

Súd: Krajský súd Nitra  
Spisová značka: 8CoPr/4/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4619201033  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 06. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladimír Novotný  
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2022:4619201033.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Vladimíra Novotného a sudcov JUDr. Adriany Kálmánovej, PhD. a JUDr. Denisy Šaligovej, v spore žalobkyne: A. A., nar. XX. XX. XXXX, bytom B. XXXX/XX, XXX XX C. D., občianka SR, právne zastúpená Mgr. Janou Hoksovou, advokátkou so sídlom J. Kalinčiaka 13, 951 87 Volkovce, proti žalovanému: Mesto Zlaté Moravce, IČO: 00 308 676, so sídlom 1. mája 2, 953 01 Zlaté Moravce, o zaplatenie náhrady za nevyčerpanú dovolenku a náhrady škody za stravné, o odvolaniach oboch strán sporu proti rozsudku Okresného súdu Topoľčany č. k. 5Cpr/2/2019 -248 zo dňa 30. júna 2021, takto

### rozhodol:

Odvolačný súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.

Žalobkyni priznáva voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 34 %, o výške ktorého rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia.

### odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa podanou žalobou proti žalovanému domáhala zaplatenia náhrady za nevyčerpanú dovolenku od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 2.560,44 eur spolu s 5% -ným úrokom z omeškania od 12.1.2017 do zaplatenia a náhrady škody za nevyplatené stravné od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 1.266 eur spolu s 5 % - ným ročným úrokom z omeškania od 19.4.2016 do zaplatenia. Žalobkyňa zdôvodnila žalobu tým, že žalobkyňa uzatvorila so žalovaným pracovný pomer na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 20.01.2003 v znení platných dodatkov s dohodnutým druhom práce vo funkcii referentka oddelenia. Rozsudkom OS Nitra, č.k. 19C 171/2011 v spojení s Rozsudkom KS Nitra č.k. 8Co/510/2015 bolo právoplatne od 19.4.2016 rozhodnuté, že výpoveď žalobkyne zo dňa 18.3.2011 je neplatná a teda vznikla zákonná povinnosť žalovaného od uvedeného dátumu žalobkyni prideľovať prácu v zmysle platne uzatvorenej pracovnej zmluvy a jej platne uzatvorených dodatkov. Tým, že žalovaný neprideľoval žalobkyni žiadnu prácu, bolo jeho zákonnou povinnosťou poskytovať náhradu mzdy, o ktorých nárokoch sa rozhoduje v konaní č.k. 19C 171/2011, pričom z vyššie uvedených dôvodov, žalobkyni patrí náhrada mzdy v takej výške, akú by bola v tom čase dosahovala. Náhrada mzdy z titulu prekážky na strane zamestnávateľa je klasifikovaná ako „výkon práce“, na základe čoho žalobkyni vzniká aj nárok na dovolenku a rovnako ako aj všetky zákonné nároky vrátane stravného a to od právoplatnosti rozhodnutia KS, t.j. od 19.4.2016. Žalobkyňa mala záujem uzatvoriť so žalovaným dohodu o vyplatení daných nárokov, a to opakovane, čo však tento rázne odmieta, pričom táto nemá inú možnosť, ako uplatniť tieto nároky opätovne cestou súdu. Tvrdenia žalovaného, že daný nárok nemožno vyplatiť z dôvodu, že žalobkyňa reálne nepracovala, nie je zákonným tvrdením a nemá žiadnu oporu v žiadnych zákonných ustanoveniach, preto dané tvrdenia nemožno považovať za správne, keďže nepracovala z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa (teda na strane Mesta - žalovaného bola prekážka), logicky si nemohla ani daný nárok na dovolenku vyčerpať z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa. Nevyčerpaná dovolenka do 30.4.2018 spolu vo výške 2 009,33 €, a to za rok

- 2016 / nárok na dovolenku spolu v počte 21 dní a to vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 707,90 € (nárok od 19.4.2016 od právoplatnosti rozhodnutia KS) - celkový nárok za rok 2016 675,72 €

- 2017 / nárok na dovolenku spolu v počte 30 dní a to vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 729,18 € - celkový nárok za rok 2017 994,33 €

- 2018 / nárok na dovolenku spolu v počte 10 dní a to vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 746,43 € - nárok do 30.4.2018 vo výške 339,28 €

Rovnako si žalobkyňa uplatňuje nárok na náhradu škody z dôvodu porušovania zákonných povinností žalovaného podľa § 420 OZ , a to za stravné za obdobie rokov 2016 - 2018 v celkovej výške 1327,02 Eur . Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu Mesta Zlaté Moravce číslo SM 448/2017 Článok 1 Príspevok na stravovanie Zo SF bude poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,20 eur od prvého dňa nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo nasledovne: a) Zamestnanci mestského úradu, mestskej polície, ZOS, DOS, CVČ, Terénnej sociálnej práce, Chránenej dielne a ostatní zamestnanci v rámci projektov zamestnaní na pracovnú zmluvu. Zamestnanci uvedených stredísk majú stravovanie poskytované formou stravovacích poukážok. Hodnota poukážky na stravu je 4,50 eur, z ktorej príspevok zo sociálneho fondu 0,20 eur. Počas služobných ciest, pokiaľ si zamestnanec účtuje stravné, nemá nárok na stravný lístok. Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok aj v prípade čerpania dovolenky, PN, OČR, služobného a pracovného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141 a § 137 ZP. b) Zamestnanci predškolských zariadení so školskou jedálňou Zamestnanci materských škôl a školských jedální pri materských školách majú zabezpečené stravovanie v školských jedálňach. V prípade predloženia lekárskeho potvrdenia zamestnancom o zdravotnom stave vyžadujúcom špeciálnu diétu, zamestnanec obdrží stravné poukážky ako zamestnanci skupiny A v zmysle čl.3. Zamestnávateľ uhradí zo svojich nákladov 55 % z výšky stravnnej jednotky na jedno hlavné jedlo. Príspevok zo sociálneho fondu je 0,20 eur. V prípade uzatvorenia prevádzky ( prázdniny) zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí sú v zamestnaní na pracovisku stravné poukážky. Predmet dodatku - Zmluvné strany sa dohodli na zmene ustanovenia Článku 1 Príspevok na stravovanie v nasledovnom znení: Zo SF bude poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,20 eur od prvého dňa nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo nasledovne: a) Zamestnanci mestského úradu, mestskej polície, ZOS, DOS, CVČ Zamestnanci uvedených stredísk majú stravovanie poskytované formou stravovacích poukážok. Hodnota poukážky na stravu je 4,50 Eur z ktorej: Príspevok zo sociálneho fondu tvorí 0,20 Eur. Počas služobných ciest, pokiaľ si zamestnanec účtuje stravné, nemá nárok na stravný lístok. Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok aj v prípade čerpania dovolenky, PN, OČR, služobného a pracovného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141 a § 137 ZP. Nie je tam spomenutý § 142 - prekážky na strane zamestnávateľa. Kolektívna zmluva - Článok 1 Príspevok na stravovanie Zo SF bude poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,20 eur od prvého dňa nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo nasledovne: a) Zamestnanci mestského úradu, mestskej polície, ZOS, DOS, CVČ Zamestnanci uvedených stredísk majú stravovanie poskytované formou stravovacích poukážok. Hodnota poukážky na stravu je 4,00 €, z ktorej: - príspevok zo soc. fondu: 0,20 € Počas služobných ciest, pokiaľ si zamestnanec účtuje stravné, nemá nárok na stravný lístok. Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok aj v prípade čerpania dovolenky, PN, OČR, služobného a pracovného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141a § 137 ZP. b) Zamestnanci predškolských zariadení so školskou jedálňou. Zamestnanci materských škôl a školských jedální pri materských školách majú zabezpečené stravovanie v školských jedálňach. V prípade predloženia lekárskeho potvrdenia zamestnancom o inom zdravotnom stave vyžadujúcom špeciálnu diétu, zamestnanec obdrží stravné poukážky ako zamestnanci skupiny A v zmysle čl.3. Zamestnávateľ uhradí zo svojich nákladov 55 % z výšky stravnnej jednotky na jedno hlavné jedlo, príspevok zo sociálneho fondu 0,20 €. V prípade uzatvorenia prevádzky (prázdniny) zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí sú v zamestnaní na pracovisku, stravné poukážky. V súvislosti s uplatnením daného práva žalobkyne na vyplatenie daných nárokov zo strany žalovaného dáva do pozornosti Rozsudok KS Prešov č.k. 6CoPr 4/2015, kde sa v rámci svojej rozhodovacej právomoci, tak súd prvej inštancie v Prešove, ako aj samotný odvolací súd v Prešove zaoberali danou problematikou na vyplatenie nárokov za nevyčerpanú dovolenku a stravného a oba súdy tieto nároky v obdobnom prípade uznali. Žalobkyňa citovala § 152 ods.1, 2, 3, § 1 ods. 4 ZP, § 420 ods. 1 OZ. Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe uviedol, že Pracovnou zmluvou zo dňa 20.01.2003 bol žalobca prijatý do pracovného pomeru na pozíciu „referent pre kultúru a šport“. Uvedená pracovná pozícia zanikla na základe Rozhodnutia Žalovaného formou organizačnej zmeny. Táto zmena nebola nikdy žalobcom ani žalovaným nikdy rozporovaná, či už v konaní pod č. 19C/171/2011 / 8Co/510/2015, ktoré

prebieha na Krajskom súde v Nitre alebo pod č. 11Cpr/34/2018, ktoré prebieha na Okresnom súde v Topoľčanoch. Z uvedeného vyplýva, že pracovná pozícia „referent pre kultúru a šport“ právoplatne zanikla, teda sa v organizačnej štruktúre žalovaného od 14.03.2011 ku dnešnému dňu nenachádza a teda žalovaný ako zamestnávateľ nemá možnosť žalobcu ako zamestnanca naďalej zamestnávať a pridelať mu prácu podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný s poukazom na zaniknuté pracovné miesto, ktoré žalovaný opakovane uvádza, že zaniklo v roku 2011, vydal dňa 11.09.2017 Rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou bolo vytvorených 6 pracovných pozícií z tohto 1 pracovná pozícia pre žalobcu na časovo neohraničené obdobie s názvom „referent registratúrneho strediska“. Uvedené rozhodnutie ako aj schému organizačnej štruktúry žalovaný predložil v rámci konania č. 11Cpr/34/2018. Uvedenú novovytvorenú pozíciu žalovaný v snahe pridelať žalobcovi prácu, ponúkol žalobcovi a to listom č. 25/21451/2017 zo dňa 12.9.2017, ktorý žalobca prevzal dňa 18.9.2017. Pri ponuke inej vhodnej pracovného miesta „referent registratúrneho strediska“ žalovaný vychádzal zo zákonných ustanovení vzťahujúcich sa na ponuku práce, ktorá spĺňa predovšetkým priestorové a vecné kritérium. Priestorové kritérium, hovorí o tom, že žalovaný je pri ponuke inej vhodnej práce zohľadniť miesto výkonu práce, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve. Túto povinnosť žalovaný splnil. Teda ponúkol žalobcovi pozíciu na Mestskom úrade. Vecné kritérium - nie je žalovaný na strane zamestnávateľa pri výbere vhodného druhu práce limitovaný obsahom pracovnej zmluvy. Návodom pre posúdenie vhodnosti je ustanovenie § 55 ods. 5 Zákonníka práce, ktorý požaduje, aby práca zodpovedala zdravotnej spôsobilosti, schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca. Aj túto podmienku práce žalovaný taktiež dodržal. Žalovaný vzhľadom na to, že vytvoril pracovnú pozíciu „referent registratúrneho strediska“ s určitou obsahovou náplňou, uvádza, že zaradenie zamestnanca do príslušnej platovej triedy musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy podľa § 5 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zároveň v súlade s katalógom pracovných činností podľa nariadenia vlády č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme. I napriek tomu, že by bol žalobca zaradený do inej platovej triedy, žalovaný ponúkol žalobcovi plat, ktorý sám žalobca požadoval, a to vo výške 729,50 eur. Rozdiel medzi platovými triedami žalovaný dorovnal veľkorysým osobným ohodnotením. Avšak, i napriek veľkorysosti žalovaného, žalobca túto ponuku neprijal, čím vyjadril svoj nesúhlas, a to listom zo dňa 27.9.2017, zaslanej e- mailom dňa 28.9.2017, pre údajne „možnú zmenu pracovných podmienok“ spočívajúcich vo výške funkčného platu. Tento nesúhlas bol odôvodnený najmä pre ponúknutý „osobný príplatok“. Žalovaný opakovane uvádza, že osobný príplatok bol upravený a podstatne navýšený na základe požiadaviek vyslovených na osobnom stretnutí dňa 25.9.2017, kde bola zo strany žalobcu vyslovená požiadavka na plat vo výške 729,18 Eur. Odhladnuc od vyššie uvedeného, žalovaný uvádza, že Zákonník práce ani žiadny iný právny predpis neukladá žalovanému pri ponuke inej vhodnej práce pred podaním výpovede, povinnosť túto najprv vytvoriť a stanoviť plat podľa požiadaviek samotného zamestnanca. Nakoľko práve snahou a iniciatívou žalovaného bolo a je vytvárať vhodné pracovné podmienky pre zamestnancov, vytvoril vo svojej organizačnej štruktúre pre žalobcu pracovné miesto „referent registratúrneho strediska,“ s veľkorysým platom, ktoré ale žalobca odmietol. Nakoľko zo strany žalobcu došlo k neprijatiu ponuky inej vhodnej práce, teda odmietol novovytvorenú pracovnú pozíciu s názvom „referent registratúrneho strediska“, stal sa s poukazom na právoplatne zaniknuté pracovné miesto s názvom „referent pre kultúru a šport“, nadbytočný. Z uvedeného teda vyplýva, že žalobcovi bola daná výpoveď z nadbytočnosti, ktorú žalobca prevzal 30.10.2017, teda došlo k faktickému oboznámeniu sa s výpovedným dôvodom. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. V tomto prípade žalovaný nemá možnosť zamestnávať Žalobcu, keďže pracovné miesto právoplatne zaniklo. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ naďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Je potrebné uviesť, že je preukázané, že žalovaný tieto práce nepotrebuje, nakoľko ich na mestskom úrade nevykonáva od roku 2011 žiadny iný zamestnanec a to ani len s častí. Poukázal na judikáty R 94/1968, R 27/1995. Všetky vyššie uvedené skutočnosti, najmä tvrdenia žalovaného, sú v listinnej podobe predložené v rámci spisu č. k. 19C/171/2011 a 11Cpr/34/2018. Žalovaný nesúhlasí a namieta celý žalobcom uplatnený nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku a náhradu škody za stravné lístky - k priznaniu nároku za nevyčerpanú dovolenku. Žalovaný dáva do pozornosti ust. § 101 a nasl. Zákonníka práce, ktorý znie: „Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával prácu uňho aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok. ....“ z ktorého jednoznačne vyplýva jediná zákonná podmienka a to nepretržitý výkon práce v trvaní min. 60 dní, a ktorá zo strany žalobcu splnená nebola. Žalobca vo svojej žalobe uvádza, a z ktorého tvrdenia si odvodzuje nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku,

skutočnosť, že pracovná pozícia žalobcu právoplatne zanikla v roku 2011, novovytvorené pracovné miesto, ktoré žalovaný práve za účelom výkonu práce vytvoril, žalobca odmietol, na základe čoho nemožno spravodlivo považovať pridelovanie práce podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný má za to, že keďže nedisponuje žiadnym iným voľným pracovným miestom, je pracovná zmluva v časti názvu pracovného miesta a náplne práce neplatná. A keďže žalobca nie je ochotný vykonávať akúkoľvek inú pracovnú pozíciu „referenta“ ako on sám v každom vyjadrení uvádzal a požadoval/hoci mu reálne bolo ponúknuté/, nie je možné, a ani nelogické, aby si na základe toho uplatňoval nárok na náhradu nevyčerpanej dovolenky na obdobie od 19.4.2016 do 30.04.2019, t. j. do mesiaca, v ktorom bolo žalovanému písomne oznámené, že je žalobkyňa tehotná. Zároveň žalovaný rozporuje výšku mzdy, ktorú žalobca uviedol, pretože je potrebné určiť, či suma, z ktorej žalobca náhradu za nevyčerpanú dovolenku, je suma mzdy, ktorú by žalobca u žalovaného dosahoval, nakoľko suma zodpovedajúca príplatku ku mzde nie je nárokovateľná časť mzdy. Žalovaný zároveň uvádza, že nárok uplatnený žalobcom na základe žaloby zo dňa 02.09.2019 nie je možné priznať v požadovanom rozsahu, a to vzhľadom na námietku premlčania, ktorú žalovaný v rámci tohto vyjadrenia vznáša podľa § 101 OZ, podľa ktorého je premlčacia doba trojročná a plynie odo dňa, kedy sa právo mohlo vykonať po prvý raz. Priznaním nároku na náhradu nevyčerpanej dovolenky by popri priznaní nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, neplnilo funkciu satisfakčnú, t. j. ako sankcia voči zamestnávateľovi, neplnilo sociálnu funkciu. V zmysle Uznesenia ÚS SR II. ÚS 494/2013-9 „Účelom a zmyslom inštitútu náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru je v súlade s jeho satisfakčnou, sankčnou i sociálnou funkciou určiť s pomocou v zákone ustanovených kritérií sumu, ktorá ako celok má uvedené funkcie naplňovať. Hoci je pravda, že náhradu mzdy, úrok z omeškania /v tomto prípade ak nevyčerpaná dovolenka/ je možné vnímať do istej miery oddelene, pretože úrok z omeškania je majetkovou sankciou za omeškanie zamestnávateľa, v konečnom dôsledku oba predstavujú pre zamestnanca, s ktorým bol neplatne pracovný pomer skončený, peňažné zadosťučinenie vo svojom celku. Úlohou všeobecných súdov pri určení výšky plnenia zamestnávateľa zamestnancovi v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru je zohľadniť všetky okolnosti prípadu a na základe ich preukázania určiť sumu, ktorej zaplatenie uloží zamestnávateľovi. V konečnom dôsledku ide o to, či celková priznaná suma zamestnancovi z hľadiska ústavných princípov zodpovedá funkciám inštitútu náhrady mzdy a požiadavke spravodlivosti.“ Z uvedeného vyplýva, že v prípade, ak by boli priznané všetky nároky žalobcovi, neboli by naplnené len tieto funkcie, ale žalobca by navyše na úkor žalovaného nadobudol zisk vo svojej majetkovej sfére, čím by došlo k narušeniu požiadavky spravodlivosti a súčasne aj k rozporu s dobrými mravmi, a tým k porušeniu čl. 2 Zákonníka práce a to v zákaze zneužívania práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov - k priznaniu nároku na náhradu škody za stravné za obdobie od 2016 do 2018: Podľa § 152 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce správnej výžive priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci prac. zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Podľa ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Podľa § 420 ods. 1 Občianskeho zákonníka, každý zodpovedá za škodu, ktorú spôsobil porušením právnej povinnosti. Podľa § 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka, právo na náhradu škody sa premlčí za dva roky odo dňa, keď sa poškodený dozvie o škode a o tom, kto za ňu zodpovedá. Podľa názoru žalovaného je okamih, kedy sa poškodený dozvie o škode, určený splatnosťou jednotlivých miezd za uplatnené obdobie. Z uvedeného vyplýva, že žalovaný vznáša námietku premlčania, s poukazom na dátum podanej žaloby a žalobou uplatnený nárok. Vzhľadom na žalobcom uplatnený nárok na náhradu škody konaním žalovaného, je potrebné posúdiť, či sú splnené podmienky vzniku nároku na škodu. Podľa názoru žalovaného nie je daná príčinná súvislosť medzi vznikom škody a konaním žalovaného, a to ani z nedbanlivosti. Práve žalovaný počas súdneho konania 19C/171/2011 sám inicioval stretnutie so žalobcom, prednášal návrhy a snažil sa situáciu vyriešiť. Vzhľadom na jeho obmedzené možnosti, vytvoril vo svojej organizačnej štruktúre prac. miesto, ktoré ponúkol žalobcovi, a ktoré žalobca odmietol. Toto pracovné miesto odmietol v mesiaci november 2017, teda žalovaný urobil všetko preto, aby prácu „akéhokoľvek referenta“ žalobcovi prideloval. Z uvedeného vyplýva, že nielenže okamihom odmietnutia možnosti výkonu práce zo strany žalobcu došlo k zániku nároku na náhradu za stravné lístky ale nie je naplnená hmotnoprávna podmienka pre vznik nároku na náhradu škody - t. j. porušenie povinnosti zo strany žalovaného spočívajúce v pridelovaní práce, nakoľko túto možnosť žalobcovi dal - k úrokom z omeškania: Žalovaný nesúhlasí s priznaním nároku týkajúceho sa úrokov z omeškania, nakoľko aj tie podliehajú premlčaniu podľa občianskeho zákonníka, a zároveň by suma v prípade priznania všetkých uplatnených nárokov vrátane náhrady mzdy predstavovala značný majetkový prospech žalobcu, čím by nebola naplnená sociálna funkcia, ktorá z hľadiska zákazov zneužívania práv vyplývajúcich z

pracovnoprávných vzťahov musí byť zachovaná. Na základe vyššie uvedených skutočností, najmä s poukazom na to, že žalobca zjavne nemá záujem vykonávať prácu pre žalovaného, že žalobca vedie celkovo tri súdne konania proti žalovanému, že uplatnený nárok príp. jeho časť podlieha inštitútu premlčania, a že by priznanou celkovou sumou náhrady mzdy žalobca dosiahol značný majetkový prospech, na základe ktorého by tento neplnil funkciu sociálnu a narušil by zásadu spravodlivosti. Na základe vyššie uvedeného žalovaný navrhuje, žalobu v celom rozsahu zamietnuť.

2. Dňa 29.01.2020 na pojednávaní súd pripustil zmenu petitu žaloby podľa podania žalobkyne zo dňa 28.01.2020 tak, že: Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi náhradu za nevyčerpanú dovolenku od 19.04.2016 do 31.07.2018 vo výške 2 560,44 eur spolu s 5% -ným úrokom z omeškania od 12.1.2017 do zaplatenia a náhrady škody za nevyplatené stravné od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 1.266 eur spolu s 5 % - ným ročným úrokom z omeškania od 19.4.2016 do zaplatenia.

Právna zástupkyňa žalobkyne na pojednávaní uviedla, že v plnom rozsahu sa pridrižiava písomného podania, žalobkyňa trvá na podanej žalobe, poukazuje na to, že v prípade žalobkyne sa jedná už o tretí pracovnoprávny spor v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, keď žalovaný ani v jednom prípade nebol ochotný dohodnúť sa na vyplatiť nárokov, ktoré žalobkyňi prislúchajú týmto titulom. V zmysle podanej žaloby žalobkyňa poukazuje, že predmetné nároky na vyplatenie dovolenky a stravného od 19.04.2016 do 29.07.2018 vznikli v zmysle § 142 ZP, kedy žalovaný ako zamestnávateľ nerešpektoval rozhodnutie súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru a neposkytol žalobkyňi prácu, čím vznikli prekážky na strane zamestnávateľa a v zmysle § 144 písm. a/ ZP prekážky na strane zamestnávateľa sa považujú za výkon práce a teda prislúchajú uvedené nároky týmto titulom. Vyjadrenie žalovaného v časti, čo sa týka nároku na dovolenku, že žalobkyňa vraj neodpracovala v rozhodnom období 60 dní, nie sú správne a v súlade so zákonom, keďže žalobkyňa nemohla odpracovať, keďže vznikali uvedené prekážky na strane zamestnávateľa. Dáva do pozornosti súdu, že v rovnakom prípade ako je spor žalobkyne, sa jednalo aj o prípad E. F. G., ktorého v tomto konaní navrhli vypočuť ako svedka a žiadali, aby žalovaný predložil jeho výplatnú pásku pri skončení pracovného pomeru v júli 2017, kedy žalovaný po tom, ako s p. G. bol neplatne skončený pracovný pomer právoplatným rozhodnutím súdu, žalovaný sa s p. G. dohodol na skončení pracovného pomeru a zároveň mu vyplatil aj nárok na dovolenku od neplatného skončenia PP až do spísania platnej dohody. Jej otázka je, ako je možné z takej inštitúcie ako je Mesto Zlaté Moravce, aby konalo v jednom prípade účelovo a diskriminačne, keď popiera nároky jedného zamestnanca a v obdobnom prípade tieto nároky dobrovoľne vyplatí. Poukazuje a odvoláva sa okrem zákonných ustanovení ZP aj na rozhodnutie KS v Prešove sp.zn. 6CoPr/4/2015, kde sa v rámci svojej rozhodovacej právomoci tak súd prvej inštancie v Prešove ako aj odvolací súd zaoberali obdobnou problematikou na vyplatenie nárokov za nevyčerpanú dovolenku a stravného a v oboch prípadoch tento nárok ako zákonný uznali. K vyjadreniam žalovaného k otázke akéhosi vytvorenia pracovného miesta pre žalobkyňu, považuje v tomto konaní absolútne za irelevantné, nakoľko uvedenou otázkou sa zaoberali predchádzajúce súdy, jednak v konaní 19C/171/2011 na OS Nitra ako aj tunajší súd v konaní sp.zn.11Cpr/34/2018. V tomto prípade k tejto žalobe by sa súd nemal zaoberať rozsahom daného vyjadrenia a na túto skutočnosť by sa nemalo ani prihliadať, aby zbytočne nespôsobovali nejaké prietahy konania, skúmaním danej otázky. Čo sa týka vznesenej námietky premlčania, v zmysle § 102 OZ nárok sa premlčí resp. premlčacia doba začína plynúť až vtedy, keď bolo povinnosťou žalobkyne si tento nárok uplatniť u žalovaného a prvý krát nárok na nevyčerpanú dovolenku mala právo si uplatniť v januári 2017. Čo sa týka náhrady škody za stravné, rovnako zotrváva na tom, že aj v tomto prípade platí trojročná premlčacia lehota, nakoľko žalovaný v prípade žalobkyne a ňou uplatnených nárokov koná úmyselne, diskriminačne a účelovo. Tiež dáva do pozornosti, že žalobkyňa mala záujem sa dohodnúť tak ako p. G., na skončení PP dohodou, bolo to myslí v októbri 2017, kedy žiadala, aby jej žalovaný vyplatil náhradu mzdy, náhradu za dovolenku od 19.04.2016 t.j. kedy bolo právoplatne rozhodnuté o neplatnom skončení PP až do podpísania prípadnej dohody, čo žalovaný odmietal. V konaní 19C/171/2011 sa súd zaoberal aj po právoplatnom rozhodnutí v otázkach náhrady mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa. Zástupkyňa žalovaného na pojednávaní uviedla, že nesúhlasí s tvrdením, že žalovaný postupuje diskriminačne a účelovo, pretože rozdiel medzi sporom s p. G., s ktorým bol dohodou skončený pracovný pomer mu síce boli vyplatené isté nároky, avšak p. G. nemal záujem o ponuku práce referenta, čo bolo dôvodom uzatvorenia takejto dohody, avšak na rozdiel od toho, so žalobkyňou sa uskutočnilo niekoľko stretnutí, sú z toho samozrejme aj zápisy s tým, že nakoľko ona sama požadovala akúkoľvek prácu referenta a táto jej bola skutočne aj ponúknutá, hoci z jej strany odmietnutá, tak sa vyplatením nárokov v rozsahu ako požaduje nezaoberali. Čo sa týka ponuky pracovného miesta, písali vo vyjadrení z 5.10.2019 taktiež z 21.11.2019, ale s tým, že by v rámci tohto konania chceli poukázať na to, že podľa názoru žalovaného žalobkyňi neprináleží súčasne nárok na náhradu mzdy, ktorý je uplatňovaný v

dvoch predchádzajúcich konaniach a súčasne aj nárok na náhradu za nevyplatenú dovolenku, pretože v tých dvoch predchádzajúcich konaniach a teraz naráža na výšku uplatneného nároku v tejto žalobe, sú uvedené rozdielne sumy, a to najmä za rok 2018, kedy v konaní 19C/171/2011 sa uplatňuje nárok za náhradu mzdy od 01.01.2018 mesačne vo výške 746,43 eur, v konaní 11Cpr/34/2018 sa uplatňuje tiež za rok 2018 náhrada vo výške 729,18 eur, teda pri určovaní nároku na náhradu za nevyčerpanú dovolenku nie je zrejmá suma a výška priemerného zárobku, z ktorej by sa táto suma mala počítať. V druhom rade poukazuje na rozhodnutie KS Košice sp.zn. 3Cdo/6/2008, ktorý uviedli aj vo vyjadrení z 21.11.2019 a ktorý hovorí o tom, že nároky pracovníka s ktorým organizácia neplatne zrušila pracovný pomer sú upravené v § 61 ZP, avšak nároky na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku medzi nimi nie je. Teda z uvedeného vyplýva a žalovaný týmto pádom aj žiada, aby tento nárok uplatnený a priznaný nebol. Čo sa týka náhrady škody za stravné, tu poukazuje hlavne na premlčanie, pretože stravné sa uplatňuje a vypláca zamestnancovi mesačne vo forme stravných lístkov a teda zamestnávateľ podľa počtu odpracovaných dní prispieva zamestnancovi v r. 2016 to bolo 2,40 eura, v r. 2017 2,68 eura a od r. 2018 2,68 eura. Podľa názoru žalovaného je tento nárok premlčaný z dôvodu plynutia 2 ročnej premlčacej lehoty s poukazom na ustanovenie § 106 OZ. 2 ročná premlčacia doba začala plynúť od 19.04.2016 do 01.09.2017 a to s poukazom na dátum podania žaloby, ktorý bol 02.09.2019. Zároveň tiež poukazuje na skutočnosť, že škodu možno uplatniť len v tom prípade, ak sú splnené podmienky pre vyodenie zodpovednosti za škodu a to v tom prípade, ak zamestnancovi vznikla táto škoda pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s výkonom práce, ktorý však v tomto prípade absentuje. Chce uviesť v závere, že navrhuje, nakoľko predchádzajúce súdne konania neboli k dnešnému dňu právoplatne skončené a v konaní 19C/171/2011 sa bude rozhodovať aj o tom, či pracovný pomer trvá alebo netrvá, aby toto konanie bolo prerušené, alternatívne žiadam, aby nárok v takomto rozsahu bol zamietnutý.

3. Napadnutým zhora v záhlaví tohto rozhodnutia označeným rozsudkom Okresný súd Topoľčany ako súd prvej inštancie v spore takto rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni náhradu za nevyčerpanú dovolenku od 19.04.2016 do 31.07.2018 v sume 2.560,44 eur spolu s 5% -ným úrokom z omeškania ročne od 17.04.2018 do zaplataenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Vo zvyšku žalobu z a m i e t a.

III. Žalobkyni priznáva nárok na náhradu trov konania v rozsahu 34 %. O výške náhrady trov konania bude rozhodnuté samostatným uznesením.

4. Skutkový stav sporu súd prvej inštancie s poukazom na vykonané dokazovanie odôvodnil nasledovne: Z Pracovnej zmluvy zo dňa 20.01.2003 vyplýva, že žalobkyňa so žalovaným uzatvorila pracovný pomer v znení platných dodatkov s dohodnutým druhom práce vo funkcii referentka oddelenia.

Čiastočným rozsudkom Okresného súdu Nitra, sp. zn. 19C 171/2011 - 381 zo dňa 29.09.2014 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp. zn. 8Co/510/2015 -426, právoplatné dňa 19.4.2016 bolo určené, že výpoveď daná žalobkyni žalovaným zo dňa 18.3.2011 je neplatná.

Rozsudkom Okresného súdu Nitra, sp. zn. 19C 171/2011 - 642 zo dňa 13.08.2018 bolo rozhodnuté tak, že:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 680,80eur mesačne počnúc dňom 1.7.2011 do 18.04.2016 spolu s úrokom z omeškania 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, vždy 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplataenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni za rok 2016 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 707,90eur mesačne počnúc dňom 19.04.2016 do 31.12.2016 spolu s úrokom z omeškania 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, vždy 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplataenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

III. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni za rok 2017 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 729,18 eur mesačne počnúc dňom 1.1.2017 do 31.12.2017, spolu s úrokom z omeškania 9,50% ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, vždy 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplataenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku

IV. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni za rok 2018 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 746,43 eur mesačne počnúc dňom 1.1.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci, spolu s úrokom z omeškania 9,50% ročne z každej mesačnej splátky

náhrady mzdy, vždy 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Rozsudkom Okresného súdu Topoľčany, sp. zn. 11Cpr/34/2018 zo dňa 24.05.2019 bolo určené, že: I. Výpoveď daná žalobkyni žalovaným zo dňa 12.10.2017, doručovaná na jej adresu 30.10.2017, podľa ktorej pracovný pomer sa skončil 31.01.2018, je neplatná. II. Súd určuje, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá.

V. Súd žalobu v časti zaplatenia zostávajúcich úrokov z omeškania zamietá.

VI. Súd určuje, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným ďalej trvá.

VII. Žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

Rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp. zn. 8Co/55/2019-745 zo dňa 01.10.2020 odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie sp. zn. 19C/171/2011-642 zo dňa 13.08.2018 v napadnutých vyhovujúcich výrokoch I., II., III., VI. potvrdil, v napadnutom vyhovujúcom výroku IV. v časti priznanej náhrady mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa za obdobie od 01.01.2018 do 31.07.2018 potvrdil a za obdobie od 01.08.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci a v súvisiacom výroku o nároku na náhradu trov konania (VII.) zrušil a vec v týchto častiach vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

Z kolektívnej zmluvy článok 20 vyplýva, že všetkým zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 2 týždne nad výmeru uvedenú v §103 ods.1až7 Zákonníka práce, platnosť od 02.07.2015. Žalobkyňa si uplatnila na čl. 124 spisu):

Nevyčerpaná dovolenka žalobkyne za rok

- 2016 / nárok na dovolenku spolu v počte 24 dní a to vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 707,90 € (nárok od 19.4.2016 od právoplatnosti rozhodnutia) - celkový nárok za rok 2016-772,25 eur

- 2017 / nárok na dovolenku spolu v počte 35 dní a to vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 729,18 € , nárok za rok 2017/1.109,62eur

- 2018 / nárok na dovolenku spolu v počte 20 dní a to vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 746,43 € - (nárok do 31.07.2018), nárok za rok 2018 /678,57eur, spolu 2.560,44 eur.

Zo Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu Mesta Zlaté Moravce, číslo SM 448/2017 Článok 1- Príspevok na stravovanie vyplýva, že zo SF bude poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,20 eur od prvého dňa nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo nasledovne:

a) Zamestnanci mestského úradu, mestskej polície, ZOS, DOS, CVČ, Terénnej sociálnej práce, Chránenej dielne a ostatní zamestnanci v rámci projektov zamestnaní na pracovnú zmluvu. Zamestnanci uvedených stredísk majú stravovanie poskytované formou stravovacích poukážok. Hodnota poukážky na stravu je 4,50 eur, z ktorej príspevok zo sociálneho fondu 0,20 eur. Počas služobných ciest, pokiaľ si zamestnanec účtuje stravné, nemá nárok na stravný lístok. Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok aj v prípade čerpania dovolenky, PN, OČR, služobného a pracovného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141 a § 137 ZP. b) Zamestnanci predškolských zariadení so školskou jedálňou Zamestnanci materských škôl a školských jedální pri materských školách majú zabezpečené stravovanie v školských jedálňach. V prípade predloženia lekárskeho potvrdenia zamestnancom o zdravotnom stave vyžadujúcom špeciálnu diétu, zamestnanec obdrží stravné poukážky ako zamestnanci skupiny A v zmysle čl.3. Zamestnávateľ uhradí zo svojich nákladov 55 % z výšky stravného jednotky na jedno hlavné jedlo. Príspevok zo sociálneho fondu je 0,20 eur. V prípade uzatvorenia prevádzky (prázdniny) zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí sú v zamestnaní na pracovisku stravné poukážky. Predmet dodatku - Zmluvné strany sa dohodli na zmene ustanovenia Článku 1 Príspevok na stravovanie v nasledovnom znení: Zo SF bude poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,20 eur od prvého dňa nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo nasledovne: a) Zamestnanci mestského úradu, mestskej polície, ZOS, DOS, CVČ Zamestnanci uvedených stredísk majú stravovanie poskytované formou stravovacích poukážok. Hodnota poukážky na stravu je 4,50 Eur, z ktorej príspevok zo sociálneho fondu tvorí 0,20 Eur. Počas služobných ciest, pokiaľ si zamestnanec účtuje stravné, nemá nárok na stravný lístok. Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok aj v prípade čerpania dovolenky, PN, OČR, služobného a pracovného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141 a § 137 ZP.

Z Kolektívnej zmluvy - Článok 1 -Príspevok na stravovanie vyplýva, že SF bude poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,20 eur od prvého dňa nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo nasledovne: a) Zamestnanci mestského úradu, mestskej polície, ZOS, DOS, CVČ Zamestnanci uvedených stredísk majú stravovanie poskytované formou stravovacích poukážok. Hodnota poukážky na stravu je 4,00 €, z ktorej: - príspevok zo soc. fondu: 0,20 € Počas služobných ciest, pokiaľ si zamestnanec účtuje stravné, nemá nárok na stravný lístok. Zamestnanec stráca nárok na stravný

lístok aj v prípade čerpania dovolenky, PN, OČR, služobného a pracovného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141 a § 137 ZP. b) Zamestnanci predškolských zariadení so školskou jedálňou. Zamestnanci materských škôl a školských jedální pri materských školách majú zabezpečené stravovanie v školských jedálňach. V prípade predloženia lekárskeho potvrdenia zamestnancom o inom zdravotnom stave vyžadujúcom špeciálnu diétu, zamestnanec obdrží stravné poukážky ako zamestnanci skupiny A v zmysle čl. 3. Zamestnávateľ uhradí zo svojich nákladov 55 % z výšky stravnnej jednotky na jedno hlavné jedlo, príspevok zo sociálneho fondu 0,20 €. V prípade uzatvorenia prevádzky (prázdniny) zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí sú v zamestnaní na pracovisku, stravné poukážky.

Zo Žiadosti o preplatenie nevyčerpanej dovolenky zo dňa 16.04.2018 vyplýva, že žalobkyňa žiadala žalovaného o preplatenie nevyčerpanej dovolenky za roky 2016, 2017 od 19.04.2016, t. j. od právoplatnosti rozsudku KS č. k. 8Co/510/2015 z dôvodu náhrady mzdy z titulu prekážky na strane zamestnávateľa.

Z odpovede žalovaného na žiadosť o preplatenie nevyčerpanej dovolenky zo dňa 18.04.2018 vyplýva, že žalovanému bola doručená žiadosť žalobkyne dňa 16.04.2018 a žalovaný navrhol žalobkyni náhradu mzdy od 01.02.2018, dohodu o ukončení pracovného pomeru, odstupné vo výške 4- násobku priemerného mesačného zárobku.

5. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie, s poukazom na uvedený skutkový stav, citované ustanovenia Zákonníka práce (§ 142 ods. 1 a 3, § 144a ods. 1 písm. a/ a § 152 ods. 1) a cit. ust. § 420 ods. 1 Občianskeho zákonníka, odôvodnil nasledovne:

Pokiaľ si žalobkyňa v danej veci uplatnila nárok na zaplatenie náhrady za nevyčerpanú dovolenku za žalované obdobie od 19.4.2016 - 31.07.2018 spolu v sume 2.560,44eur spolu s 5% -ným úrokom z omeškania ročne od 12.1.2017 do zaplatenia z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa, k tejto časti žalobného návrhu súd uvádza nasledovné:

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa z objektívnych dôvodov znemožňujú zamestnávateľovi prideľovať prácu tak, že nemôže plniť voči zamestnancovi jednu zo svojich hlavných povinností, ktorou je prideľovať zamestnancovi prácu v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy. V prípade, že takáto skutočnosť nastane, Zákonník práce v §142 zamestnávateľovi ukladá povinnosť poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy. Z judikatúry slovenských súdov vyplýva, že vznik práva na dovolenku je viazaný na "reálny" výkon práce zamestnanca, nie na skutočnosť, že pracovný pomer zamestnanca trvá [2 Cdo 267/2013, 3 Cdo 6/2008 ].

Z Rozsudku Súdneho dvora EÚ o nevyčerpanej dovolenke však vyplýva, že ak súd rozhodne o neplatnom skončení pracovného pomeru, zamestnanec má nárok na náhradu mzdy a zamestnávateľ má povinnosť ju vyplatiť a vysporiadať sa aj s odvodovými povinnosťami. Súdny dvor Európskej únie vo svojom Rozhodnutí zo dňa 25. júna 2020 rozhodol aj o ďalšom nároku zamestnanca v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, a to nároku na náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku. V zmysle tohto rozhodnutia sa vzťahuje povinnosť členského štátu EÚ zabezpečiť platenú dovolenku pre každého zamestnanca vyplývajúcu z Článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, t.j. aj pre zamestnancov, s ktorými bol neplatne skončený pracovný pomer a to v období odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania, t.j. za čas kedy zamestnanec skutočne nepracoval.

V zmysle aktuálneho rozhodnutia v spojených veciach QH v Varchoven kasacionen sad na H. B., I./XX a CV v Iccrea Banca SpA, C-37/19 Súdny dvor EÚ rozhodol aj o ďalšom nároku zamestnanca v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, a to nároku na náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku. Zamestnávateľ je povinný nielen zabezpečiť platenú dovolenku v stanovenej výmere každému zamestnancovi, ale bráni sa tiež členským štátom a ich vnútroštátnej judikatúre neposkytnúť platenú dovolenku zamestnancovi, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer a v dôsledku rozhodnutia súdu opätovne nastúpil do zamestnania, a to v období odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia (a to z dôvodu, že zamestnanec skutočne nepracoval). Európska legislatíva bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej by takýto zamestnanci nemali nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku v období odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania. Výrok rozsudku bol nasledovný:

Článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa jeho opätovného

nastúpenia do zamestnania z dôvodu, že tento pracovník počas tohto obdobia pre zamestnávateľa skutočne nepracoval.

Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej v prípade skončenia pracovného pomeru, ku ktorému došlo po tom, ako dostal dotknutý pracovník protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom, v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, tento pracovník nemá nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania.

Vzhľadom na povinnosť členských štátov Európskej únie vykladať vnútroštátne právo v súlade s legislatívou Európskej únie a so závermi Súdneho dvora Európskej únie, súd sa s nárokom žalobkyne na náhradu za nevyčerpanú dovolenku vysporiadal tak, že jej tento nárok v zmysle hore uvedeného priznal a zaviazal žalovaného na zaplatenie náhrady za nevyčerpanú dovolenku žalobkyni spolu v sume 2.560,44eur v období od 19.4.2016 (t. j. od právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Nitra, č. k. 19C 171/2011 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 8Co/510/2015, ktorými bolo právoplatne od 19.4.2016 rozhodnuté, že výpoveď žalobkyne zo dňa 18.3.2011 je neplatná ) do 31.07.2018 (t. j. do dňa, kedy bolo rozsudkami Okresného súdu Nitra, sp. zn. 19C 171/2011 -642 zo dňa 13.08.2018 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp. zn. 8Co/55/2019-745 zo dňa 01.10.2020, právoplatne rozhodnuté o časti priznanej náhrady mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa za obdobie od 01.01.2018 do 31.07.2018), keď nevyčerpaná dovolenka žalobkyne za rok 2016 - nárok na dovolenku spolu v počte 24 dní vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 707,90 eur (nárok od 19.4.2016 od právoplatnosti rozhodnutí) - 707,90 eur: 22 dní = 32,17 eur x 24 dní = 772,25 eur = nárok za nevyčerpanú dovolenku za rok 2016-, za rok 2017- nárok na dovolenku spolu v počte 35 dní vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období žalobkyňa dosahovala t. j. 729,18 eur -729,18eur :22dní x 35 dní = 1.160eur = nárok za nevyčerpanú dovolenku za rok 2017, žalobkyňa si uplatnila sumu 1.109,62eur a za rok 2018 - nárok na dovolenku spolu v počte 20 dní vo výške platu, ktorý by v rozhodnom období dosahovala t.j. 746,43 eur (nárok do 31.07.2018), 746,43eur: 22dní x 20 dní = 678,57 eur = nárok za nevyčerpanú dovolenku za rok 2018, t. j. rok 2016/ 772,25eur, rok 2017/1.109,62eur, rok 2018/678,57eur, spolu 2.560,44eur.

Pokiaľ žiadala žalobkyňa úrok z omeškania vo výške 5,00% ročne z celej dlžnej sumy 2.560,44 eur za nevyčerpanú dovolenku za roky 2016, 2017 a 2018 od 12.01.2017 do zaplatenia, súd uvádza, že žalovaný sa dostal do omeškania s plnením dlhu nasledujúci deň po doručení výzvy od žalobkyne, ktorou žalobkyňa žiadala preplatenie nevyčerpanej dovolenky, t. j. odo dňa 17.04.2018, keď výzva bola žalovanému doručená dňa 16.04.2018, preto súd v zmysle §517 ods.2 Občianskeho zákonníka zaviazal žalovaného na zaplatenie úroku z omeškania 5,00% ročne zo sumy 2.560,44 eur od 17.04.2018 do zaplatenia a vo zvyšku úroku z omeškania od 12.01.2017 do 16.04.2018 žalobu ako nedôvodnú zamietol.

Žalobkyňa si uplatnila aj nárok na zaplatenie náhrady škody za nevyplatené stravné od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 1.266 eur spolu s 5 % - ným ročným úrokom z omeškania od 19.4.2016 do zaplatenia. V tejto časti súd považoval žalobu žalobkyne za nedôvodnú.

Pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa (alebo aj na strane zamestnanca) nárok na zabezpečenie stravy (stravných lístkov) nevzniká. Tento nárok závisí od odpracovaných hodín. Ak zamestnanec odpracuje viac ako 4 hodiny, nárok na zabezpečenie stravy zo zákona má. Ak zamestnanec nemôže vykonávať svoju prácu z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa a to aj v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, patrí mu náhrada mzdy v plnej výške (§142 ZP) a tiež aj na náhrada za nevyčerpanú platenú dovolenku, avšak nárok na náhradu škody z dôvodu neposkytnutia stravného zamestnávateľom pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa nevzniká. Na základe hore uvedeného preto súd žalobu žalobkyne v časti, ktorou sa domáhala zaplatenia náhrady škody za nevyplatené stravné od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 1.266 eur spolu s 5 % - ným ročným úrokom z omeškania od 19.4.2016 do zaplatenia ako nedôvodnú zamietol.

O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd podľa § 255 ods. 2 CSP (Civilný sporový poriadok – zákon č. 160/2015 Z. z.) keď žalobkyňa mala vo veci úspech 67 % a žalovaný 33% , preto súd priznal žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 34% (67%-33%). O výške náhrady trov konania rozhodne vyšší súdny úradník po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením.

6. Uvedený rozsudok včas podanými odvolaniami podali obe strany sporu.

7. Odvolanie žalovaného smerovalo proti výrokom I. a III. rozsudku, v ktorých výrokoch žiadal zmenu napadnutého rozsudku tak, aby žalobkyni nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku priznal nebol

(aby žaloba v tejto časti bola zamietnutá) a zároveň, aby žalobkyni nebol priznaný nárok na náhradu trov konania, keď ohľadom odvolacích dôvodov poukázal na ust. § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP, t. j., že súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a že jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Má za to, že súd pri rozhodovaní o náhrade za nevyčerpanú dovolenku mal brať do úvahy skutočnosť, že on v snahe vyhovieť požiadavkám žalobkyne dňa 11. 09. 2017 rozhodnutím o organizačnej zmene vytvoril pracovné miesto – „referent registratúrneho strediska“ a že svojim listom zo dňa 12. 09. 2017 prevzatým dňa 18. 09. 2017 umožnil výkon práce pre žalobkyňu po právoplatnom rozhodnutí o neplatnom skončení pracovného pomeru, ktorú pracovnú pozíciu odmietla, avšak od tohto dátumu už nemožno považovať prekážky na strane zamestnávateľa, že po odmietnutí práce žalobkyňou dal žalobkyni výpoveď listom prevzatým dňa 30. 10. 2017, keď súdne konanie o určenie platnosti/neplatnosti tejto výpovede je vedené na Okresnom súde v Topoľčanoch pod sp. zn. 11Cpr/37/2018 a nie je doposiaľ právoplatne rozhodnuté, teda počas doby, v ktorej sú vzťahy medzi účastníkmi sporné bola priznaná náhrada za nevyčerpanú dovolenku, že podľa rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/6/2008 nárok na náhradu nevyčerpanej dovolenky zamestnancovi neprináleží, nakoľko neodpracoval u zamestnávateľa 60 dní, keď do času požadovaného výkonu práce 60 dní sa započítavajú skutočne odpracované dni, keď podmienka odpracovania tohto počtu dní musí byť splnená v každom kalendárnom roku, a teda že pre existujúci pracovnoprávny spor nie je možné považovať za čas neprítomnosti v práci prekážky na strane zamestnávateľa, keď nároky pracovníka z neplatného skončenia pracovného pomeru sú upravené v § 61 Zákonníka práce a nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku medzi nimi nie je. Pre vznik nároku na dovolenku sa okrem nepretržitého trvania pracovného pomeru vyžaduje v zmysle § 101 ods. 1 Zákonníka práce aj ďalšia podmienka – skutočný výkon práce, nakoľko však žalobkyňa nepracovala pre neho, nevznikol jej ani nárok na dovolenku a na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku. Nariadenie vlády č. 223/1988 Zb., prekážky v práci zamestnanca z dôvodu neplatného rozviazania pracovného pomeru nepovažuje za výkon práce pre účely dovolenky, teda pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru patrí zamestnancovi náhrada mzdy a nepatrí mu náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku podľa § 110b ods. 2 až 4 Zákonníka práce aj preto, že neodpracoval potrebný počet dní, keď neprideľovanie práce počas trvania sporu o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru nepredstavuje prekážku v práci, ktorá by sa inak pre účely dovolenky posudzovala ako výkon práce; potom nie je žiadny dôvod na to, aby za rovnaké obdobie obdržal zamestnanec ďalšiu náhradu mzdy, napr. z dôvodu nevyčerpanej dovolenky. Na základe rozsudku Krajského súdu v Nitre č. k. 8Co/55/2019 – 745 zo dňa 01. 10. 2020 vyplatil žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 01. 07. 2011 do 31. 08. 2018, z čoho vyplýva, že za obdobie od 19. 04. 2016 do 31. 07. 2018 bola žalobkyni vyplatená náhrada mzdy, čo potom znamená, že na základe uvedeného (rozsudku Najvyššieho súdu SR) nie je možné za to isté obdobie priznať súčasne aj nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku, nakoľko počas tohto obdobia nešlo o prekážky na strane zamestnávateľa. Je nepochopiteľné, aby príslušný súd priznal jeden z dvoch uplatnených nárokov, ak Zákonník práce striktnie ustanovuje, že zamestnanec má právo na dovolenku, ak odpracuje minimálne 60 kalendárnych dní, avšak žalobkyňa u neho reálne žiadnu prácu nevykonávala, napriek tomu jej bol nárok priznaný. Odôvodnenie rozhodnutia považuje za nedostatočné a zároveň má za to, že nárok uplatnený žalobou jej nemal byť priznaný vôbec, keď má tiež za to, že prvoinštančný súd sa náležite nevysporiadal s jeho námietkou premlčania niekoľkokrát počas súdneho konania namietanou. Záverom teda udáva, že nie je možné priznať súčasne nárok na náhradu mzdy a zároveň aj nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku, nakoľko by tým žalobkyni vznikol značný majetkový prospech v súvislosti s porušením sociálnej funkcie a zásady zákazu zneužívania práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov.

8. Odvolanie žalobkyne smerovalo proti výrokom II. a III. rozsudku, keď požadovala ich zmenu tak, aby jej žalobe bolo v plnom rozsahu vyhovené a zároveň aby jej bol priznaný nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, vrátane odvolacieho konania, prípadne aby v napadnutých častiach bol rozsudok zrušený s vrátením veci na nové konanie. Súdu prvej inštancie vyčítala nesprávne skutkové zistenia na základe vykonaných dôkazov a to, že rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia. Má za to, že konajúci súd napriek tomu, že dostatočne zistil skutkový stav, nebral do úvahy jednak jej tvrdenie, ako aj predložené listinné dôkazy, ktoré potvrdzovali ich správnosť. Považuje sa za zamestnanca, ktorý vykonával prácu pre zamestnávateľa, aj keď iba fiktívne, ale vykonával prácu, teda odpracoval u zamestnávateľa denne 7,5 hodiny v zmysle jeho kolektívnej zmluvy a pracovného poriadku, teda si splnila aj podmienku odpracovania 60 dní u zamestnávateľa v kalendárnom roku, ako aj odpracovaním 4 hodín denne nároku na stravné. Predmetné nároky na vyplatenie dovolenky a stravného vznikli v zmysle § 142 Zákonníka práce, keď vznikli prekážky na strane zamestnávateľa a tieto sa v zmysle § 144

písm. a/ Zákonníka práce považujú za riadny výkon jej práce a teda jej prislúchajú ňou uplatňované nároky týmto titulom. Prvoinštančný súd nesprávne aplikoval zákonné ustanovenia ako aj rozhodnutia EÚ, keďže oba nároky boli uplatňované od právoplatnosti rozhodnutia krajského súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru titulom prekážok na strane zamestnávateľa, keď v tomto smere sa okrem zákonných ustanovení Zákonníka práce odvoláva aj na rozhodnutie Krajského súdu v Prešove vo veci sp. zn. 6CoPr/4/2015, kde sa zaoberal obdobnou problematikou. Zotrváva na svojom a viackrát uvedenom dôvode, že od 19. 04. 2016 prácu u žalovaného nevykonávala z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, keď podľa § 144 ods. 1 sa ako výkon práce posudzuje aj doba, keď nepracovala pre prekážky v práci, keď žalovaný svojimi vyjadreniami tento dôvod ani raz nespochybnil a všetky svoje vyjadrenia smeruje k úplne iným veciam s týmto hlavným dôvodom nesúvisiacim so snahou odvieť pozornosť súdu. Uvedené uviedla aj v odôvodnení svojej žaloby pre neprideľovanie jej žiadnej práce, jej okrem náhrady mzdy z titulu prekážky na strane zamestnávateľa klasifikovanej ako „výkon práce“ vznikol aj nárok na dovolenku a rovnako aj všetky zákonné nároky vrátane stravného a to od právoplatnosti rozhodnutia Krajského súdu v Nitre, t. j. od 19. 04. 2016. Výkon práce na Mestskom úrade trvá každý deň 7,5 hodiny, týždenný pracovný čas je 37,5 hodiny. Čo sú prekážky na strane zamestnávateľa upravuje Zákonník práce v § 142, čo je výkonom práce upravuje v § 144a, keď zo zásad tvorby a použitia sociálneho fondu žalovaného vyplýva, že tam nie je spomenutý § 142 – prekážky na strane zamestnávateľa ako dôvod, kedy zamestnanec stráca nárok na stravný lístok. Rovnako poukazuje na právny názor ohľadom stravného – tu uviedla odkaz na internetovú stránku, ako aj na názor D. D. G. k nároku zamestnanca na stravný lístok od roku 2020. Do pozornosti odvolacieho súdu dáva aj nesprávnosť odôvodnenia vo vzťahu k I. výrokovej časti priznaného nároku – k bodu 29. až 31., keď sa nestotožňuje s jeho odôvodnením a názorom o tom, že výpoveď je neplatná od 19. 04. 2016 do 31. 07. 2018. Tým, že žalovaný vyplatil E. G. ako svojmu zamestnancovi dovolenku od právoplatnosti KS do ukončenia PP, potvrdil svojim konaním tú skutočnosť, že na tento zákonný nárok má nárok aj ona; pokiaľ inému zamestnancovi nechce tento nárok vyplatiť, jedná sa o diskrimináciu (§ 13 ZP), keď možno konštatovať, že aj E. G. odpracoval fiktívne titulom prekážok na strane zamestnávateľa 7,5 hodiny denne až do ukončenia pracovného pomeru. Čo sa týka výroku III. ohľadom trov konania má za to, že výpočet jej úspešnosti v spore je nesprávny, nakoľko pokiaľ dosiahla úspech vo veci 67%, v rovnakom rozsahu jej mali byť priznané aj nároky na náhradu trov konania.

9. Strany sporu sa následne vyjadrovali k svojim odvolaniam, keď v podstate zotrvali na svojich vyjadreniach z konania a s nimi podaných odvolaní.

10. Z obsahu spisu odvolací súd zistil, že žalobkyňa domáhala voči žalovanému zaplata náhrady za nevyčerpanú dovolenku a náhrady škody za stravné, a to konkrétne náhrady za nevyčerpanú dovolenku od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 2.560,44 eur spolu s 5% úrokom z omeškania od 12.01.2017 do zaplata a náhrady škody za nevyplatené stravné od 19.4.2016 do 31.07.2018 vo výške 1.266 eur spolu s 5 % ročným úrokom z omeškania od 19.4.2016 do zaplata dôvodiac tým, že so žalovaným uzatvorila pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 20.01.2003 v znení platných dodatkov s dohodnutým druhom práce vo funkcii referentka oddelenia s tým, že rozsudkom Okresného súdu Nitra, č.k. 19C 171/2011 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č.k. 8Co/510/2015 bolo právoplatne rozhodnuté, že výpoveď žalobkyne zo dňa 18.3.2011 je neplatná a teda vznikla zákonná povinnosť žalovaného od uvedeného dátumu žalobkyne prideľovať prácu v zmysle platne uzatvorenej pracovnej zmluvy a jej platne uzatvorených dodatkov. Dňa 29.01.2020 na pojednávaní súd pripustil zmenu petitu žaloby podľa podania žalobkyne zo dňa 28.01.2020 tak, že: Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyne náhradu za nevyčerpanú dovolenku od 19.04.2016 do 31.07.2018 vo výške 2 560,44 eur spolu s 5% úrokom z omeškania od 12.1.2017 do zaplata a náhrady škody za nevyplatené stravné od 19.4.2016 - 31.07.2018 vo výške 1.266 eur spolu s 5 % ročným úrokom z omeškania od 19.4.2016 do zaplata. Vzhľadom na skutočnosť, že súd prvej inštancie dospel k záveru, že žaloba žalobkyne je čiastočne dôvodná vo veci rozhodol tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyne náhradu za nevyčerpanú dovolenku od 19.04.2016 do 31.07.2018 v sume 2.560,44 eur spolu s 5% úrokom z omeškania ročne od 17.04.2018 do zaplata, do troch dní od právoplatnosti rozsudku s tým, že vo zvyšku žalobu zamietol.

11. Vyššie citovaný rozsudok súdu prvej inštancie bol napadnutý odvolaním žalobkyne voči výroku II. a voči súvisiacemu výroku III. o trovách konania, ako aj odvolaním žalovaného voči výroku I. a voči súvisiacemu výroku III. o trovách konania. Obe strany sporu zhodne vytýkali súdu prvej inštancie, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

12. K nesprávnym skutkovým zisteniam odvolací súd konštatuje, že citovaný odvolací dôvod 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 § 191 CSP, a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán sporu nevyplynuli, 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 vyplynuli z prednesov strán sporu, alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálnej vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ustanovení § 192 až § 194 CSP.

13. Nesprávnym právnym posúdením veci podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

14. Krajský súd v Nitre, ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie žalovaného bolo podané stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnuté, v zákonom stanovenej lehote na podanie odvolania (§ 359 CSP, 362 ods. 1 CSP) a zistení, že spĺňa náležitosti § 363 CSP, viazaný rozsahom odvolania a odvolacími dôvodmi odvolania (§ 379 a § 380 CSP) a viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP), prejednal odvolanie žalovaného bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP), pretože nepovažoval za potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie a nevyžadoval si to dôležitý verejný záujem, s následným verejným vyhlásením rozhodnutia (§ 219 ods. 3 CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je nedôvodné a rozhodnutie súdu prvej inštancie je vo výroku I. vecne správne.

15. Podľa § 387 ods. 1 CSP, odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

16. Podľa § 387 ods. 2 CSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

17. Odvolací súd pre zdôraznenie správnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie rovnako ako súd prvej inštancie v celom rozsahu poukazuje na rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v spojených veciach C-762/18 a C-37/19 (QH proti Värhoven kasacionen säd na H. B. (I./XX), CV proti Iccrea Banca SpA (C-37/19), z obsahu ktorého súd prvej inštancie vychádzal pri posudzovaní nároku žalobkyne. V tejto súvislosti možno len konštatovať, že právne závery ku ktorým dospel súd prvej inštancie zohľadňujúc vyššie špecifikované rozhodnutie Súdneho dvora EÚ sú správne. Zároveň tak ako bolo vyslovené aj vo vyššie citovanom rozhodnutí je nutné mať na zreteli, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania z dôvodu, že tento pracovník počas tohto obdobia pre zamestnávateľa skutočne nepracoval, rovnako tak aj to, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej v prípade skončenia pracovného pomeru, ku ktorému došlo po tom, ako dostal dotknutý pracovník protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom, v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá tento pracovník nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania.

18. Na základe uvedeného sa preto odvolací súd (i v kontexte čl. 3 ods. 1 CSP) nemohol stotožniť s tvrdeniami žalovaného o nedôvodnosti nároku žalobkyne, keď tento aj v odvolaní poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/6/2008 (podľa ktorého nárok na náhradu nevyčerpanej dovolenky zamestnancovi neprináleží, nakoľko neodpracoval u zamestnávateľa 60 dní), keď s poukazom na už vyššie uvedené rozhodnutie Súdneho dvora EÚ, uvedené rozhodnutie Najvyššieho súdu je tým prekonané, keď z rozhodnutia Súdneho dvora EÚ jednoznačne vyplýva, že zamestnanec, ktorý bol protiprávne prepustený má nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok resp. peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku aj keď tento zamestnanec pre zamestnávateľa skutočne nepracoval.

19. Rovnako tak sa odvolací nemohol stotožniť ani s námietkou žalovaného, ohľadne skutočnosti, že na Okresnom súde Topoľčany pod sp. zn. 11Cpr/34/2018, sa vedie konanie ktoré nie je právoplatne skončené, a teda nie je právoplatne rozhodnuté o platnosti resp. neplatnosti výpovede danej žalovaným žalobkyňou dňa 12.09.2017. S uvedenou argumentáciou sa odvolací súd nemohol stotožniť, keď vo veci vedenej pod sp. zn. 11Cpr/34/2018 rozhodol Okresný súd Topoľčany medzitémnym rozsudkom zo dňa 24.05.2019 s tým, že uvedený rozsudok bol napadnutý odvolaním žalovaného, preto tento nemohol právoplatnosť nadobudnúť. V dôsledku odvolania žalovaného voči uvedeného rozsudku vo veci rozhodoval Krajský súd v Nitre ako funkčne príslušný súd na prejedanie odvolania žalovaného, keď tento medzitémny rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil rozsudkom č. k. 8CoPr/4/2019 zo dňa 10.06.2021. Na základe uvedeného je teda zrejmé, že súd prvej inštancie medzitémnym rozsudkom rozhodol o základe nároku t. j. o neplatnosti výpovede danej žalobkyňou dňa 12.09.2017, ktorý nadobudol právoplatnosť, a tento právoplatný medzitémny rozsudok je postačujúcim pre posúdenie v tomto konaní prejedávanej veci resp. nárokov žalobkyne.

20. Následne odvolací súd po zistení, že odvolanie žalobkyne bolo podané stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnuté, v zákonom stanovenej lehote na podanie odvolania (§ 359 CSP, 362 ods.1 CSP) a zistení, že spĺňa náležitosti § 363 CSP, viazaný rozsahom odvolania a odvolacími dôvodmi odvolania (§ 379 a § 380 CSP) a viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP), prejednal odvolanie žalobkyne (bez jeho doplnenia po odvolacej lehote) bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods.1 CSP), pretože nepovažoval za potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie a nevyžadoval si to dôležitý verejný záujem, s následným verejným vyhlásením rozhodnutia (§ 219 ods. 3 CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne je nedôvodné a rozhodnutie súdu prvej inštancie v zamietajúcom výroku II. je vecne správne.

21. Súd prvej inštancie výrokom II. zamietol nárok žalobkyne na zaplatenie náhrady škody za nevyplatené stravné od 19.04.2016 do 31.07.2018 vo výške 1.266 eur spolu s 5 % ročným úrokom z omeškania od 19.04.2016 do zaplatenia. Odvolací súd sa s právnym názorom súdu prvej inštancie v tejto súvislosti plne stotožňuje, a teda ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, preto sa v odôvodnení obmedzuje len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia a na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie dopĺňa ďalšie dôvody.

22. Odvolací súd v prvom rade zdôrazňuje, že nárok na zabezpečenie stravy je špecifickým nárokom zamestnanca plynúcim zo sociálnej politiky pracovného práva, podľa ktorej je zamestnávateľ povinný zamestnancovi zabezpečiť stravu ak zamestnanec reálne vykonáva prácu pre zamestnávateľa počas pracovnej zmeny a zároveň naplní zákonné podmienky stanovené v ustanovení § 152 a nasl. Zákonníka práce (napr. trvanie pracovnej zmeny počas ktorej zamestnanec reálne vykonáva prácu pre zamestnávateľa dlhšie ako 4 hodiny). Zamestnávateľ však nemá uvedenú povinnosť ak zamestnanec nenaplní zákonné predpoklady pre poskytnutie stravovania zo strany zamestnávateľa, preto mu nárok na poskytnutie stravy neprináleží (napr. prekážky v práci na strane zamestnávateľa). Ak teda žalobkyňa v danom období za ktoré požaduje nárok na stravné u žalovaného reálne nevykonávala prácu počas pracovnej zmeny, bez ohľadu na to či došlo k prekážkam v práci na strane zamestnávateľa, tak jej nárok na poskytnutie stravného nemohol vzniknúť v dôsledku nesplnenia zákonných predpokladov predvídaných ustanovením § 152 a nasl. Zákonníka práce. Zároveň je nutné zdôrazniť, že žalobkyňa si svoj nárok na zaplatenie stravného uplatnila titulom náhrady škody, avšak v danom prípade bola žalobkyňa nositeľom dôkazného bremena nie len tvrdenia ale aj preukázania troch obligatórnych predpokladov vzniku nároku na náhradu škody (protiprávne konanie resp. porušenie právnej povinnosti, vznik škody a príčinná súvislosť medzi protiprávnym konaním resp.. porušením právnej povinnosti

a vznikom škody), ktorých naplnenie sa vyžaduje kumulatívne, k čomu však nedošlo. Možno uzavrieť, že tak ako správne súd prvej inštancie v bode 34. odôvodnenia rozhodnutia uviedol, ak zamestnanec nemôže vykonávať svoju prácu u zamestnávateľa napríklad z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa, čo platí aj v prípade neplatne skončeného pracovného pomeru, tomuto prináleží náhrada mzdy v plnej výške podľa § 142 Zákonníka práce, avšak nárok na náhradu škody z dôvodu neposkytnutia stravného zamestnávateľom pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa mu nevzniká. Na základe uvedeného odvolací súd vyhodnotil odvoláciu argumentáciu žalobkyne za nedôvodnú a rozhodnutie súdu prvej inštancie v tejto súvislosti za vecne správne, a to aj v časti výroku o náhrade trov konania, keďže úspech strany sporu len čiastočný sa počíta ako celkový (úspech mínus neúspech).

23. Odvolací súd záverom zdôrazňuje, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranou sporu, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania. Ústavný súd vo svojich rozhodnutiach uvedené konštantne pripomína a odvolací súd sa s týmto v plnej miere stotožňuje, preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované právo účastníka na spravodlivé súdne konanie (napr. IV. ÚS 115/03, II. ÚS 44/03, III. ÚS 209/04, I. ÚS 117/05, IV. ÚS 112/05).

24. Z vyššie uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v zmysle § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil, keď po preskúmaní napadnutého rozsudku, ako aj konania, ktoré mu predchádzalo, dospel k záveru, že súd prvej inštancie zistil skutkový stav v rozsahu potrebnom pre vyhlásenie rozsudku a na základe vykonaných dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam a následne dospel aj k správnej právnej závere.

25. O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP, keď žalobkyňa mala, tak ako v prvoinstančnom konaní, úspech vo veci 67 % a žalovaný 33 %, preto odvolací súd priznal žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 34 % (67 % - 33 %) s tým, že o výške náhrady konania rozhodne vyšší súdny úradník po právoplatnosti rozsudku, a to samostatným uznesením.

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

#### **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 dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 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).