

Súd: Krajský súd Trenčín  
Spisová značka: 5CoPr/6/2022  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3520200980  
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 08. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Denis Vékony  
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2022:3520200980.2

## Rozhodnutie

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Denisa Vékonyho a sudkýň JUDr. Eriky Zajacovej a JUDr. Márie Vrtochovej v spore žalobkyne Mgr. I. U., nar. XX.XX.XXXX, bytom X. nad X., Z. XXXX/XX proti žalovanej Základnej škole J. A. Komenského, so sídlom Bánovce nad Bebravou, J. A. Komenského, IČO 36 128 473, zastúpenej Advokátskou kanceláriou JUDr. Zuzana Čížová, s.r.o., so sídlom Bánovce nad Bebravou, J. Jesenského 69, o zaplatenie 1.622,55 eur s príslušenstvom, na odvolania oboch strán sporu proti rozsudku Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom č.k. 10Cpr/24/2020-174 zo dňa 03. mája 2022, takto

### rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.

Žiadna zo strán **n e m á** na náhradu trov odvolacieho konania právo.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala od žalovanej zaplatenia sumy 1.622,55 eur spolu s 8,00 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 765,22 eur od 16.01.2019 do zaplatenia a s 8,00 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 857,33 eur od 16.01.2020 do zaplatenia s odôvodnením, že jej bol ako zamestnankyni dňa 19.07.2016 pozastavený žalovanou - zamestnávateľom výkon pedagogickej činnosti v zmysle § 9 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej len "Zákon"). Toto ustanovenie je principiálne totožné s ustanovením § 141a Zákonníka práce o dočasnom prerušení výkonu práce zamestnancovi, zaradenom do piatej časti Zákonníka práce s označením "Prekážky v práci". Vzhľadom k tomu je nutné považovať pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti žalobkyne za prekážku v práci. Následne z ustanovenia § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce vyplýva, že ako výkon práce sa posudzuje aj doba, pre ktorú zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak Zákonník práce neustanovuje inak, čo Zákonník práce vo vzťahu k porovnateľnému prípadu podľa § 141a Zákonníka práce nerobí. Na pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti podľa Zákona sa preto v plnej miere vzťahuje ustanovenie § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Podľa § 116 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý sa vzhľadom na vyššie uvedené aplikuje na tento prípad, za časť dovolenky, ktorá presahuje 4 týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. K dnešnému dňu však žalobkyne nebola vyplatená žiadna náhrada mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky v trvaní 5 týždňov za rok 2017, splatnej do 15.01.2019, a 5 týždňov za rok 2018, splatnej do 15.01.2020 Vychádzajúc z výšky priemerného zárobku žalobkyne v mesiaci január 2019 (8,1623 eur - priemerný hodinový zárobok) a január 2020 (9,1449 eur - priemerný hodinový zárobok), vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku v trvaní 5 týždňov za rok 2017 vo výške 1.530,43 eur (187,5 hodín x 8,1623 eur) a za nevyčerpanú časť dovolenky v trvaní 5 týždňov za rok 2018 vo výške 1.714,67 eur (187,5 hodín x 9,1449 eur), t.j. v celkovej výške 3.245,10 eur, z ktorých požaduje žalobkyňa vyplatenie časti vo výške 50%, a to vzhľadom na pozastavenie jej výkonu pedagogickej činnosti, t.j. sumu 1.622,55 eur. Náhrada mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky za rok 2017 mala byť žalobkyne vyplatená do 15.01.2019 a počnúc dňom 16.01.2019 je žalovaná v

omeškaní s jej vyplatením a náhrada mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky za rok 2018 mala byť žalobkyni vyplatená do 15.01.2020 a počnúc dňom 16.01.2020 je žalovaná v omeškaní s jej vyplatením. Omeškanie s vyplatením náhrady mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky zakladá žalobkyni nárok na úroky z omeškania.

2. V poradí prvým rozsudkom v tomto konaní, č.k. 10Cpr/24/2020-126 zo dňa 01.06.2021, súd prvej inštancie žalobu žalobkyne zamietol. Odôvodnil svoje rozhodnutie tým, že medzi stranami vznikol pracovný pomer od 28.08.1995 na dobu neurčitú. Žalovaná listom zo dňa 20.07.2016 oznámila žalobkyni, že od 19.07.2016 jej pozastavila výkon pedagogickej činnosti z dôvodu, že proti nej bola podaná obžaloba pre spáchanie trestného činu v súvislosti s výkonom pedagogickej činnosti. Žalobkyňa má pozastavenú pedagogickú činnosť doteraz, pretože trestné stíhanie doposiaľ nie je právoplatne skončené. Medzi stranami zostalo sporné, či počas plynutia tejto doby vznikol žalobkyni nárok na čerpanie dovolenky alebo nie, resp. jej preplatenie. Pozastavenie pedagogickej činnosti žalobkyne je možné chápať ako prekážku v práci na strane zamestnanca, ktorá je obdobne riešená v § 141a Zákonníka práce. Ak zamestnávateľ postupuje v zmysle § 141a Zákonníka práce a takémuto zamestnancovi preruší výkon práce, je podľa názoru súdu nesporné, že počas tohto obdobia zamestnanec nemá nárok na dovolenku na zotavenie. Preto ak žalobkyni ako pedagogickému zamestnancovi je pozastavený výkon pedagogickej činnosti na základe osobitného zákona, je situácia totožná, to znamená, že žalobkyňa pre žalovanú nevykonáva žiadnu prácu, a preto jej ani nemôže vzniknúť nárok na čerpanie dovolenky. Uvedený právny záver súdu je podporený základným článkom 3. Zákonníka práce, kde je jednoznačne zadefinované, že dovolenka na zotavenie je právom zamestnanca po vykonaní práce. Ak aj Zákonník práce v inom ustanovení zákona predpokladá, že zamestnanec môže vopred čerpať dovolenku, tak sa vychádza z premisy, že zamestnávateľ s tým súhlasí, pretože je možné dôvodne predpokladať, že žalobkyňa po vrátení z dovolenky riadne nastúpi do práce, čo v prípade prerušeného výkonu pedagogickej činnosti nie je možné predpokladať (napr. v tomto prípade pozastavenie pedagogickej činnosti trvá viac ako štyri toky). To, že žalobkyni nevznikol nárok na dovolenku, je možné podporne usudzovať aj z § 9 ods. 3 zákona č. 317/2009 Z.z., ktorý upravuje, aké má nároky pedagogický zamestnanec, ak sa skončí trestné stíhanie v jeho prospech. Bolo by logické, že ak by žalobkyni mal vzniknúť počas pozastaveného výkonu pedagogickej činnosti nárok na dovolenku v rozsahu 50 %, tak zákon by upravoval následne refundáciu celej dovolenky. Keďže takýto nárok v tomto ustanovení upravený nie je, súd nárok žalobkyne ako nedôvodný zamietol v celom rozsahu.

3. Na odvolanie žalobkyne tunajší odvolací súd uznesením č.k. 5CoPr/1/2021 zo dňa 26.10.2021 vyššie uvedený rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Rozhodnutie odôvodnil tým, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti má ako prekážka v práci na strane zamestnanca nepochybne aj právne následky. Zamestnancovi zakladá povinnosť /pri iných prekážkach, napr. rodičovská dovolenka ide o právo/ nevykonávať dojednanú prácu, zaniká mu nárok na mzdu za vykonanú prácu a podobne. V zmysle § 9 ods. 3 zákona č. 317/2009 Z.z. ale počas pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti patrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi 50% funkčného platu, najmenej však vo výške minimálnej mzdy, ktorý by mu patril, ak by mu nebol pozastavený výkon pedagogickej činnosti a tento sa zvyšuje o 10% za každú vyživovanú osobu, najviac do sumy, ktorou je 70% funkčného platu, ktorý by mu patril, ak by nebol pozastavený výkon pedagogickej činnosti. Aj keď uvedené zákonné ustanovenie o iných nárokoch pedagogického zamestnanca, ktorému bol pozastavený výkon pedagogickej činnosti mlčí, neznamená to, že ich nemožno založiť na ustanoveniach Zákonníka práce ako lex generalis, ktorým sa pracovnoprávne vzťahy pedagogických zamestnancov tiež spravujú, keď použitie Zákonníka práce v tejto otázke zákon č. 317/2009 Z.z. alebo iný osobitný predpis ani nevyklučuje a ani priamo nestanovuje, že by nárok na znížený funkčný plat bol jediným nárokom, ktorý pedagogickému zamestnancovi vzniká. V tomto zmysle a v kontexte predmetnej právnej veci je potom potrebné aplikovať v prípadoch pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti ustanovenia Zákonníka práce o prekážkach v práci i ustanovenia o dovolenke. V zmysle § 144a ods. 1 Zákonníka práce sa doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci posudzuje v zásade ako doba výkonu práce, ak len Zákonník práce nestanovuje inak. To Zákonník práce aj robí, keď o niektorých dobách, počas ktorých zamestnanec nepracuje pre prekážku v práci stanovuje, že tieto sa neposudzujú ako doba výkonu práce /§ 144a ods. 2 Zákonníka práce/, resp. ako doba výkonu práce na účely dovolenky /§ 144a ods. 3 Zákonníka práce/. Medzi tieto doby však Zákonník práce ani iný osobitný predpis nezaraďuje dobu pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti pedagogického zamestnanca a dokonca ani dobu dočasného prerušenia výkonu práce podľa § 141a Zákonníka práce, ktoré prerušenie je ako prekážka v práci na strane zamestnanca najviac podobné pozastaveniu výkonu pedagogickej činnosti pedagogického zamestnanca. Z uvedeného tak možno dôvodne usudzovať, že

doba pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti predstavuje ako doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci v zmysle § 144a ods. 1 Zákonníka práce dobu výkonu práce, a to aj pre účely dovolenky v zmysle § 100 a nasl. Zákonníka práce. Súd prvej inštancie vedený nesprávnym právnym záverom /ak bol žalobkyňa ako pedagogickému zamestnancovi pozastavený výkon pedagogickej činnosti, žalobkyňa pre žalovanú nevykonáva žiadnu prácu, a preto jej ani nemôže vzniknúť nárok na dovolenku/ dôkaz navrhovaný žalovanou nevykonala a ani nijako neposudzoval namietaný prípadný rozpor uplatnených nárokov žalobkyne s dobrými mravmi. Odvolací súd preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 389 ods. 1 písm. c) CSP zrušil a podľa § 391 ods. 1 CSP vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

4. V poradí druhým rozsudkom, v tomto odvolacom konaní preskúmaným, č.k. 10Cpr/24/2020-174 zo dňa 03. mája 2022, súd prvej inštancie uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyňi 1.209,60 eur do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 570,46 eur od 16.01.2019 do zaplatenia a zo sumy 639,14 eur od 16.01.2020 do zaplatenia a vo zvyšku žalobu žalobkyne zamietol. O náhrade trov konania rozhodol potom tak, že žalobkyňi priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100 %.

5. Na odôvodnenie tohto rozsudku súd uviedol, že z vykonaného dokazovania zistil, že dňa 22.08.1995 bola uzatvorená pracovná zmluva medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom na pozíciu učiteľka na dobu neurčitú. Dňa 20.07.2016 žalovaný oznámil žalobcovi, že mu od 19.07.2016 pozastavuje výkon pedagogickej činnosti podľa § 9 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z. a zároveň mu oznámil, že podľa § 9 ods. 3 cit. zák. žalobcovi patrí 50 % jeho funkčného platu, najmenej však vo výške minimálnej mzdy. Pozastavenie pedagogickej činnosti naďalej trvá, trestná vec voči žalobcovi nie je doposiaľ právoplatne skončená. Medzi stranami sporu nebolo sporné, že ak žalobcovi počas plynutia pozastavenia pedagogickej činnosti patrí nárok na dovolenku, tak v prípade jej nevyčerpania peňažný nárok z tejto dovolenky za obdobie rokov 2017 a 2018 predstavuje sumu 1.622,55 eur brutto, resp. 1.209,60 eur netto. Medzi stranami sporu zostalo sporným, či žalobkyňa má počas plynutia pozastavenia pedagogickej činnosti nárok na dovolenku alebo nie. Sporné nebolo, že počas tohto posudzovaného obdobia (rok 2017 a rok 2018) žalovaný nemohol nariadiť čerpanie dovolenky a žalobkyňa sama nežiadala o nariadenie dovolenky. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky vo svojom stanovisku č. 2018-14820:-2-50A0 zo dňa 08.11.2018 uviedlo, že ak pedagogický zamestnanec má dlhodobo pozastavenú pedagogickú činnosť, t.j. v roku 2017 neodpracoval ani jeden deň u zamestnávateľa, nevznikol mu nárok na dovolenku za kalendárny rok 2017. Inšpektorát práce Trenčín vo svojom stanovisku č. IPTN/PPV/KON/2018/3908 por. č. 177/2018 zo dňa 07.11.2018 konštatoval, že pedagogickému zamestnancovi s pozastaveným výkonom pedagogickej činnosti, ktorý počas roka 2017 neodpracoval žiadnu pracovnú zmenu, nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok. Obdobné stanovisko zaujalo aj mesto Bánovce nad Bebravou v liste č. 1156/2018 zo dňa 21.12.2018. Žalobkyňa do konania predložila stanovisko JUDr. Y. W., právnej poradkyne z online rozhovoru zo dňa 20.02.2020, ktorá uviedla, že „podľa § 101 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite i počas celého kalendárneho roka. Čo sa považuje za výkon práce pre účely splnenia vyššie uvedenej podmienky (60 odpracovaných dní) uvádza Zákonník práce v § 144a ods. 1 Zákonníka práce. Čo sa naopak nepovažuje za výkon práce aj pre účely dovolenky uvádza § 144 a ods. 2 a 3 Zákonníka práce. Vami uvedená doba pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti v citovaných ustanoveniach uvedená nie je. Podľa môjho názoru by sa mala doba pozastavenia pedagogickej činnosti podľa Vami cit. ustanovenia pre účely dovolenky považovať na prekážku v práci podľa § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, ktorá sa považuje za výkon práce.“. Po vrátení veci odvolacím súdom súd prvej inštancie zistil, že žalobkyňa v rozhodnom období za roky 2017 a 2018 pracovala u spoločnosti ALBA -R, spol. s r.o. od 09.12.2017 do 31.12.2018 s tým, že v roku 2017 za mesiac december žalobkyňi podľa Zákonníka práce nárok na dovolenku nevznikol. V roku 2018 jej vznikol nárok na 25 dní dovolenky, ktorú si priebežne aj čerpala.

6. Uvedené skutočnosti súd posúdil podľa čl. 3, § 101, § 112 ods. 2, § 113 ods. 2, § 116 ods. 1 a 2, § 141a a § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, a podľa § 9 ods. 2 a 3 zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, platného v rozhodnom čase. Uviedol, že na podklade vykonaného dokazovania, berúc do úvahy právny názor odvolacieho súdu, dospel k záveru, že žaloba je dôvodná. Medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom vznikol pracovný pomer na pozíciu učiteľka od 28.08.1995 na dobu neurčitú. Žalovaný listom zo dňa 20.07.2016 oznámil žalobcovi, že od 19.07.2016 pozastavil žalobcovi výkon pedagogickej činnosti z dôvodu, že proti žalobcovi bola podaná obžaloba pre spáchanie trestného činu v súvislosti s výkonom

jeho pedagogickej činnosti, pričom žalobkyňa má doteraz pozastavenú pedagogickú činnosť, pretože trestné stíhanie doposiaľ nie je právoplatne skončené. Medzi stranami zostalo sporné, či počas plynutia tejto doby vznikol žalobcovi nárok na čerpanie dovolenky alebo nie, resp. jej preplatenie. Pozastavenie pedagogickej činnosti žalobcu je možné chápať ako prekážku v práci na strane zamestnanca, ktorá je obdobne riešená v § 141a Zákonníka práce. V zmysle § 144a ods. 1 Zákonníka práce sa doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci posudzuje v zásade ako doba výkonu práce, ak len Zákonník práce nestanovuje inak. Zákonník práce ani iný osobitný predpis nezaraďuje dobu pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti pedagogického zamestnanca do doby, kedy jej plynutie sa nepovažuje za dobu výkonu práce. Z uvedeného tak možno dôvodne usudzovať, že doba pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti predstavuje ako doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci v zmysle § 144a ods. 1 Zákonníka práce, pričom ide o dobu výkonu práce, kedy zamestnancovi vzniká nárok na dovolenku v zmysle § 100 a nasl. Zákonníka práce. Medzi stranami sporu nebolo sporné, že v prípade, ak by súd uznal nárok žalobcu, tak výška čistého nároku na preplatenie dovolenky za rok 2017 predstavuje sumu 570,46 eur a výška čistého nároku na preplatenie dovolenky za rok 2018 sumu 639,14 eur. Keďže nedošlo k dobrovoľnému a včasnému plneniu zo strany žalovaného, súd ho rozsudkom zaviazal na úhradu dlžnej sumy netto, spolu príslušenstvom, ktoré určil v súlade s § 3 nariadenia č. 87/1995 Z.z., platného v rozhodnom čase a vo zvyšnej časti nárok zamietol. Súd konštatuje, že mzdové peňažné nároky zamestnancov v zásade by mali byť vyčísľované v čistom, nakoľko v prípade vykonávacieho konania exekútori a ani úspešní zamestnanci nemajú povinnosť odvádzať z prijatého peňažného plnenia dane a odvody. Právna úprava definíciu pojmu dobré mravy vzhľadom na rozmanitosť súkromnoprávných vzťahov neobsahuje. Vo všeobecnosti možno vyvodiť, že dobré mravy sú súhrnom etických, spoločenských a kultúrnych noriem, všeobecne zachovávaných a uznávaných, ktorých dodržiavanie je mnohokrát zabezpečené aj právnymi normami tak, aby každé správanie sa bolo v súlade so všeobecnými morálnymi zásadami demokratickej spoločnosti. Ústavný súd Slovenskej republiky v uznesení sp. zn. IV. ÚS 55/2011 uviedol, že dobrými mravmi sú pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku. Výkonom práv v zmysle § 3 Občianskeho zákonníka sa potom rozumie uplatňovanie subjektívnych práv spôsobom dovoleným objektívnym právom, ktoré zároveň smeruje k výsledku sledovanému objektívnym právom. Výkon práva, uskutočňovaný pod ochranou právneho poriadku pojmovovo vylučuje protiprávnosť, a tým aj uloženie sankcie. Preto sa možno dovoliť ochrany subjektívneho práva na orgáne na to povolanom, najmä na súde. Táto ochrana je ale poskytnutá pri splnení určitých požiadaviek. Jednou z nich je aj všeobecná požiadavka, v zmysle ktorej výkon práva nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi s odkazom na § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka. V tejto súvislosti súd poukazuje na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 306/2010 zo dňa 08. decembra 2010, v ktorom ústavný súd konštatoval, že všeobecný súd nie je absolútne viazaný doslovným znením zákona, ale môže a musí sa od neho odchýliť, pokiaľ to vyžaduje účel zákona, história jeho vzniku, systematická súvislosť alebo niektorý z ústavnoprávných princípov". V posudzovanom prípade žalobkyňa ako zamestnanec a slabšia strana v pracovnoprávnom vzťahu si uplatnila zákonný nárok na preplatenie nevyčerpanej dovolenky za roky 2017 a 2018. Súd nevzhladol ani nezistil žiadne také správanie žalobkyne, ktoré by odôvodňovalo prijať záver, že táto zneužíva právo alebo jej cieľom je škodiť žalovanému ako zamestnávateľovi. To, že žalobkyňa nevykonáva pedagogickú činnosť a tento výkon má dlhodobo žalovaným pozastavený, nemôže mu byť jej na škodu, keďže tento stav bol vyvolaný práve žalovaným, ktorý si uplatnil svoje zákonné právo a žalobkyňu pozastavil výkon pedagogickej činnosti, pokiaľ sa právoplatne neskončí trestné stíhanie žalobcu. Žalovaný musel si byť vedomý, že ak pristúpi k takémuto kroku, bude musieť znášať peňažné nároky žalobkyne, bez toho, aby žalobkyňa pre žalovaného reálne vykonávala akúkoľvek prácu. Súd sa stotožnil s námietkou žalobkyne, že Zákonník práce nezakazuje mať zamestnancovi viacero pracovných pomerov a pri každom z nich mu vzniká nárok na dovolenku. Teda ak aj žalobkyňa počas toho obdobia reálne pracovala u iného zamestnávateľa a vznikol jej nárok na čerpanie dovolenky, je irelevantné, či túto dovolenku vyčerpaná alebo nie. Súd nezistil, že by žalobkyňa postupovala v rozpore s dobrými mravmi, a preto ani z tohto dôvodu nepristúpil ku kráteniu alebo nepriznaniu peňažného nároku žalobkyne.

7. Rozhodnutie o náhrade trov konania súd odôvodnil podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok /ďalej len CSP/ tak, že pomerne úspešnejšej žalobkyňi priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100,00 %, nakoľko bola neúspešná v len nepatrnej časti.

8. Proti tomuto rozsudku, do výroku o zamietnutí zvyšku svojej žaloby, podala včas odvolanie žalobkyňa. Podľa nej jej súd prvej inštancie priznal úrok z omeškania z náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku v nesprávnej výške 5 % ročne. Poukázala na prechodné a záverečné ustanovenia nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z.z., podľa ktorých v občianskoprávných vzťahoch platí, že

ak záväzkový vzťah vznikol pred 01.02.2013 a k omeškaniu dôjde po 01.02.2013, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných ku dňu 31.01.2013 aj za dobu omeškania po 31.01.2013. Ona uzatvorila so žalovanou pracovnú zmluvu 28.08.1995, teda jej záväzkový vzťah vznikol pred 01.02.2013 a preto jej patria úroky z omeškania podľa predpisov účinných k 31.01.2013, t.j. o 8 percentuálnych bodov, nie 5, vyššie ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného záväzku. Navrhla preto, aby odvolací súd zmenil rozsudok súdu prvej inštancie tak, že jej popri náhrade mzdy za nevyčerpanú dovolenku prizná celý uplatnený úrok z omeškania vo výške 8 % ročne.

9. Proti tomuto rozsudku podala včas odvolanie aj žalovaná. Uviedla, že sa nestotožňuje s právnym názorom odvolacieho súdu, ktorým bol súd prvej inštancie viazaný, a naďalej trvá na svojom právnom názore, ktorý bol vytvorený aj právnym posúdením spornej veci zo strany štátnych orgánov, že žalobkyňa nemá právny nárok na náhradu mzdy za dovolenku. Ak žalobkyni ako pedagogickému zamestnancovi je pozastavený výkon pedagogickej činnosti na základe osobitného zákona, žalobkyňa pre žalovaného nevykonáva žiadnu prácu, a preto jej ani nemôže vzniknúť nárok na čerpanie dovolenky. Uvedený právny záver súdu je podporený základným článkom 3. Zákonníka práce, kde je jednoznačne zafinancované, že dovolenka na zotavenie je právom zamestnanca po vykonaní práce. Ak aj Zákonník práce v inom ustanovení zákona predpokladá, že zamestnanec môže vopred čerpať dovolenku, tak sa vychádza z premisy, že zamestnávateľ s tým súhlasí, pretože je možné dôvodne predpokladať, že žalobkyňa po vrátení z dovolenky riadne nastúpi do práce, čo v prípade prerušeného výkonu pedagogickej činnosti nie je možné predpokladať (napr. v tomto prípade pozastavenie pedagogickej činnosti trvá viac ako štyri roky). To, že žalobkyni nevznikol nárok na dovolenku, je možné podporne usudzovať aj z § 9 ods. 3 zákona č. 317/2009 Z.z., ktorý upravuje, aké má nároky pedagogický zamestnanec, ak sa skončí trestné stíhanie v jeho prospech. Ak by žalobkyni mal vzniknúť počas pozastaveného výkonu pedagogickej činnosti nárok na dovolenku v rozsahu 50 %, tak zákon by upravoval následne refundáciu celej dovolenky. Pokiaľ súd prvej inštancie v odôvodnení rozsudku uviedol, že žalovaná si uplatnila svoje zákonné právo a žalobkyni pozastavila výkon pedagogickej činnosti, uvedené tvrdenie nekorešponduje so skutkovým a ani právnym stavom, nakoľko žalovanej zákon č. 317/2009 Z.z. v § 9 ods. 2 prikazuje pozastaviť výkon pedagogickej činnosti ak sú kumulatívne splnené zákonné podmienky, čo v danom prípade boli. Žalovaná teda nemala na výber a v žiadnom prípade nemožno hovoriť o uplatnení práva ale o splnení si povinnosti. Podľa názoru žalovanej treba vychádzať z účelu dovolenky, ktorý je prakticky hlavne kvôli zotaveniu zamestnanca, pričom žalobkyňa v tomto období nijakým spôsobom pre žalovanú nepracovala. Okrem toho, ak by aj žalobkyňa v tomto období mala nárok čerpať dovolenku, žalovaná jej ju ani v zmysle Zákonníka práce nemohla nariadiť. Nárok žalobkyne je podľa názoru žalovanej aj v rozpore s dobrými mravmi a to s poukazom na to, že bola hmotne zabezpečená, mala príjem, kde aj čerpala dovolenku. Žalovaná má za to, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti žalobkyne podľa § 9 ods. 2 zák. č. 317/2009 Z.z. (totožné podľa názoru žalobkyne s § 141a Zákonníka práce) nemôže (aj vzhľadom na účel tohto inštitútu) predstavovať prekážku v práci, ktorá sa považuje za výkon práce pre účely dovolenky podľa § 144a Zákonníka práce. Keďže počas pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti sa dočasne prerušuje aj povinnosť zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu a povinnosť zamestnanca vykonávať prácu (podľa § 47 ods. 1 Zákonníka práce), nemožno hovoriť o prekážkach, pre ktoré zamestnanec nepracuje, nakoľko v takom prípade sa práca zamestnancovi neprideľuje. Okrem vyššie uvedeného žalobkyni ako pedagogickému zamestnancovi bol pozastavený výkon pedagogickej činnosti na základe osobitného zákona, teda aj z tohto dôvodu nemožno aplikovať ustanovenie § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, žalobkyňa pre žalovanú nevykonáva žiadnu prácu, a preto jej ani nemôže vzniknúť nárok na čerpanie dovolenky. Vzhľadom na skutočnosť, že žalobkyňa ako zamestnankyňa počas celého kalendárneho roka 2017 a počas celého kalendárneho roka 2018 neodpracovala u žalovanej ako zamestnávateľa ani jeden jediný deň, mala žalovaná ako zamestnávateľ za to, že žalobkyňa nesplnila podmienky uvedené v § 101 Zákonníka práce a teda žalobkyňa nevykonávala u žalovanej prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, v dôsledku čoho tak žalobkyňa nemá nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť a rovnako tak nemá žalobkyňa nárok ani na náhradu mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky za roky 2017 a 2018. Ak by mala mať žalobkyňa nárok na dovolenku, tak potom v zmysle § 112 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ by mohol určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť. Takúto žiadosť však žalovaná ako zamestnávateľ od žalobkyne nedostala, nakoľko žalobkyni zrejme vyhovoval status, počas ktorého bola mimo vykonávania pracovných povinností (žalobkyňa nechodila do zamestnania) a zároveň nemusela čerpať dovolenku, ktorú si žalobkyňa mala chcieť nechať preplatiť. Z uvedeného tak jednoznačne vyplýva, že žalobkyňa nemala záujem o čerpanie dovolenky. Žalovaná poukázala na názor vyslovený odvolacím súdom v bode 15. uznesenia Krajského súdu v Trenčíne 5CoPr/1/2021

- 153 zo dňa 26.10.2021, podľa ktorého, žalovaná v priebehu sporu navrhla vykonať dokazovanie na zistenie, či žalobkyňa bola v rozhodnej dobe zamestnaná aj u iných zamestnávateľov, podľa jeho vedomosti áno, čo by znamenalo, že jej u iného zamestnávateľa vznikol nárok na dovolenku a teda by si takto nárok uplatňovala duplicitne, čo by bolo v rozpore s dobrými mravmi. Súd prvej inštancie sa s vyššie uvedeným vysporiadal podľa názoru žalovanej nedostatočne a nesprávne, nakoľko v bode 30. odvolaním napadnutého rozsudku len konštatoval, že sa stotožnil s námietkou žalobcu, že Zákonník práce nezakazuje mať zamestnancovi viacero pracovných pomerov a pri každom z nich mu vzniká nárok na dovolenku. Teda ak aj žalobca počas toho obdobia reálne pracoval u iného zamestnávateľa a vznikol mu nárok na čerpanie dovolenky, je irelevantné, či túto dovolenku vyčerpal alebo nie. Súd nezistil, že by žalobca postupoval v rozpore s dobrými mravmi, a preto ani z tohto dôvodu nepristúpil ku kráteniu alebo nepriznaniu peňažného nároku žalobcu. Žalovaná s vyššie uvedeným názorom súdu prvej inštancie nesúhlasí a považuje ho za nesprávny. Podľa názoru žalovanej si žalobkyňa uplatnila nárok v rozpore s dobrými mravmi, pretože v rozhodnom období bola zamestnaná u iného zamestnávateľa a mala možnosť mať dovolenku, ktorú si aj vyčerpala, t.j. žalobkyňa si svoj nárok uplatnila duplicitne čo v konečnom dôsledku má podľa názoru žalovanej vplyv na to, že takéto konanie nemôže požívať právnu ochranu s poukazom na konanie s dobrými mravmi. Žalovaná preto navrhla, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietne, prípadne aby napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na nové konanie a rozhodnutie.

10. Strany sporu sa k podanému odvolaniu protistrany písomne nevyjadrili.

11. Krajský súd v Trenčíne ako odvolací súd preskúmal vec v zmysle § 379 a § 380 ods. 1 CSP v rozsahu a z dôvodov odvolania oboch strán sporu, bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 CSP a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdiť.

12. Odvolací súd preskúmaním veci v rozsahu a z dôvodov odvolania žalobcov dospel k záveru, že súd prvej inštancie pri rozhodnutí vzal do úvahy všetky skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov účastníkov vyplynuli, neopomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo, výsledok hodnotenia dôkazov zodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z § 191 CSP. Pri rozhodovaní súd prvej inštancie použil správny právny predpis, správne ho vyložil a na daný skutkový stav ho aj správne aplikoval. Odvolací súd sa preto stotožňuje so skutkovými i právnymi závermi súdu prvej inštancie a z tohto dôvodu si odvolací súd aj osvojil dôvody napadnutého rozhodnutia, v celom rozsahu na ne poukazuje v zmysle § 387 ods. 2 CSP a k odvolacím námietkam strán sporu dodáva nasledovné:

13. Pokiaľ ide o nárok žalobkyne na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku, odvolací súd sa k podstate tohto nároku už vyjadril vo svojom uznesení č.k. 5CoPr/1/2021 zo dňa 26.10.2021, ktorým zrušil v poradí prvý rozsudok súdu prvej inštancie v tejto veci a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Zotrváva na tam uvedenom právnom názore, že pozastavenie výkonu pedagogickej činnosti podľa § 9 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z. možno považovať za prekážku v práci na strane zamestnanca, ktoré upravuje Zákonník práce, ktorá má aj právne následky. Zamestnancovi zakladá povinnosť /pri iných prekážkach, napr. rodičovská dovolenka ide o právo/ nevykonávať dojednanú prácu, zaniká mu nárok na mzdu za vykonanú prácu a podobne. V zmysle § 9 ods. 3 zákona č. 317/2009 Z.z. ale počas pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti patrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi 50% funkčného platu, najmenej však vo výške minimálnej mzdy, ktorý by mu patril, ak by mu nebol pozastavený výkon pedagogickej činnosti a tento sa zvyšuje o 10% za každú vyživovanú osobu, najviac do sumy, ktorou je 70% funkčného platu, ktorý by mu patril, ak by nebol pozastavený výkon pedagogickej činnosti. Aj keď uvedené zákonné ustanovenie o iných nárokoch pedagogického zamestnanca, ktorému bol pozastavený výkon pedagogickej činnosti mlčí, neznamená to, že ich nemožno založiť na ustanoveniach Zákonníka práce ako lex generalis, ktorým sa pracovnoprávne vzťahy pedagogických zamestnancov tiež spravujú. Potom v zmysle § 144a ods. 1 Zákonníka práce platí, že sa doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci posudzuje v zásade ako doba výkonu práce, ak len Zákonník práce nestanovuje inak. To Zákonník práce aj robí, keď o niektorých dobách, počas ktorých zamestnanec nepracuje pre prekážku v práci stanovuje, že tieto sa neposudzujú ako doba výkonu práce /§ 144a ods. 2 Zákonníka práce/, resp. ako doba výkonu práce na účely dovolenky / § 144a ods. 3 Zákonníka práce/. Medzi tieto doby však Zákonník práce ani iný osobitný predpis nezaraďuje dobu pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti pedagogického zamestnanca a dokonca ani dobu dočasného prerušenia výkonu práce podľa § 141a Zákonníka práce, ktoré prerušenie je ako prekážka v práci na strane zamestnanca najviac podobné pozastaveniu výkonu pedagogickej činnosti pedagogického zamestnanca. Z uvedeného tak možno dôvodne usudzovať, že doba pozastavenia výkonu pedagogickej činnosti predstavuje ako doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci

v zmysle § 144a ods. 1 Zákonníka práce dobu výkonu práce, a to aj pre účely dovolenky v zmysle § 100 a nasl. Zákonníka práce. Ide teda o dobu výkonu práce, kedy zamestnancovi vzniká nárok na dovolenku v zmysle § 100 a nasl. Zákonníka práce a v prípade, že dovolenka nie je celkom alebo sčasti zamestnancom vyčerpaná, patrí mu podľa § 113 ods. 2 v spojení s § 116 ods. 2 Zákonníka práce nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za časť nevyčerpanej dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky.

14. Pokiaľ ide o žalovanej námietku, že uplatnený nárok žalobkyne je v rozpore s dobrými mravmi, tak k tejto otázke sa jasne a dostatočne vyjadril v napadnutom rozsudku súd prvej inštancie. V konaní nebolo zistené žiadne správanie sa žalobkyne, ktoré by mohlo predstavovať zneužívanie jej práva s cieľom škodiť žalovanej ako zamestnávateľovi. Platné právo nezakazuje kumuláciu pracovných pomerov a teda ani kumuláciu vzniku nároku zamestnanca na dovolenku, prípadne na náhradu za nevyčerpanú časť dovolenky. V tomto zmysle skutočnosť, že žalobkyňa v rozhodnej dobe pracovala v pracovnom pomere aj u iného zamestnávateľa, kde jej vznikol nárok na dovolenku, ktorú si aj čerpala, nič neznamená z pohľadu jej nároku na dovolenku v inom pracovnom pomere, u žalovanej. Ak by žalobkyňa vykonávala prácu v dvoch pracovných pomeroch, len ťažko by žalovaná hľadala dôvod, prečo v jednom z nich nárok na dovolenku žalobkyne nevzniká. Situácie nemôže byť iná len preto, že v jednom z týchto pracovných pomeroch žalobkyňa počas rozhodnej doby nevykonávala prácu pre prekážky v práci, ak len doba tejto prekážky v práci sa podľa Zákonníka práce výslovne nepovažuje za dobu výkonu práce, a to aj na účely dovolenky. Ak žalovaná poukazuje na čl. 3 Zákonníka práce, v zmysle ktorého patrí zamestnancovi nárok na dovolenku na zotavenie len po práci, odvolací súd už vo svojom predchádzajúcom rozhodnutí v tejto veci uviedol, že Zákonník práce nevyklučuje vznik nároku zamestnanca na dovolenku aj v prípadoch, kedy zamestnanec prácu nevykonával - ide o prípady, kedy sa aj nevykonávanie práce pre prekážky v práci chápe ako doba výkonu práce a to aj pre účely dovolenky /viď. § 144a Zákonníka práce/.

15. Pokiaľ ide o odvolanie žalobkyne ohľadne výšky priznaných úrokov z omeškania zo sumy náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku, ani tu odvolací súd nezistil pochybenie súdu prvej inštancie.

16. Podľa § 3 ods. 1 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu. Toto ustanovenie bolo vo výške úrokov z omeškania zmenené s účinnosťou od 01.02.2013 zmenené nariadením vlády Slovenskej republiky č. 20/2013 Z.z. tak, že výške úrokov z omeškania je vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu len o 5 percentuálnych bodov. Podľa § 10c Prechodné ustanovenie k úprave účinnej od 1. februára 2013, ktoré bolo zavedené do nariadenia č. 87/1995 práve pri uvedenej zmene platí, že ak záväzkový vzťah vznikol pred 1. februárom 2013, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných k 31. januáru 2013 aj za dobu omeškania po 31. januári 2013.

17. Odvolací súd je toho názoru, že uvedené prechodné ustanovenia § 10c nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z.z. neodôvodňujú v prípade žalobkyne použitie predchádzajúcej sadzby úrokov z omeškania, o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu. Je pravdou, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej vznikol ešte pred 01.02.2013. Ide však o pracovný pomer na dobu neurčitú, počas ktorej môže dôjsť a dochádza ku vzniku čiastkových práv a povinností v rámci daného záväzkového vzťahu / každý mesiac vznikne právo na mzdu za vykonanú prácu; pri odpracovaní určitej doby vznikne právo na čerpanie dovolenky na zotavenie; pri vzniku škody vznikne právo na jej náhradu a podobne/, ktoré z hľadiska času svojho vzniku môžu byť od času vzniku samotného pracovného pomeru vzdialené niekoľko rokov, či dokonca desiatok rokov. Odvolací súd preto považuje za spravodlivé, aby sa obdobie vzniku záväzkového vzťahu, ktoré je z hľadiska § 10c nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z. rozhodné pre použitie určitej časovej verzie nariadenia a tým pre výšku úrokov z omeškania, považoval deň, kedy v pracovnoprávnom vzťahu vznikne zamestnávateľovi alebo zamestnancovi konkrétne právo a na druhej strane u zamestnanca alebo zamestnávateľa tomu zodpovedajúca konkrétna povinnosť, napríklad ako v tomto prípade právo žalobkyne na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku a povinnosť žalovanej ako zamestnávateľa túto náhradu zaplatiť. Z tohto pohľadu potom platí, že ak žalobkyne vzniklo v jej pracovnom pomere so žalovanou právo na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku v dňoch 16.01.2019, resp. 16.01.2020, tak sa pre stanovenie výšky úrokov z omeškania z takejto náhrady

mzdy použije ustanovenie § 3 ods. 1 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, v znení platnom a účinnom po 01.02.2013, nie pred týmto dňom. Výšku úrokov z omeškania z nároku žalobkyne na náhradu mzdy potom súd prvej inštancie správne podľa tohto ustanovenia určil na 5 % ročne.

18. Odvolací súd na základe týchto úvah napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1, 2 CSP ako vecne správny potvrdil.

19. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 a § 255 ods. 2 CSP. V odvolacom konaní nebola ani jedna zo strán celkom úspešná a preto odvolací súd rozhodol, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov odvolacieho konania právo.

20. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu jednomyseľne.

#### **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) 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 (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolania musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).