

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 2CoPr/1/2022  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7220212151  
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 07. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Anna Slovinská  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2022:7220212151.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Anny Slovinskej a sudkýň JUDr. Zuzany Matyjovej a JUDr. Moniky Koščovej v spore žalobcu A. B. C., nar. X.XX.XXXX, bývajúceho v D. E. F., G. H. XXX/XX, zastúpeného JUDr. Gabrielou Jablonskou, advokátkou, so sídlom Košice - Sever, Letná 47, proti žalovanej: Spišská katolícka charita, so sídlom v Spišskej Novej Vsi, Slovenská 1765/30, IČO: 35 514 221, zastúpenému Advokátskou kanceláriou Steiner & Associates s.r.o., so sídlom v Košiciach, Plávková 2, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhradu mzdy, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Košice II č.k. 41Cpr/60/220-265 zo dňa 29.9.2021, takto

### rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok v napadnutom zamietavom I. výroku a vo výroku o trovách konania.

P r i z n á v a žalovanej proti žalobcovi náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

### odôvodnenie:

1.Okresný súd Košice II ako súd prvej inštancie rozsudkom č.k. 41Cpr/60/2020-265 zo dňa 29.9.2021 zamietol žalobu žalobcu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, danú žalobcovi žalovanou listom zo dňa 30.7.2020 a doručenú mu 3.8.2020, ako aj žalobu o náhradu mzdy z titulu tohto neplatného skončenia pracovného pomeru. Druhým výrokom žalobu o náhradu mzdy vo výške 1.430 € mesačne od 21.4.2020 do 30.11.2020 s 5% ročným úrokom z omeškania za každý mesiac samostatne, vylúčil na samostatné konanie. Tretím výrokom žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

2.V odôvodnení rozsudku uviedol, že žalobca sa žalobou domáhal určenia neplatnosti výpovede zo dňa 30.7.2020, danej mu žalovanou podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce a doručenej mu 3.8.2020, ako aj náhrady mzdy. Zároveň žiadal priznať náhradu mzdy vo výške 1.430 € mesačne od 21.4.2020 do budúca s 5% ročným úrokom mesačne, za každý mesiac samostatne a to tak, že lehota za každý kalendárny mesiac začína plynúť prvým dňom nasledujúcim po uplynutí toho ktorého kalendárneho mesiaca.

3.Žalobu žalobca odôvodnil tým, že so žalovanou uzavrel pracovný pomer zmluvou zo dňa 16.6.2008 na dobu neurčitú. V priebehu trvania pracovného pomeru žalobcovi dala žalovaná prvýkrát výpoveď 2.10.2014 ku dňu 31.1.2015, pričom o tejto výpovedi bolo právoplatne tak Okresným súdom Spišská Nová Ves, ako aj Krajským súdom v Košiciach ako súdom odvolacím rozhodnuté tak, že je neplatná. Rozsudok nadobudol právoplatnosť 21.4.2020 a potom, čo došlo k potvrdeniu rozsudku krajským súdom, žalobca nastúpil do práce. Za uvedené obdobie však žalovaná žalobcovi nevyplatila mzdu podľa pracovnej zmluvy, ani mu neumožnila čerpať dovolenku. Preto listom zo dňa 19.5.2020 oznámil žalovanej, že od 20.5.2020 čerpá dovolenku za roky 2020 - 2015, s čím žalovaná nesúhlasila. Žalobca

do práce nenastúpil, a tak žalovaná mu dala výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce zo dňa 30.7.2020, ktorá mu bola doručená práve 3.8.2020, pričom dôvod bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny tým, že žalobca do práce nechodí. Listom zo dňa 27.8.2020 žalovanej žalobca oznámil, že výpoveď považuje za neplatnú, trvá na svojom ďalšom zamestnaní a prideľovaní práce podľa pracovnej zmluvy. Listom zo dňa 7.9.2020 oznámila žalovaná žalobcovi, že vyhovuje jeho požiadavke na ďalšie prideľovanie práce v súlade s ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Žalobca pripisom zo dňa 24.9.2020 reagoval tak, že toto jej podanie považuje za späťvzatie výpovede, naďalej však čerpá dovolenku, je ochotný nastúpiť do práce, avšak vzhľadom na epidemiologickú situáciu, žiada o vykonávanie práce v domácnosti. Priložil zároveň lekárske potvrdenie k zdravotnému stavu a o faktore rizikovosti vo vzťahu k ochoreniu COVID 19. Taktiež trval na tom, že druh práce a jeho pracovná náplň nebránia tomu, aby vykonával prácu z domáceho prostredia. Žalovaná listom žalobcovi oznámila, že svoje podanie zo 7.9.2020 nepovažuje za odvolanie výpovede, ale len umožňuje žalobcovi vykonávať prácu podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Žalobca však považoval výpoveď za neplatnú a jeho nechodenie do práce sa nemôže považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny, keďže čerpá dovolenku. Žalobca ešte dňa 19.5.2020 totiž oznámil žalovanej jeho jednostranné rozhodnutie, že od 20.5.2020 čerpá dovolenku za roky 2015 až 2020 a výpoveď žalobcovi žalovaná dala až 30.7.2020, t.j. po uplynutí dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel. Keďže žalovaná žalobcovi mzdu od apríla 2020 ku dňu podania žaloby v dohodnutej výške podľa dodatku 2 pracovnej zmluvy nevyplácala, uplatnil si aj náhradu mzdy za obdobie od 21.4.2020 do budúca, aj s úrokom z omeškania.

4. Žalovaná žalobu žiadala zamietnuť v celom rozsahu. Uviedla, že potom, čo sa dozvedela, že rozsudok odvolacieho súdu č.k. 6CoPr/10/2018, ktorým bol potvrdený rozsudok súdu prvej inštancie č.k. 4Cpr/1/2015 nadobudol právoplatnosť a čo žalobca prejavil záujem o nástup do práce, umožnila mu naďalej svoju prácu vykonávať. Vytvorila žalobcovi jeho pôvodné pracovné miesto, zabezpečila priestory a technické vybavenie a vyzvala žalobcu na nástup do práce od 11.5.2020. K tomuto dňu žalobca do výkonu práce aj riadne nastúpil, avšak dňa 19.5.2020 žalobca emailom oznámil nadriadenému, že od 20.5.2020 začína čerpať dovolenku za päť rokov dozadu a do práce od 20.5.2020 už nenastúpil. Žalovaná poukázala na to, že žalobca je dlhodobo zamestnaný na plný pracovný úväzok ako zástupca riaditeľa v Strednej priemyselnej škole technickej v Spišskej Novej Vsi a domnievala sa, že takýmto čerpaním fiktívnej dovolenky u žalovanej, mal úmysel zabezpečiť si pracovné voľno na výkon svojej druhej práce. Listami zo dňa 20.5.2020, 26.5.2020 a 3.6.2020 upovedomila žalobcu o tom, že nie je oprávnený jednostranne si určiť čerpanie dovolenky, ani na žiadnu dovolenku mu nárok nevznikol a vyzval žalobcu na okamžitý nástup do práce s tým, že inak ide o neospravedlnenú absenciu a konanie žalobcu považuje za porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou výpovede. Napriek uvedeným opakovaným výzvam však žalobca do práce nenastúpil, pokračoval v porušovaní svojich pracovných povinností tým, že nechodil do práce, a preto žalovaná mu dala výpoveď listom zo dňa 30.7.2020, ktorá bola žalobcovi doručená 3.8.2020. Žalovaná tvrdila, že žalobcovi ako zamestnancovi nevznikol ani nárok na dovolenku, a teda nebol oprávnený žiadnu dovolenku čerpať. Nevykonával totiž pre ňu prácu odo dňa skončenia pracovného pomeru 31.1.2015 až do nástupu do práce 28.4.2020. Poukázala na znenie ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce s tým, že v prípade, ak zamestnávateľ neumožní zamestnancovi počas neistého obdobia vykonávať prácu, platí, že na všetky medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa v tomto období vzťahuje ust. § 79 Zákonníka práce, a teda mu patria iba nároky ako náhrada mzdy, ale dovolenka za toto obdobie trvania súdneho sporu mu nepatrí. V tej súvislosti poukázala aj na obdobné rozhodnutie Najvyššieho súdu SR (3Cdo/6/2008). Účelom dovolenky je zabezpečenie odpočinku zamestnancov od vykonávania pracovných úloh, avšak žalobca od 1.2.2015 do 28.4.2020 nevykonával žiadne pracovné úlohy pre žalovanú, a preto mu dovolenku nárok ani nevznikol. Čo sa týka platnosti výpovede trvala žalovaná na tom, že bola daná v súlade s ust. § 61 ods. 1 Zákonníka práce, pretože bola riadne vypracovaná, odôvodnená a zamestnancovi doručená. Bol v nej jasne vymedzený dôvod skončenia pracovného pomeru v súlade s ust. § 61 ods. 3 Zákonníka práce a zamestnávateľ zvolil cestou výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, keď predtým až trikrát žalovaná upozorňovala žalobcu na porušovanie pracovnej disciplíny s tým, že mu hrozí výpoveď. Čo sa týka výpovede po uplynutí dvojmesačnej lehoty podľa § 63 ods. 4 Zákonníka práce, ako to tvrdí žalobca, uviedla, že toto tvrdenie je účelové a zavádzajúce. Žalovaná totiž nedala žalobcovi výpoveď z dôvodu absencie dňa 20.5.2020, ale z dôvodu neospravedlnenej absencie v každom jednom pracovnom dni od 20.5.2020 až do 30.7.2020. Každý tento jeden deň neospravedlnenej absencie je samostatným porušením pracovnej disciplíny. V zmysle ust. § 74 Zákonníka práce bola výpoveď riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov, tzv. zamestnaneckou radou, ktorej úlohy u žalovanej plní Kuratórium Spišskej katolíckej charity, dňa 30.7.2020 došlo k zasadnutiu a všetci členovia kuratória

s podaním výpovede žalobcovi súhlasili. Poukázala na to, že je v rozpore s ust. § 111 ods. 1 Zákonníka práce jednostranné určenie čerpania dovolenky zamestnancom bez súhlasu zamestnávateľa, pričom žalobca dokonca čerpal dovolenku, na ktorú nemal nárok a takto postupoval aj napriek trom výzvam na bezodkladný nástup do práce zo strany žalovanej a poučeníu o následkoch nenastúpenia.

5.Čo sa týka nároku na náhradu mzdy, žalovaná mala za to, že nedošlo k naplneniu podmienok na vznik nároku na náhradu mzdy, pretože z nepochopiteľných dôvodov žalobca vzniesol nárok na náhradu mzdy aj za čas pred ukončením pracovného pomeru, pričom žalobcovi bola riadne vyplatená mzda za vykonanú prácu, čo je viditeľné na výplatných páskach, ktoré žalobca predložil. Žalobca nastúpil do práce dňa 28.4.2020, pričom žalovaná mu určila od tohto dňa do 10.5.2020 čerpanie voľna s náhradou mzdy v plnom rozsahu z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa, keďže nemal pripravené pracovisko pre neho a od 11.5.2020 do 19.5.2020 žalobca skutočne do práce aj chodil. Žalobcovi teda za mesiac apríl 2020 patrí náhrada mzdy za tri dni, t.j. 28.4.2020 až 30.4.2020, za mesiac máj iba čiastočne od 1.5.2020 do 10.5.2020 a čiastočne 11.5.2020 až 19.5.2020. Ostatné obdobie považuje žalovaná za neospravedliteľnú absenciu zamestnanca, za ktorú mu ani nepatrí náhrada mzdy. Nárok žalobcovi na náhradu mzdy podľa žalovanej podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce nepatrí, pretože nenaplnil zákonné podmienky. Totižto od momentu kedy žalovaná umožnila žalobcovi nástup do práce došlo k zániku práva žalobcu na náhradu mzdy, keď do práce nenastúpil a prácu nevykonával. K výške požadovanej náhrady mzdy žalovaná uviedla, že v pracovnej zmluve bola dojednaná výška mzdy v sume 12.960,- Sk, t. j. minimálna mzda a išlo o základnú nárokovateľnú zložku mzdy zamestnanca zaradená do 4. stupňa náročnosti práce, teda nie o minimálnu mzdu, ale o minimálny mzdový nárok zodpovedajúci 4. stupňu náročnosti práce a výška tejto nárokovateľnej základnej zložky mzdy bola menená dodatkom č. 1 a dodatkom č. 2 pracovnej zmluvy v súlade so zvyšovaním minimálnej mzdy v národnom hospodárstve. Vo vzťahu k druhej a to nenárokovateľnej zložke mzdy podľa bodu 5.2 pracovnej zmluvy uviedla žalovaná, že samotná formulácia je taká, že zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi i vyššiu mzdu, čiže to predstavuje nenárokovateľnú zložku mzdy. Správna výška mzdy žalobcu zodpovedajúce jeho pracovnej pozícii zaradenej do 4. stupňa náročnosti práce predstavuje v roku 2020 sumu 928 € mesačne a je v súlade s pracovnou zmluvou. Iba táto správna výška môže byť podkladom pre výpočet náhrady mzdy v sume priemerného zárobku. Žalobca v konaní napriek námietkam žalovanej zotrval na svojich tvrdeniach.

6.Súd prvej inštancie vo veci vykonal dokazovanie aj listinnými dôkazmi, na ktoré sa obe strany odvolávali a predkladali výpoveďami sporových strán ale aj svedeckými výpoveďami a vec právne posúdil podľa ust. § 47 ods. 1 písm. b/ ods. 3 písm. a/, § 81 písm. a/, § 61 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. e/ ods. 4, ods. 6, § 74. § 11a, § 17 ods. 2, § 237 Zákonníka práce, použil aj Stanovy Spišskej katolíckej charity v súvislosti s tým, že Kuratórium Spišskej katolíckej charity plní funkciu zástupcov zamestnancov. Ďalej vec posúdil podľa ust. § 79 ods. 1, § 100 písm. a/, § 101, § 102 Zákonníka práce, čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce a čl. 7 ods. 1, 2 Smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88 ES zo 4.11.2003 a vo veci rozhodol. Poukázal pritom aj na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.

7.V posudzovanej veci predmetom sporu je určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru danej žalovanou žalobcovi listom zo dňa 30.7.2020 z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že žalobca nechodil do práce od 20.5.2020 a náhrady mzdy z titulu tohto neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 1.430 € mesačne od 21.4.2020 do budúca aj s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne za každý mesiac samostatne. Pri skúmaní platnosti predmetnej výpovede skúmal, či sú splnené všetky požiadavky vychádzajúc z ust. § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce ako aj ods. 4 tohto ustanovenia. V prvom rade sa zaoberal tým, či bola splnená zákonná dvojmesačná lehota určená v § 63 ods. 4 Zákonníka práce, keď žalobca počítal túto lehotu od 20.5.2020, keď oznámil žalovanej čerpanie dovolenky s tým, že výpoveď mu bola daná až 30.7.2020. Súd sa nestotožnil s právnym názorom žalobcu a poukázal na to, že až keď zamestnanec nechodí dlhobojšie do práce nastáva porušenie pracovnej disciplíny v závažnej intenzite a týmto momentom vzniká právo z uvedeného dôvodu skončiť pracovný pomer so zamestnancom, čo je i prípad žalobcu. Nie je preto pravdou, že už prvý deň neospravedlnenej absencie 20.5.2020 bol naplnený výpovedný dôvod. Tento nastal podľa názoru súdu prvej inštancie až uplynutím niekoľkých dní, kedy nechodenie do práce dosiahlo intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Pri neospravedlnenej absencii sa za porušenie pracovnej disciplíny považuje každý jeden vymeškaný deň práce a dvojmesačná lehota pre podanie výpovede sa začína rátať od ukončenia dlhobojšej absencie a nie od jej začiatku. Tento právny názor korešponduje s ustálenou judikatúrou všeobecných súdov.

8. Aby zamestnávateľ mohol skončiť pracovný pomer z výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce musí mať preukázané, že zamestnanec skutočne porušil pracovnú disciplínu, teda mať k dispozícii dôkazy, že zamestnanec porušil svoju pracovnú povinnosť a v posudzovanom prípade rozhodujúcim bolo vyriešenie spornej otázky, či žalobcovi z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru v zmysle rozsudku OS Spišská Nová Ves sp. zn. 4Cpr/1/2015 v spojení s potvrdzujúcim rozsudkom Krajského súdu v Košiciach 6CoPr/10/2018 zo dňa 25.2.2020 vznikol zákonný nárok na čerpanie dovolenky za rok 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 a v závislosti od toho posúdenie, či žalobca porušil pracovnú disciplínu tým, že jednostranne, t. j. bez dohody do zamestnávateľom o nástupe na dovolenku, túto dovolenku sa rozhodol čerpať a do práce nenastúpiť. V prvom rade súd prvej inštancie konštatoval, že žalobca nebol oprávnený jednostranne určiť čerpanie dovolenky a najmä, že žalobcovi z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru nevznikol žiadny zákonný nárok na dovolenku za roky 2015 až 2020, teda žalobca nebol oprávnený žiadnu dovolenku čerpať. Súd poukázal pritom na ust. § 79 Zákonníka práce, ktorý presne stanovuje, aký nárok patrí zamestnancovi v danom prípade, t. j. náhrada mzdy. Podľa najnovšej rozhodovacej praxe Súdneho dvora EÚ však patrí zamestnancovi nárok na dovolenku aj za obdobie trvania súdneho sporu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, avšak vzťahuje sa to iba na prípady, ak zamestnanec počas trvania súdneho sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru nie je zamestnaný u iného zamestnávateľa, u ktorého si môže uplatniť na dovolenku nárok, čo však nie je prípad žalobcu. Súd mal preukázané, že počas trvania súdneho sporu žalobca bol zamestnancom žalovanej od 1.1.1993 do 31.1.2015, keď bol so žalobcom prvýkrát zo strany žalovanej rozviazaný pracovný pomer, pričom neplatnosť výpovede žalobca napadol úspešne na súde, kde bolo určené, že táto výpoveď je neplatná. Žalobca po celý čas trvania súdneho sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru, teda pri prvej výpovedi až do apríla 2020 bol zamestnaný. Od 1.2.2015 doposiaľ žalobca bol zamestnancom zamestnávateľa C. F. – vydavateľstva so sídlom v Prešove, Košická 44, ďalej od 1.3.2015 do 31.12.2017 bol žalobca zamestnancom Základnej školy s materskou školou Lomnička so sídlom v Podolínci a od 1.1.2018 doposiaľ zamestnancom Strednej priemyselnej školy technickej so sídlom Hviezdoslavova 6, Spišská Nová Ves, čo mal preukázané jednak lustráciou Sociálnej poisťovne, ale aj oznámením Sociálnej poisťovne ústredie zo dňa 14.4.2021. Keďže žalobca bol počas trvania súdneho sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru ohľadne prvej výpovede, t. j. od 1.2.2015 do apríla 2020 zamestnaný stále u iného zamestnávateľa, mohol si uplatniť a vyčerpať dovolenku u týchto iných zamestnávateľov. Žalobcovi teda nepatrí ako zamestnancovi od žalovanej náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku za obdobie rokov 2015 až 2020. Žalobca pre žalovanú v tom čase ani nevykonával žiadne pracovné úlohy, ale vykonával ich u svojich iných zamestnávateľov.

9. Aj napriek úvahám súdu prvej inštancie, že žalobcovi nevznikol žiaden zákonný nárok na dovolenku za roky 2015 až 2020 z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru z dôvodu neexistencie nároku na dovolenku, svojvoľné čerpanie dovolenky zo strany žalobcu považuje za nedôvodné a z toho titulu nenastúpenie do práce napriek opakovaným výzvam zo strany žalovanej považuje za porušenie pracovnej disciplíny. Čerpanie dovolenky určuje totiž zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom a nie jednostranne zamestnanec.

10. Následne súd prvej inštancie posudzoval platnosť výpovede danú žalovanou žalobcovi z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, a to nechodenia do práce, teda či ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny a či sú splnené hmotnoprávne podmienky pre uplatnenie výpovede z pracovného pomeru. Z vyjadrení a listov žalovanej (20.5.2020, 20.6.2020 a 3.6.2020) jednoznačne vyplynulo, že žalovaná považuje konanie žalobcu spočívajúce v nechodení do práce za závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré je možné s ním ukončiť pracovný pomer a s týmto názorom sa súd prvej inštancie v plnom rozsahu stotožnil. Nechodenie do práce, t. j. neospravedlnená absencia predstavuje totiž závažné porušenie pracovnej disciplíny, ak je dlhodobejšieho charakteru, t. j. trvá viacero dní a tak to bolo aj v posudzovanom prípade. V okolnostiach prípadu vzhľadom na skutočnosť, že žalobcovi nevznikol žiaden zákonný nárok na čerpanie dovolenky za rok 2015 až 2020 z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru nechodením do práce od 20.5.2020 do 30.7.2020 žalobca nepochybne porušil povinnosti zamestnanca vyplývajúce mu z pracovného pomeru a túto skutočnosť súd posúdil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a splnenie podmienok pre danie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e/. Súd mal pritom preukázaný nesporne dátum doručenia výpovede žalobcovi, a to dňa 3.8.2020, ďalej mal preukázané skutkovo a jasne vymedzený dôvod skončenia pracovného pomeru zo strany žalovanej a bola splnená aj podmienka prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov. Konštatoval a uzavrel, že výpoveď spĺňa všetky materiálne a formálne náležitosti určené Zákonníkom

práce, je platná a dôvodná, preto žalobu žalobcu o neplatnosť výpovede zamietol. Keďže predpokladom úspešnosti žaloby náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru je právoplatné rozhodnutie súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a v okolnostiach prípadu súd žalobu o neplatnosť výpovede zamietol, už sa ďalej ani nezaoberal prostriedkami procesného útoku a procesnej obrany, ktoré strany sporu predložili v rámci nároku o náhradu mzdy a aj v tejto časti bola žaloba zamietnutá.

11. Keďže žalobca okrem náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru požadoval aj náhradu mzdy za obdobie pred daním výpovede, ktoré obdobie s neplatnosťou skončenia pracovného pomeru nesúvisí, v tejto časti súd vylúčil jeho nárok na samostatné konanie.

12. O náhrade trov konania rozhodol o neplatnosť výpovede s príslušenstvom rozhodol súd podľa § 255 ods. 1 CSP a priznal žalovanej voči neúspešnému žalobcovi náhradu trov konania v plnom rozsahu.

13. Následne v odôvodnení svojho rozsudku odôvodnil súd prvej inštancie svoje rozhodnutie neprerušit konanie za účelom predloženia prejudiciálnej otázky Súdnemu dvoru Európskej únie tak ako to navrhovala právna zástupkyňa žalobcu, pretože súdny dvor v rozsudku v spojenej veci C-762/18 a C-37/19 jednoznačne v bodoch 79. až 88. zodpovedal na spornú otázku existencie či neexistencie nároku žalobcu na dovolenku.

14. V zákonnej lehote žalobca proti rozsudku, jeho zamietavému výroku a výroku o trovách konania, podal odvolanie z dôvodov uvedených v § 365 ods. 1 písm. b/, f/ a h/ CSP. Nestotožnil sa so skutkovými zisteniami súdu prvej inštancie, ako aj vyhodnotením vykonaného dokazovania. V prvom rade namietal pravdivosť zistenia súdu prvej inštancie, že žalovaný nastúpil do zamestnania až 28.4.2021, čo nie je pravdou, pretože rozsudok Okresného súdu Spišská Nová Ves nadobudol právoplatnosť dňa 21.4.2020, kedy mal začať žalovaný pridelať žalobcovi prácu, avšak tento čakal až na doložku právoplatnosti, ktorú obdržal 28.4.2020 napriek tomu, že rozsudok mal doručený už 21.4.2020. Nemôže preto byť na škodu žalobcu, že dňom vykonávania nástupu do zamestnania v tomto bode určuje súd až termín vyznačenia právoplatnosti, keď navyše uvádza, že skutočný nástup do zamestnania bol 11.5.2020, kedy boli ukončené prekážky na strane zamestnávateľa, t.j. žalovaného. Taktiež odvolateľ opravil dátum prevzatia listu žalovaného zo dňa 20.5.2020 s tým, že ho prevzal už 22.5.2020 a nie 27.5.2020, ako to uvádza súd. V ďalšom tvrdil, že prvý list žalovaného, kde mu oznámil, že nesúhlasí s jednostranným oznámením žalobcu o čerpaní dovolenky, prevzal žalobca 22.5.2020 a druhý po jeho oznámení, že naďalej bude dovolenku čerpať dňa 28.5.2020. Uvedené je dôležité pre posúdenie začatia plynutia prekluzívnej lehoty na podanie výpovede, pretože žalobca ani 29.5.2020 nenastúpil do práce. Súd prvej inštancie sa nevysporiadal s viacerými skutočnosťami, a to s tvrdeniami žalobcu o tom, že čerpal dovolenku aj z dôvodu šikany zo strany zamestnávateľa, že žalobca mal súbežne viac pracovných pomerov, avšak nepreukázal, že žalobca čerpal u týchto zamestnávateľov dovolenku, resp., že mu vznikol nárok u nich na čerpanie, ani s prekážkami na strane žalovaného, ktoré mu nedovoľovali umožniť žalobcovi nástup do práce od 21.4.2020, ale až 11.5.2020, ani s dôvodom nezariadenia na iné pracovné miesto, ako mal dohodnuté v pracovnej zmluve. Navyše, súd sa nevysporiadal ani s tým, prečo nevyzýval žalovaný žalobcu do práce v deň doručenia rozsudku, ale čakal až na doložku právoplatnosti rozsudku, ani s tvrdeniami žalobcu, že s prideleným miestom dochádzalo k šikane žalobcu. Súd teda nezistil dôsledne skutkový stav a nevykonal aj iné dôkazy vzhľadom k tomu, že ide o spor pracovnoprávny, aj keď ich zamestnanec nenavrhol. Ďalej uviedol, že predmetom je určenie neplatnosti výpovede z dôvodu čerpania dovolenky a poukázal na to, že na vstupných dverách do priestorov, kde mal pracovisko žalovaný bolo uvedené WC muži a pod tým A. B. C., projektový a investičný riaditeľ. Žalobca trpel šikanou, mobingom a bossingom a do istej miery tieto skutočnosti ako veriaci trpel a znášal, ale aj upozorňoval zamestnávateľa na porušovanie platnej legislatívy a v súvislostiach, napr. s listom zo dňa 29.7.2020, 1.6.2020, 3.8.2020, 27.8.2020, 24.9.2020 aj príslušné úrady Slovenskej republiky. V čase najväčšieho výskytu pandémie COVID 19 žalobcovi žalovaný prideliť v rozpore s pracovnou zmluvou prácu na celkom inom pracovisku - na WC a v zariadení vysokorizikovom bez splnenia príslušných noriem pre danú oblasť a dokonca náležite nereagoval na podnet domácej práce, o ktorú žalobca písomne s príslušným lekárske stanoviskom žalovaného požiadal. Nie je tiež pravdou, že základné povinnosti žalovaný nemal alebo nemohol plniť aj v čase, keď bolo plynutie lehôt determinované. Ak zamestnávateľ mal prekážky na svojej strane, mal zamestnancovi tieto prekážky oznámiť a nie vystavovať ho nebezpečenstvu ochoreniu COVID 19 v jeho rizikovom veku, ako aj iným nebezpečenstvám. Žalovaný na jednej strane tvrdí, že nemohol zamestnanca oboznámiť s predpismi

pre situáciu COVID 19, na druhej strane aj v situácii COVID 19 a bez náležitých podmienok a osobitne hygienicky neprijateľných, žalobcovi prikázal nastúpiť do práce na iné pracovisko, ako bolo dojednané v zmluve. Žalobca teda nastúpil na neidentické pracovisko v rozpore s pracovnou zmluvou a čerpal dovolenku, na ktorú mal nárok. Tento nárok je základným nárokom ľudských práv, garantovaných Ústavou SR a medzinárodnými normami Európskej únie. Zásadne sa teda mylí súd, keď uzavrel, že nárok na dovolenku je len, ak skutočne zamestnanec pracoval a pracovný poriadok Slovenskej republiky neobmedzuje zamestnanca mať viacero pracovných pomerov, ani neobmedzuje čerpať dovolenku u každého z nich. Za to, že došlo k reťazeniu dovolenky na strane žalobcu, on nemôže, pretože túto situáciu nespôsobil sám, ale práve žalovaný neplatným a nedôstojným skončením pracovného pomeru. Ďalej namietal postoj žalovaného k veci, keď čerpal dovolenku a nenastúpil do práce ako neurčitý a nezrozumiteľný, keď uvádza, že neprítomnosť žalobcu v práci považuje za také závažné porušenie, pre ktoré možno s ním ihneď ukončiť pracovný pomer, ale na druhej strane neprítomnosť žalobcu mu dlho neprekážala. Zamestnávateľ sa teda správal tak, ako keby považoval správanie žalobcu za porušenie menej závažné, lebo opätovne vyzýval žalobcu na nástup do práce, a to aj keď vedel, že tento čerpá dovolenku. Z dôvodu menej závažného porušovania pracovnej disciplíny však výpoveď daná nebola. Správanie žalovaného teda možno vyhodnotiť za neplatný právny úkon, ktorý je nielenže neurčitý, nejasný a nezrozumiteľný, ale aj v rozpore s dobrými mravmi, pretože robil všetko preto, aby žalobca sám ukončil pracovný pomer so zamestnávateľom. Odvolateľ sa nestotožnil ani s právnym názorom súdu, ku ktorému dospel tým, že vyhodnotil výpoveď žalovaného ako výpoveď danú pre nechodenie do práce, neexistencie nároku na čerpanie dovolenky a s tým, že neuznal námietku žalobcu, že výpoveď bola daná po uplynutí prekluzívnej lehoty. Súd dospel k záveru, že o dôvode výpovede sa dozvedel zamestnávateľ až potom, čo absencia žalobcu trvala niekoľko dní. Žalovaný tvrdil, že prekluzívna lehota začala plynúť až dňom, kedy začal žalobca chodiť do práce. Tento záver nemá oporu v zákone ani v platnej judikatúre. Žalovaný sa predsa o dôvode výpovede dozvedel 19.5.2020, keď reagoval žalobcovi prípisom zo dňa 20.5.2020 a následne aj 26.5.2020. Ak musí trvať porušovanie povinnosti niekoľko dní tak, ako to tvrdí súd, tak potom mal povedať, koľko asi dní to má trvať. Zákon predsa stanovuje túto lehotu ako prekluzívnu odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel. Preto je stanovisko súdu nejasné a zavádzajúce, lebo vyhodnocuje správanie sa žalobcu ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a potom už nenastúpenie do práce na druhý deň od doručenia výzvy na nástup do práce by bolo dňom, kedy sa o dôvode výpovede dozvedel. Výpoveď zo dňa 30.7.2020, ktorá bola žalobcovi doručená 3.8.2020 je daná už v prekluzívnej lehote po uplynutí dvoch mesiacov (od 19.5.2020, kedy sa žalovaný o dôvode výpovede dozvedel). Čo sa týka neexistencie nároku na čerpanie dovolenky za roky 2020 až 2015 dozadu, taktiež stanovisko súdu prvej inštancie bolo nesprávne. Poukazoval pritom na materiu a rozsudok prvej komory Súdneho dvora EÚ v spojených veciach C-762/18 a C-37/19 z 25.6.2020. Podľa neho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok sa nemôže vykladať reštriktívne, v určitých špecifických podmienkach, v ktorých pracovník nie je schopný plniť svoje úlohy, nemôže členský štát podmieniť právo na platenú dovolenku za kalendárny rok povinnosťou, aby skutočne pracoval. Takto je napríklad aj, ak zo zdravotných dôvodov zamestnanec skutočne nepracuje. Súdny dvor vylúčil, aby sa obmedzil nárok pracovníka na minimálnu platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú zaručuje právo únie, ak pracovník nemohol z dôvodu choroby počas referenčného obdobia vykonávať svoje pracovné povinnosti. Analogicky potom, ako konštatuje Súdny dvor v článku 67 rozsudku, rovnako v prípade pracovnej neschopnosti z dôvodu choroby nemožno skutočnosť, že pracovníkovi bola odopretá možnosť pracovať z dôvodu výpovede, ktorá bola následne súdnym rozhodnutím vyhlásená za protiprávnu v zásade predvídať a táto skutočnosť je nezávislá od vôle pracovníka. Zamestnávateľ, ktorý neumožní pracovníkovi vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, je povinný znášať dôsledky. Teda, po zrušení výpovede v súdnom rozhodnutí je zamestnanec oprávnený uplatniť si všetky práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nadobudol počas obdobia odo dňa jeho protiprávneho prepustenia do jeho opätovného nastúpenia do zamestnania v nadväznosti na toto zrušenie. Odvolateľ poukázal na to, že od žalovanej nepožadoval nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku za obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania a tento nárok si neuplatnil ani na súde. V najskôr možnom termíne si však uplatnil nárok na dovolenku za kalendárny rok za referenčné obdobie od 1.2.2015 do 31.12.2020 v prepočte 148 pracovných dní podľa Zákonníka práce, čo je 7 mesiacov v zmysle povinností žalobcu dovolenku vyčerpať, najneskôr do 31.12.2020. Súd podľa neho nesprávne použil bod 88. rozsudku Súdneho dvora (vyššie citovaného), lebo žalobca sa nedožadoval od svojho prvého zamestnávateľa žiadnej náhrady, ale iba dovolenky. Súd pritom neskúmal, či žalovaná má plány dovoleniek a či vôbec žalobcovi dovolenku za kalendárny rok v pláne určila prerokovaním. Tiež súd nesprávne aplikoval aj bod 79. rozsudku Súdneho dvora, lebo ten sa týka podľa generálneho advokáta požiadavky pracovníka o peňažnú náhradu u svojho

prvého zamestnávateľa. Taktiež prvostupňový súd nijako neakceptoval žalobcu, čo žalobca namieta, v oblasti povinnosti súdu položiť Súdneho dvoru Európskej únie prejudiciálnu otázku, ak článok 79 rozsudku Súdneho dvora Európskej únie z 25.6.2020 v spojených veciach C-762/18 a C-37/2019 je nejednoznačný a ktorý je vo svojom znení vnútorne rozporný, pretože na jednej strane hovorí o nenárokovateľnosti pracovníka na dovolenku za kalendárny rok, ak zamestnanec pracoval počas referenčného obdobia u iného zamestnávateľa, a to odvolávajú sa na bod 59. návrhu generálneho prokurátora, ale ten hovorí iba o nemožnosti od svojho prvého zamestnávateľa požadovať peňažnú náhradu, zodpovedajúcu dobe odpracovanej na novom pracovnom mieste. Súd sa pritom ani nezaoberal skutočnosťou, že žalobca mal u žalovanej plný pracovný úväzok a počas referenčného obdobia u iných len čiastočný a vonkoncom neriešil ani otázku, aký je jednoznačný právny výklad Súdneho dvora v tomto variante. Preto namieta aj skutočnosť, že súd prvej inštancie nevidel dôvod na prerušenie konania za účelom predloženia tejto prejudiciálnej otázky Súdneho dvoru EÚ. Súd sa napokon nezaoberal ani ústavným právom žalobcu a základnými ľudskými právami žalobcu, neprihliadol na skutočnosť, že žalobca je v rizikovom veku z hľadiska trhu práce a je chránenou osobou. Namieta, že súd priamo neaplikoval úijné právo, ba ani svoju povinnosť použiť prioritnú zásadu konformity s právom Európskej únie vo vzťahu k ustanoveniu lex specialis, a to platnosťou primátu práva EÚ a nepoužil tento primát nad príslušným relevantným znením Zákonníka práce, komparujúc ho s cieľmi a hodnotami integrácie Európskej únie a vo svetle neodňateľných základných ľudských práv. Nevzal tiež do úvahy, že ak analogicky podľa práva Slovenskej republiky môže mať pracovník viacero pracovných pomerov a u každého z nich si uplatniť náhrady za práceneschopnosť a takisto u každého z nich dovolenku za kalendárny rok a toto právo je občanovi Slovenskej republiky neodňateľné. Odvolateľ namieta aj konštatovanie súdu, že samotný Súdny dvor jednoznačne určil, že sa vzťahuje iba na prípady, ak zamestnanec počas trvania súdneho sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru nie je zamestnaný u iného zamestnávateľa, u ktorého si môže uplatniť nárok na dovolenku. Tiež namieta aj použitú aplikáciu Zákonníka práce, podľa ktorého čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom a nie jednostranne zamestnanec. Zákonník práce určuje algoritmus čerpania dovolenky za kalendárny rok, avšak, len ak zamestnávateľ neporušil platný Zákonník práce. V prípade žalobcu však žalovaná porušila a zásadne dlhodobo Zákonník práce aj napriek tomu, že žalobca trval na prideľovaní práce, a teda žalobca nespôsobil ani dobu rozhodovania súdov vo veci neplatnosti skončenia pomeru žalovanou so žalobcom, ba žalovaná svojím odvolávaním sa na Krajský súd v Košiciach a následne aj dovolaním na najvyšší súd, spôsobila prietahy v súdnom konaní. Súd sa tiež nezaoberal ani povinnosťou žalobcu čerpať dovolenku za kalendárny rok podľa § 111 ods. 1 Zákonníka práce spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka 2020, ani jej oprávneným rozsahom za referenčné obdobie, za ktoré žalovaná porušovala platnú legislatívu. V súvislosti s náhradou mzdy poukazoval žalobca na to, že má uzatvorenú platnú pracovnú zmluvu, podľa ktorej je suma dohodnutá za prácu v pozícii projektový a investičný riaditeľ v sume 1.430 €. V dodatku k tejto zmluve je uvedené, za akých podmienok mu zamestnávateľ túto výšku mzdy nevypláti a ani jedna z týchto podmienok preukázaná nebola, preto má nárok žalobca na celú mzdu vo výške 1.430 €. Ustanovenie § 36 Zákonníka práce k zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza v prípadoch uvedených v § 63 ods. 4 Zákonníka práce. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej doby, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne. Žalovaný svoje právo uplatnil po uplynutí dvojmesačnej lehoty, keď sa o dôvode výpovede dozvedel skôr, a preto súd musí na zánik práva prihliadnuť a určiť, že žalovaný už výpoveď z dôvodu uvedeného vo výpovedi nemohol dať, a preto je výpoveď neplatná. Čerpanie dovolenky za obdobie rokov 2020 až 2015 nemôže byť teda závažným porušením pracovnej disciplíny a žalobca mal na čerpanie dovolenky nárok. Vzhľadom na uvedené dôvody žalobca navrhol, aby odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie v napadnutých výrokoch zmenil tak, že vyhovie návrhu žalobcu, určí, že výpoveď je neplatná a žalovaný je mu povinný uhradiť náhradu mzdy vo výške 1.430 € mesačne od 1.12.2020 do budúca s 5% ročným úrokom za každý mesiac samostatne a to tak, že lehota za každý kalendárny mesiac začína plynúť prvým dňom nasledujúcim po uplynutí toho ktorého kalendárneho mesiaca. Uplatnil si aj náhradu trov konania. Žalobca k odvolaniu pripojil aj rozsudok Najvyššieho súdu SR 5Cdo/65/2020 zo dňa 25.2.2021, ktorým bolo zamietnuté dovolanie žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach 6CoPr/10/2018 zo dňa 25.2.2020.

15.K odvolaniu žalobcu sa písomne vyjadril žalovaný, ktorý vyjadril, že rozsudok súdu prvej inštancie považuje za správny a zákonný a presvedčivo jasne a veľmi podrobne odôvodnený. Podľa neho odvolanie žalobcu v svojej prevažnej časti pripomína skôr vyjadrenie, predstavuje reakcie žalobcu na vyjadrenia právneho zástupcu žalovaného a dokladá nové dôkazy vo veci samej, čo si však mohol uplatniť počas dvoch pojednávaní pred súdom prvej inštancie. Poukázal na to, že po prehre v súdnom

spore o určenie neplatnosti výpovede (prvej) znovu vytvoril pracovnú pozíciu žalobcu, žalobca nastúpil o práce a odpracoval spolu 7 pracovných dní a následne svojvoľne oznámil žalovanému, že bude čerpať dovolenku za roky 2015 až 2020 s čím žalovaný nesúhlasil a vyzval ho na okamžitý nástup do práce. Ak samotný zamestnanec odmieta chodiť do práce s tým, že si svojvoľne určí čerpanie dovolenky, na ktorú nemá nárok ani po opakovaných výzvach zamestnávateľa do práce nenastúpi, nemožno na strane zamestnávateľa vidieť žiadnu nespravodlivosť v tom, že s takýmto zamestnancom ukončí pracovný pomer. Ak žalobca vyčíta súdu prvej inštancie nevysporiadanie sa s nejakými tvrdeniami žalobcu, prípadne chyby v písaní, pri počítaní a pri určení dátumov doručovania písomností, ide o skutočnosti vôbec nesúvisiace so skončením pracovného pomeru a nie sú relevantné na rozhodnutie vo veci samej. Žalovaný tiež odmietol akúkoľvek šikanu zo strany zamestnávateľa smerujúcu proti žalobcovi a každý jeden podnet, ktorý podal žalobca na príslušné orgány a ktorý podľa žalobcu preukazuje šikanu zo strany zamestnávateľa bol podaný až v mesiaci november 2020, teda po skončení pracovného pomeru s cieľom zabezpečenia argumentácie v tomto súdnom konaní. Ak by bol skutočne žalobca presvedčený o šikanóznom konaní žalovaného, tieto podnety by podal hneď ako nadobudol pocit údajnej šikany, t. j. v mesiaci máj 2020 a nie až tesne pred uplynutím výpovednej lehoty a pred podaním žaloby. Žalovaný poukázal na zjavne nepoctivý úmysel žalobcu pri vyhotovení fotografie jeho pracoviska, keď svoju menovku A. B. C. projektový a investičný riaditeľ na dvere prechodovej chodby vylepil žalobca sám. U žalovaného nie je zvykom vylepovanie menoviek na dvere a žalovaný nikdy menovku žalobcu na dvere nevylepil, menovku si vylepil svojvoľne, pričom ju umiestnil účelovo pod označenie WC muži. Žalovaný dôrazne uviedol, že k žiadnej šikane z jeho voči žalobcovi nedošlo, naopak z konania žalobcu vyplýva, že tento jednoducho nemá záujem u žalovaného pracovať. Žalobca totiž nevykonával prácu v priestoroch WC ale vo veľkej a presvetlenej kancelárii, samostatne oddelenej od ostatných miestností, do ktorej sa vchádzalo cez spoločnú prechodovú chodbu. Poukázal na to, že nechodenie žalobcu do práce z dôvodu čerpania dovolenky za roky 2015 až 2020 späť bolo jediným dôvodom rozporov medzi žalobcom a žalovaným a zároveň jediným dôvodom prečo došlo k ukončeniu pracovného pomeru zo strany žalovaného. Žiadnu údajnú šikanu, mobbing, či bossing v týchto listoch žalobca nikdy nenamietal. Žalovaný vyzval žalobcu trikrát na okamžitý nástup do práce potom, čo bol právoplatne skončený spor o neplatnosť prvej výpovede, pričom v každej výzve uviedol, že nemá nárok na čerpanie dovolenky. V súvislosti s argumentáciou práva Európskej únie a judikatúry Európskej únie žalovaný nechcel skĺznuť do teoretizovania o možných alebo nemožných scenároch vývoja európskeho práva, ktoré sa snaží žalobca v odvolaní analyzovať, len vecne poukazuje na to, že súd prvej inštancie pri rozhodovaní musí vychádzať z platnej právnej úpravy a judikatúry najvyšších súdnych autorít. Podľa § 101 Zákonníka práce platí, že dovolenka zamestnancovi patrí iba v prípade, ak reálne vykonával u zamestnávateľa prácu v zákonom určenom období, inak dovolenka zamestnancovi nepatrí. V špecifických prípadoch patrí dovolenka zamestnancovi aj vtedy, ak síce neodpracoval požadovaný dni, avšak naplnil zákonné výnimky. Zákonodarcia do týchto výnimiek však nezakomponoval aj obdobie trvania pracovného pomeru o určenie neplatného skončenia pracovného pomeru a za toto obdobie žalobca nevykonával prácu, nevznikol mu nárok na dovolenku za obdobie rokov 2015 až 2020, čo je potvrdené aj praxou Najvyššieho súdu SR, napr. v rozhodnutí 3Cdo/6/2008. Vo vzťahu k judikatúre ako aj právnym predpisom európskeho práva žalovaný uvádza, že Smernica č. 2003/88/ES bola implementovaná do právneho poriadku SR, konkrétne do Zákonníka práce a preto je potrebné postupovať v zmysle platných právnych predpisov Slovenskej republiky. Z obsahu smernice nikdy nevyplýva povinnosť Slovenskej republiky prijať také znenie Zákonníka práce, podľa ktorého by zamestnancovi patrila dovolenka aj za obdobie počas trvania súdneho sporu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, preto takýto výklad smernice nemá oporu v znení samotného právneho aktu Európskej únie. Okrem toho v rozhodnutí, o ktoré sa opiera žalobca, Súdny dvor jednoznačne uviedol, že nárok na dovolenku nepatrí tomu zamestnancovi, ktorý počas trvania pracovno-právneho sporu bol zamestnaný u iného zamestnávateľa a teda mal možnosť si u neho čerpať dovolenku. Teda výklad vôbec nie je sporný, ale naopak veľmi jednoznačný a opiera sa o základný zmysel a účel dovolenky ako takej, že dovolenka je obdobím na zotavenie a regeneráciu zamestnanca od vykonávanej práce. Právo zamestnanca na dovolenku zostáva zachované, ak sa zamestnanec počas trvania súdneho sporu zamestná, v tom prípade totiž svoje právo na dovolenku zamestnanec uplatňuje u toho zamestnávateľa, u ktorého reálne prácu vykonával a potrebuje si od tejto práce odpočinúť. V závere uviedol, že žalobca nehovorí pravdu, pokiaľ viaže potrebu polozenia prejudiciálnej otázky na skutočnosť, že pracoval u žalovaného na plný úväzok a u iných iba na čiastočný, pretože od februára 2015 do decembra 2017 mal plný pracovný úväzok v spoločnosti C. F. – vydavateľstvo a od januára 2018 plný pracovný úväzok v Strednej priemyselnej škole Technickej v D. E. F., teda počas celého referenčného obdobia mal žalobca aspoň jedno zamestnanie s plným pracovným úväzkom, kde by mu vznikol nárok na dovolenku. Žalovaný poprel aj skutočnosť, keď žalobca

uviedol, že mu patrí náhrada mzdy vo výške 1.430 € s odvolaním sa na neurčité podmienky v pracovnej zmluve a jej dodatkoch. V pracovnej zmluve bola totiž dojednaná jednoznačná mzda ako obligatórna a fakultatívna, pričom zamestnancovi patrí vyššia mzda nad základnú mzdu iba na základe rozhodnutia zamestnávateľa a zároveň za splnenia uvedených podmienok. Okrem toho žalovaný pripomenul, že žalobcovi nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nepatrí, pretože neboli naplnené podmienky na jeho vznik. Žalovaný potom čo mu žalobca oznámil, že trvá na tom, aby ho zamestnával, umožnil žalobcovi prácu vykonávať, čo uviedol v liste zo dňa 7.9.2020, kde ho vyzval na nástup do práce počas trvania sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru a žalobca do práce nenastúpil. Na základe uvedeného žalovaný navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých výrokoch ako vecne správny a zákonný ako aj spravodlivý potvrdil.

16.Vo svojom stanovisku k vyjadreniu žalovaného k odvolaniu žalobca zotrval na svojich tvrdeniach ako aj právnych záveroch a v podstate aj po predložení veci súdom prvej inštancie odvolaciemu súdu na rozhodnutie o odvolaní všetky písomné podania zo strany sporových strán používajú argumentáciu, ktorá vo svojej podstate už bola uvedená tak v odvolaní ako aj vo vyjadrení k odvolaniu.

17.Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalobcu bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa ust. § 385 ods. 1 CSP a contrario, v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379, § 380 ods. 1, 2 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné, uplatnené odvolacie dôvody v prejednávanej veci nie sú preukázané, rozsudok v napadnutých výrokoch je vecne správny, preto odvolací súd napadnutý rozsudok podľa ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdil. Rozsudok bol verejne vyhlásený dňa 7.7.2022 po predchádzajúcom zverejnení miesta a času verejného vyhlásenia rozsudku na úradnej tabuli a webovej stránke súdu v súlade s ust. § 219 ods. 1, 3 a § 378 ods. 1 CSP. Výrok rozsudku o vylúčení nároku žalobcu o náhradu mzdy vo výške 1.430 € mesačne od od 21.4.2020 do 30.11.2020 s prísl. nebol odvolaním napadnutý a nebol predmetom prieskumu odvolacím súdom.

18.Žalobca v odvolaní uplatnil odvolacie dôvody podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b/, f/ a h/ CSP. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b/ CSP je naplnený, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Ide o taký procesný postup súdu, ktorým sa strane sporu odnímajú tie procesné práva, ktoré mu zákon priznáva. Vo všeobecnosti ide o taký postup súdu, ktorým sa účastníkovi znemožní realizácia jeho procesných práv, priznaných mu v občianskom súdnom konaní za účelom ochrany jeho práv a právom chránených záujmov. K odňatiu možnosti pred súdom konať dochádza tiež vtedy, keď súd nedostatočne odôvodní svoje rozhodnutie, t.j. že dôvody rozhodnutia nespĺňajú požiadavky kladené ustanovením § 220 ods. 2,3 CSP. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ CSP je v súdnej praxi vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie vec posúdil po právnej stránke a ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s ust. § 191 CSP a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy len skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú aj také skutkové zistenia, ktoré súd prvej inštancie založil na chybnom hodnotení dôkazov. Typovo ide o situáciu, kde je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplývali z prednesov strán alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálne vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ust. § 192, § 193 a § 205 CSP. K odvolaciemu dôvodu podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav, t. zn. vyvodzuje zo skutkového zistenia aké práva a povinnosti majú strany sporu podľa príslušného právneho predpisu. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav (skutkové zistenie), pričom o mylnú aplikáciu právnych predpisov ide, ak použil iný právny predpis, než ktorý mal správne použiť alebo aplikoval správny predpis, ale nesprávne ho vyložil.

19.Odvolací súd po preskúmaní napadnutých výrokov rozsudku a predchádzajúceho procesného postupu súdu v konaní z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov a v rozsahu námietok žalobcu vymedzených v podanom odvolaní dospel k záveru, že odvolanie nie je opodstatnené a uplatnené odvolacie dôvody nie sú preukázané. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v rozsahu dostatočnom

pre úplné zistenie skutkového stavu, vykonané dôkazy vyhodnotil podľa zásad vyplývajúcich z ust. § 191 a nasl. CSP, z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam a zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správne závery o právach a povinnostiach sporových strán. Uplatnený nárok správne právne posúdil a dospel k správne záveru, pričom rozsudok aj náležite odôvodnil a odvolací súd nezistil ani pochybenia v procesnom postupe súdu prvej inštancie porušujúce procesné práva strán alebo právo na spravodlivý proces, ani žiadnu z procesných väd konania, ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

20. Podrobné, presvedčivé a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody rozsudku, s ktorými sa odvolací súd stotožňuje a na tieto odkazuje (§ 387 ods. 2 CSP). Ani počas odvolacieho konania nevyšli najavo také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie vo veci. Odvolacie námietky žalovaného predstavujú v podstate argumentáciu prednesenú už počas prvostupňového konania, nemajú vplyv na vecnú správnosť rozsudku a nie sú spôsobilé prívodiť zmenu napadnutého rozsudku. Na zvýraznenie správnosti rozhodnutia dodáva:

21. Slovenská republika uznáva právo na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu a diskriminácii v zamestnaní aj tým, že toto právo je výslovne ustanovené v článku 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) uverejnenej pod č. 460/1992 Zb. Slovenská republika okrem iného aj z dôvodu (zámeru) posilniť ochranu zamestnancov (pracovníkov) proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania ratifikovala Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z 22. júna 1982 (ďalej len „dohovor“), pričom ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods. 5 ústavy prednosť pred zákonmi.

22. Ochranu zamestnancov proti svojvoľnému prepúšťaniu v zamestnaní zabezpečuje Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) v príslušných ustanoveniach, do ktorých sa premieta ústavou deklarované právo (a tieto ustanovenia neodporujú koncepcii dohovoru smerujúcej k tomu, aby jednostranné skončenie zamestnania z podnetu zamestnávateľa podliehalo určitým pravidlám, postupu a bolo oprávnené); táto ochrana však neznamená nemennosť zamestnaneckého alebo obdobného právneho pomeru a ani zákaz skončiť takýto pomer v súlade s právnymi limitmi stanovenými na takýto postup zamestnávateľa.

23. Výpoveď z pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje ku skončeniu ich pracovného pomeru. Pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje zákon formálne a obsahové náležitosti. Výpoveď z pracovného pomeru musí byť písomná a doručená; zamestnávateľ vo výpovedi môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je teda potrebné, aby jej dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer má skončiť. V posudzovanej veci v konaní pred súdom prvej inštancie boli všetky tieto skutočnosti predmetom dokazovania so správnym záverom.

24. Už samotná skutočnosť, že žalobca sám, za výslovného nesúhlasu žalovaného ako zamestnávateľa čerpal dovolenku, je dôvodom na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Ak sa zamestnanec sám rozhodne, kedy si dovolenku (na ktorú by mu aj vznikol nárok), vyčerpá, a to bez súhlasu zamestnávateľa, porušuje tým pracovnú disciplínu, za čo môže byť sankcionovaný v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce. Takéto porušenie pracovnej disciplíny môže viesť k výpovedi z pracovného pomeru alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Takýto výklad je v plnom súlade s ustálenou judikatúrou a zaužívaným rozhodovaním súdov Slovenskej republiky, ktoré ak uvedené konanie zamestnanca zamestnávateľ vyhodnotil ako porušenie pracovnej disciplíny, čo viedlo (aj k okamžitému) skončeniu pracovného pomeru a zamestnanec ho považoval za neplatné, dávajú za pravdu zamestnávateľovi.

25. V súvislosti s namietaním odvolateľa preklúzie dvojmesačnej lehoty na danie výpovede s tým, že súd sa nevysporiadal ani s tým, prečo teda nebol pracovný pomer skončený okamžitým zrušením odvolací súd taktiež poukazuje na zaužívanú súdnu prax ale i na Uznesenie Ústavného súdu SR I. ÚS 753/2014-9 zo dňa 3.12.2014, ktorý rozhodoval o sťažnosti proti rozsudku Krajského súdu v Prešove sp. zn. 1 CoPr 1/2014 z 19. marca 2014, ktorým bol potvrdený rozsudok súdu prvej inštancie

o zamietnutí žaloby zamestnanca o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v obdobnej veci. V uvedenej veci naplnenie skutkovej podstaty závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré bolo príčinou okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľa so sťažovateľom, bolo dané neprítomnosťou sťažovateľa na pracovisku v čase od 14. júna 2011 do 24. júna 2011 bez toho, aby túto jeho neprítomnosť schválil a povolil jemu nadriadený pracovník podpísaním dovolenkového lístka, tak ako to vyžadoval pracovný poriadok zamestnávateľa, ktorý sťažovateľovi ako zamestnancovi mohol a mal byť známy. Uvedená neprítomnosť sťažovateľa na pracovisku nebola kvalifikovaná ako jednorazová (jeden deň trvajúca) neprítomnosť, ale vzhľadom na jej niekoľkodňové trvanie (ktoré sťažovateľ nijak nepopiera) bola táto neprítomnosť sťažovateľa na pracovisku kvalifikovaná ako reťazová (niekoľko dní trvajúca) a dlhodobá neprítomnosť na pracovisku, čo v zmysle judikatúry signalizuje, že intenzita porušenia pracovnej disciplíny vykazuje až stupeň závažného porušenia pracovnej disciplíny, čo je v zmysle Zákonníka práce predpokladom aj pre okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom. Skutočnosť, že žalovaný sa rozhodol dať výpoveď žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce bola jeho rozhodnutím a v tomto prípade boli naplnené všetky podmienky na takýto postup zamestnávateľa a preto je táto výpoveď aj podľa záveru odvolacieho súdu daná včas a platná. Odvolací súd poukazuje na rozhodnutia Najvyššieho súdu SR 5 Cdo 17/2011, v ktorom sa zaoberal posudzovaním intenzity závažnosti porušenia pracovnej disciplíny v prípade čerpania dovolenky zamestnancom bez súhlasu zamestnávateľa a 5 Cdo 26/2009 kde riešil problematiku počiatku plynutia prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce v prípade niekoľkých dielčích, na seba nenadväzujúcich porušení pracovnej disciplíny. Súd prvej inštancie rozhodol v súlade s ich závermi a odvolací súd v posudzovanom prípade nemá dôvod sa od nich odkloniť.

26. Aj napriek tomu, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobcovi listom zo dňa 30.7.2020 je platná z dôvodu v nej vymedzeného, odvolací súd uvádza, že sa stotožňuje aj s právnym názorom súdu prvej inštancie ohľadne skutočnosti, že nárok žalobcovi na dovolenku za obdobie rokov 2020 – 2015 ani nevznikol. Žalobca napriek námietke, že súd prvej inštancie neskúma, či za uvedené obdobie bol zamestnaný len na čiastočný úväzok, či čerpal dovolenku u týchto zamestnávateľov, žiadne dôkazy o tom nepredložil. Aj keď ide o spor pracovnoprávny, žalobca ako strana sporu nemôže svoje povinnosti tvrdenia a preukázania presúvať výsostne na konajúci súd. Napokon, ani v odvolaní žalobca netvrdil a nepreukázal, že u iných zamestnávateľov pracoval na čiastočný úväzok a že nečerpal a ani nemal nárok u nich na dovolenku, nepredložil. Na rozhodnutie vo veci nemá vplyv ani tvrdenie o údajnej šikane žalobcu žalovaným, ktoré napokon ani preukázané nebolo.

27. Aj odvolací súd sa plne stotožňuje so závermi súdu prvej inštancie, ak nepovažoval za dôvodné predkladať vec s prejudiciálnou otázkou Súdnemu dvoru EÚ a na tieto závery plne poukazuje.

28. Vzhľadom na vyššie uvedené odvolací súd napadnutý výrok rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým bola zamietnutá žaloba žalobcu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného a o náhradu mzdy z tohto neplatného skončenia ako vecne správny potvrdil podľa § 387 ods. 1 CSP vrátane súvisiaceho výroku o trovách konania.

29. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1, 2 CSP v spojení s § 225 ods. 1 CSP. Žalobca so svojím odvolaním úspech nemal, preto bola úspešnému žalobcovi v plnom rozsahu proti žalobcovi priznaná náhrada trov odvolacieho konania.

30. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3 : 0 (§ 393 ods. 2 CSP).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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

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

a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

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

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

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

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

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

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

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

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

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

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 CSP).

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

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