p. potvrdil.

15. Odvolací súd pre úplnosť dodáva, že náhrada mzdy 48.157,74 eur s príslušnými úrokmi z omeškania, ktorá bola žalobcovi priznaná rozsudkom súdu prvej inštancie je v brutto sume.

16. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 262 ods. 1 a § 255 ods. 2 C.s.p. v spojení s § 396 ods. 1 C.s.p. tak, že v odvolacom konaní plne procesne úspešnému žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na ich náhradu v rozsahu 100%.

O výške náhrady trov odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 C.s.p.).

17. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa ( § 419 C.s.p. ).

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,

strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,

c/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,

d/ rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo

e/ súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C.s.p.).

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 ( § 421 ods. 1 C.s.p. ).

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 príslušenstvom pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a/ a b/ ( § 422 ods. 1 C.s.p. ).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p. ).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii ( § 427 ods. 1 prvá veta C.s.p.).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 C.s.p.).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania 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 C.s.p. ).

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

Povinnosť podľa ods. 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 ods. 2 C.s.p. ).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení ( § 431 ods. 1 C.s.p. ).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada ( § 431 ods. 2 C.s.p.).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci ( § 432 ods. 1 C.s.p. ).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia ( § 432 ods. 2 C.s.p. ).