

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 3CoPr/1/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1212205621
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 03. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Roman Bolebruch
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2018:1212205621.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Romana Bolebrucha a sudcov Mgr. Patricie Skotnickej a JUDr. Alexandry Hanusovej v spore žalobcu: F. U., Y. X, Q., zastúpeného advokátom JUDr. Ľubomírom Schweighoferom, Šafárikovo nám. 2, Bratislava, proti žalovanému: M-SECURITY SERVICE, s.r.o., Pri hrádzi 9, Bratislava, zastúpeného Aequitas s.r.o., Dolná 19, Banská Bystrica, o náhradu mzdy, na odvolania žalobcu i žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II č.k. 52Cpr/2/2012-350, zo dňa 22.6.2016, takto

rozhodol:

Odvolačný súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo veci samej a v časti poplatkovej povinnosti **p o t v r d z u j e .**

V časti náhrady trov konania rozsudok súdu prvej inštancie **z r u š u j e** a vec **v r a c i a** na ďalšie konanie.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 6.727,32 eura brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % zo sumy 154,70 eura brutto od 1.4.2012 do zaplataenia, 373,74 eura brutto od 1.5.2012 do zaplataenia, 373,74 eura brutto od 1.6.2012 do zaplataenia, 373,74 eura brutto od 1.7.2012 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % zo sumy 373,74 eura brutto od 1.8.2012 do zaplataenia, 373,74 eura brutto od 1.9.2012 do zaplataenia, 373,74 eura brutto od 1.10.2012 do zaplataenia, 373,74 eura brutto od 1.11.2012 do zaplataenia, 373,74 eura brutto od 1.12.2012 do zaplataenia, 373,74 eura brutto od 1.1.2013 do zaplataenia, 373,74 eura brutto od 1.2.2013 do zaplataenia, 373,74 eura brutto od 1.3.2013 do zaplataenia, 219,04 eura brutto od 1.4.2013 do zaplataenia, 186,87 eura brutto od 1.5.2013 do zaplataenia, 186,87 eura brutto od 1.6.2013 do zaplataenia, 186,87 eura brutto od 1.7.2013 do zaplataenia, 186,87 eura brutto od 1.8.2013 do zaplataenia, 186,87 eura brutto od 1.9.2013 do zaplataenia, 186,87 eura brutto od 1.10.2013 do zaplataenia, 186,87 eura brutto od 1.11.2013 do zaplataenia, 186,87 eura brutto od 1.12.2013 do zaplataenia, 186,87 eura brutto od 1.1.2014 do zaplataenia, 186,87 eura brutto od 1.2.2014 do zaplataenia, 186,87 eura brutto od 1.3.2014 do zaplataenia, 186,87 eura brutto od 1.4.2014 do zaplataenia a vo zvyšnej časti žalobu zamietol. Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu trov právneho zastúpenia vo výške 2.902,91 eura a povinnosť zaplatiť súdny poplatok za návrh na začatie konania vo výške 503 eur.

2. V odôvodnení uviedol, že medzitýmnym rozsudkom č.k. 52Cpr/2/2012-210, zo dňa 6.8.2014, určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalovaným žalobcovi listom zo dňa 25.1.2012 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a zamietol vzájomný návrh žalovaného; rozsudok v časti určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nadobudol právoplatnosť dňa 6.9.2014.

3. Žalobca si v konaní uplatnil nárok na náhradu mzdy 11.441,68 eura s príslušenstvom (v znení petitu, ktorého zmenu pripustil uznesením na pojednávaní dňa 10.6.2016) za obdobie od 17.2.2012 do 6.9.2014, t.j. od písomného oznámenia žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, do právoplatnosti rozsudku, ktorým bola určená neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru.

4. Súd prvej inštancie sa s poukazom na § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce nestotožnil so žalovaným, ktorý žiadal náhradu mzdy za 12 mesiacov nepriznať vôbec z dôvodu, že žalobca nespĺňa požiadavky potrebné pre výkon práce v súkromnej bezpečnostnej službe, t.j. u žalovaného. Tieto tvrdenia žalovaného sú vo vzťahu k nároku na náhradu mzdy irelevantné, nakoľko nárok žalobcu vyplýva priamo zo zákona a viaže sa na neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Nárok žalobcu na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru je preto čo do základu daný právoplatným rozhodnutím súdu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru; nárok na náhradu mzdy za obdobie 12 mesiacov vyplýva zo zákona a súd ho v konaní nemôže obmedziť alebo nepriznať. Súd prvej inštancie preto priznal žalobcovi náhradu mzdy za 12 mesiacov, t.j. od 17.2.2012 do 17.2.2013 vo výške 4.484,88 eura (12 x 373,74 eura).

5. V súvislosti s nárokom žalobcu na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za dobu presahujúcu 12 mesiacov súd prvej inštancie uviedol, že žalobca si po neplatnom skončení pracovného pomeru aktívne hľadal prácu, zapojil sa do pracovného procesu, avšak nedosahoval čo do výšky až také príjmy, aké by mohol dosiahnuť u žalovaného, pričom tieto príjmy neboli celkom stabilné. V období od 18.2.2013 bol žalobca zamestnaný u SWISS POST SOLUTIONS, s. r. o. na základe dohôd o vykonaní práce a pracovnej činnosti (prepísovanie údajov a dát, triedenie a spracovanie dokumentov a pod.) s príjmom 289,79 eura (4/2013), 356,47 eura (5/2013), 267,23 eura (6/2013), 454,53 eura (7/2013), 453,86 eura (8/2013), 331,16 eura (9/2013), 476,43 eura (10/2013), 444,39 eura (11/2013), 335,79 eura (12/2013), 370,43 eura (1/2014), 317,19 eura (2/2014) a 251,48 eura (3/2014). Od 11.4.2014 sa žalobca zamestnal na základe pracovnej zmluvy v riadnom pracovnom pomere ako operátor na PC so základnou mesačnou mzdou 800 eur. S poukazom na uvedené súd prvej inštancie priznal žalobcovi aj náhradu mzdy za obdobie ďalších 12 mesiacov, t.j. od 18.2.2013 do 18.2.2014, pričom vychádzal z priemernej mesačnej mzdy 373,74 eura, zníženej o 50 %, t.j. zo sumy 186,87 eura mesačne brutto. Celkom súd prvej inštancie za uvedené obdobie priznal náhradu mzdy vo výške 2.242,44 eura.

6. Pri uvedenom rozhodnutí o znížení náhrady mzdy o 50 % za uvedené obdobie vzal do úvahy skutočnosť, že žalobca v uvedenom období dosiahol príjem 4.097,27 eura a teda si sám dokázal čiastočne zabezpečiť základné životné potreby. Priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov už nemá sankčný charakter, ale plní predovšetkým tzv. sociálnu funkciu. Preto vzal do úvahy aj primeranosť priznanej náhrady mzdy voči potrebe žalobcu ohľadom zabezpečenia si základných životných potrieb. Priznanú náhradu mzdy, primerane zníženú o 50 %, považoval vzhľadom na dosiahnuté príjmy žalobcu v predmetnom období za primeranú tomu, aké príjmy by mohol dosiahnuť u žalovaného, keby ho riadne zamestnával a zároveň aj za primeranú potrebe žalobcu na zabezpečenie si životných potrieb, t.j. na zabezpečenie svojho sociálneho statusu.

7. Súd prvej inštancie nevzhladol žiadne dôvody pre úplné nepriznanie náhrady mzdy za uvedené obdobie presahujúce 12 mesiacov tak, ako žiadal žalovaný. Samotná skutočnosť, že sa žalobca nečinne nespoliehal, že mu bude žalovaným vyplatená náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a že si aktívne našiel prácu a dosahoval príjem, nemôže byť sama osebe splnením kritéria pre nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Tieto skutočnosti môže súd iba zobrať do úvahy pri posudzovaní výšky primeranej náhrady mzdy, tak ako to urobil v tomto prípade. Ako úplne irelevantné posúdil vo vzťahu k nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru tvrdenia žalovaného, že nakoľko žalobca nespĺňal kritéria pre výkon súkromnej bezpečnostnej služby, u neho nemohol pracovať a teda by dosiahol nulový príjem. V tejto súvislosti súd prvej inštancie uviedol, že tieto skutočnosti boli predmetom konania vo veci neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Tvrdenia žalovaného, že žalobca sa po právoplatnosti rozhodnutia súdu o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru o prácu nezaujímal, u žalovaného sa nehlásil, do práce nenastúpil, nepredložil doklady, ktoré sú potrebné a že preto by mu nemohol prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy, nie sú vo vzťahu k nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru relevantné. Zamestnanec takúto povinnosť nemá; vyzvať na nástup do práce po neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je povinnosťou zamestnávateľa. Žalobca si navyše uplatňuje nárok na náhradu mzdy do právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti

okamžitého skončenia pracovného pomeru, t.j. do 6.9.2014 a nie za čas po ňom, kedy by prichádzal do úvahy nárok na náhradu mzdy z dôvodu prekážok v práci a to či už na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa.

8. Súd prvej inštancie pri určení výšky náhrady mzdy vychádzal v zmysle § 134 ods. 1, 2 Zákonníka práce z priemerného zárobku žalobcu zisteného zo mzdy za rozhodné obdobie, ktorým je v prejednávanej veci 4. štvrtrok 2011, teda zo mzdy žalobcu za mesiace október, november a december 2011, pričom výpočet priemerného mesačného zárobku žalobcu vo výške 373,74 eura podrobne špecifikoval. Takto zistený priemerný mesačný zárobok použil za celé obdobie, za ktoré si uplatnil žalobca nárok na náhradu mzdy.

9. Na základe vyššie uvedeného súd prvej inštancie priznal žalobcovi nárok na náhradu mzdy v celkovej výške 6.727,32 eura brutto, pričom uvedená suma pozostáva z priznanej náhrady mzdy za obdobie 12 mesiacov, t.j. od 17.2.2012 do 17.2.2013 v sume 4.484,88 eura (12 x 373,74 eura) a za obdobie za ďalších 12 mesiacov, t.j. za obdobie od 18.2.2013 do 18.2.2014 v sume 2.242,44 eura (12 x 186,87 eura). Uviedol, že takto primerane znížená a priznaná náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 18.2.2013 do 18.2.2014 si plní svoju sociálnu funkciu a zároveň zodpovedá zásadám poskytovania ochrany proti bezpráviu a naplneniu všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti a neumožňuje tak zamestnávateľovi, aby sa mu vyplatilo konať vo vzťahu k zamestnancovi protiprávne.

10. Vo zvyšnej časti nárok žalobcu na náhradu mzdy súd prvej inštancie zamietol, nakoľko žalobca v tomto období dosiahol primeraný príjem a od apríla 2014 sa zamestnal na základe pracovnej zmluvy v riadnom pracovnom pomere na pracovnej pozícii operátor na PC, kde výška jeho príjmov dosahovala sumu 800 eur mesačne a od 1.7.2014 sumu 950 eur mesačne. Bolo preto splnené výnimočné kritérium pre nepriznanie náhrady mzdy, nakoľko žalobca v tomto období dosahoval výhodnejšie príjmy, ako by mu boli priznané titulom náhrady mzdy a zároveň pracoval na zodpovedajúcej pracovnej pozícii vzhľadom na prácu, ktorú by vykonával u žalovaného.

11. Žalobca si popri istine uplatnil aj úroky z omeškania, ktoré mu súd prvej inštancie priznal v zákonnej výške platnej odo dňa nasledujúceho od splatnosti jednotlivých čiastok náhrady mzdy, t.j. odo dňa vzniku omeškania. K námietke žalovaného, že v súvislosti s nárokom na náhradu mzdy podľa Zákonníka práce nie je možné priznať úroky z omeškania, súd prvej inštancie poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 NCdo 8/2012. Pre náhradu mzdy je stanovená mesačná splatnosť rovnako ako u mzdy; súd preto splatnosť nároku na náhradu mzdy neurčuje, nakoľko splatnosť vyplýva zo zákona a mzda alebo náhrada mzdy je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak (§ 129 ods. 1 Zákonníka práce). Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania v zmysle § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka vo výške ustanovenej pre občiansko-právne vzťahy. Pri omeškaní s náhradou mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru je preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády č. 87/1995 Z.z.

12. O náhrade trov konania rozhodol súd prvej inštancie podľa § 142 ods. 3 OSP. Žalobcovi, ktorý mal vo veci čiastočný úspech, priznal plnú náhradu trov konania v podrobnej špecifikácii, nakoľko rozhodnutie o výške plnenia záviselo od úvahy súdu.

13. O povinnosti žalovaného zaplatiť štátu súdny poplatok 503 eur (99,50 eura za návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a 403,50 eura z návrhu na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru) rozhodol podľa § 2 ods. 2, § 4 ods. 2 písm. d), § 5 ods. 1 písm. e) a § 18 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb.

14. Proti zamietajúcej časti rozsudku podal odvolanie žalobca a žiadal rozsudok v napadnutej časti zmeniť a priznať mu náhradu mzdy v celom rozsahu vo výške 11.441,68 eura s príslušenstvom.

15. V prvom rade namietol priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov (od 18.2.2013 do 18.2.2014) zníženej o 50 %, t.j. v sume 186,87 eura mesačne brutto. Nesúhlasil s právnym záverom súdu prvej inštancie, že nakoľko dosiahol v uvedenom období príjem v celkovej výške 4.097,27 eura, tak si čiastočne dokázal zabezpečiť svoje základné životné potreby sám, pričom suma vo výške 186,87 eura

je primeraná potrebám žalobcu ohľadom zabezpečenia si základných životných potrieb. Tento záver mal za nesprávny a arbitrárny, pričom mal za to, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnemu skutkovému zisteniu o primeranosti zníženej náhrady mzdy vo vzťahu k jeho potrebám ohľadom zabezpečenia základných životných potrieb a nevzal do úvahy tú skutočnosť, že náhrada mzdy má okrem sociálnej funkcie plniť aj funkciu satisfakčnú a sankčnú. Z vykonaných listinných dôkazov nesporne vyplýva, že žalobca v období od 18.2.2013 do 18.2.2014 nedosahoval také príjmy, aké by dosahoval u žalovaného v prípade, že by nedošlo ku skončeniu pracovného pomeru. Ani celkový príjem 4.097,27 eura za uvedené obdobie, ktorý mal dosahovať u iných zamestnávateľov, mu nezabezpečil uspokojenie všetkých základných životných potrieb; iba mu pomohol preklenúť náročnú životnú situáciu spôsobenú mu žalovaným tým, že s ním neplatne okamžite skončil pracovný pomer. Po neplatnom skončení pracovného pomeru ostal bez zamestnania, bez príjmu a bol nútený náhle a rýchlo hľadať iný spôsob, ako si zabezpečiť živobytie, pričom sa dostal na pokraj chudoby. Sám súd prvej inštancie ustálil, že žalobca nemal za mesiace 2/2013 a 3/2013 žiadne príjmy. Za osem z dvanástich uvádzaných mesiacov dosiahol príjem nižší než je priemerná mesačná mzda zistená z jeho príjmu za posledný štvrťrok roku 2011 a za zvyšné štyri mesiace dosiahol príjem na úrovni približne 450 eur. Medzi základné životné potreby človeka patrí ubytovanie, strava, nevyhnutné ošatenie, obuv a nevyhnutná základná osobná hygiena, pričom je potrebné pri zohľadňovaní uspokojovania základných životných potrieb prihliadať na spôsob života jedinca, prostredie, v ktorom žije a pracuje. Podľa žalobcu je nevyhnutné pri určení rozsahu priznávanej náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov zohľadniť tak jeho základné životné potreby, ako aj jeho celkové sociálne a pracovné prostredie. Ak aj dosiahol celkový príjem 4.097,27 eura za uvádzané obdobie, týmto si nedokázal zabezpečiť základné životné potreby ani sčasti. Pokiaľ by si mal z tohto príjmu zabezpečiť okrem stravy aj ubytovanie, ošatenie, obuv, hradíť internet, mobilný telefón, nebol by toho za žiadnych okolností schopný. Náhrada mzdy presahujúca 12 mesiacov má podľa názoru žalobcu spĺňať sociálnu funkciu nie len v tom zmysle, aby si žalobca bol schopný z nej uspokojiť iba základné životné potreby, ale má byť primeraná životným potrebám žalobcu. Tým, že sa intenzívne zapájal do pracovného procesu, chodil na pohovory, potreboval internet na hľadanie si práce, mobilný telefón, aby bol k dispozícii potenciálnym zamestnávateľom, mu vznikali nemalé finančné výdavky, ktoré boli a sú jeho odôvodnenými životnými potrebami. Zdôraznil záver súdu prvej inštancie, že žalobca z pracovnej činnosti nedosahoval také príjmy, aké by dosahoval u žalovaného, pričom tieto príjmy neboli stabilné. Priznaná znížená náhrada mzdy v rozsahu 50 % za žiadnych okolností nie je primeraná základným životným potrebám žalobcu a neplní si tak uvádzanú sociálnu funkciu. Pokiaľ súd prvej inštancie vyhodnotil, že žalobca bol schopný si sám za uvedené obdobie uspokojovať svoje základné životné potreby len čiastočne, bol povinný uviesť, v akej časti túto schopnosť žalobca mal, resp. nemal a v tejto súvislosti správne vyhodnotiť primeranosť poskytnutej náhrady mzdy. Samotné zistenie o čiastočnej schopnosti žalobcu uspokojovať si základné životné potreby v období od 18.2.2013 do 18.2.2014 nezakladá automaticky dôvod na 50 % - né plošné zníženie priznanej náhrady mzdy za uvedené obdobie. Žalobca si z dosiahnutého príjmu totiž nedokázal plošne za celé obdobie zabezpečiť čo i len čiastočné uspokojenie jemu primeraných životných potrieb.

16. Žalobca ďalej poukázal na rozhodnutie Krajského súdu v Prešove sp. zn. 2CoPr/ 5/2014, zo dňa 25.3.2015, podľa ktorého „snaha zamestnanca zapojiť sa do pracovného procesu v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa za účelom zabezpečenia si finančných prostriedkov a uspokojenia základných životných potrieb nemôže byť dôvodom pre zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy. Náhrada mzdy podľa ust. § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť, pretože mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, a ktorú by aj bol schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý neplatne skončil pracovný pomer so zamestnancom“. Vzhľadom na uvedené mal za to, že súd prvej inštancie nesprávne postupoval, keď zníženie náhrady mzdy odôvodnil tým, že žalobca bol čiastočne schopný uspokojovať základné životné potreby z príjmu dosiahnutého u iných zamestnávateľov a nesprávne postupoval tiež v tom, že vzal do úvahy len to, či si žalobca bol schopný uspokojovať základné životné potreby a nie aj to, či príjem od iných zamestnávateľov bol rovnaký alebo vyšší, ako by dosahoval u žalovaného. Uspokojenie, resp. snaha o uspokojenie základných životných potrieb zo strany zamestnanca, s ktorým bol okamžite neplatne skončený pracovný pomer, nie je dôvodom pre zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy. Žalobca ďalej namietol, že krátením priznanej náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov v rozsahu 50 % súd prvej inštancie mu de facto priznal náhradu mzdy len za obdobie 6 mesiacov, a nie za obdobie ďalších 12 mesiacov, ako uvádza v odôvodnení napadnutého rozsudku. Opätovne poukázal na označené rozhodnutie Krajského súdu

v Prešove, podľa ktorého „na žiadosť zamestnávateľa možno náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť či nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takéto predpoklady na strane žalobcu neboli preukázané, a preto aj z tohto dôvodu súd žiadosť odporcu na nepriznanie, resp. zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, neakceptoval“. Namietol, že súd prvej inštancie nevzhladol, že je len výnimočne možné náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov krátiť alebo ju nepriznať vôbec, pričom žalobcovi túto náhradu mzdy krátil bez toho, aby uviedol a zdôvodnil relevantné skutočnosti, ktoré odôvodňujú použitie výnimky z tejto zásady. V konaní nebolo preukázané žiadne konanie žalobcu, ktoré by predstavovalo výkon jeho práva na náhradu mzdy, ktoré by bolo v rozpore s dobrými mravmi. Vzhľadom na uvedené považoval žalobca napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie tiež za nepreskúmateľný a arbitrárny.

17. Žalobca ďalej namietol, že súd prvej inštancie pri rozhodovaní o výške náhrady mzdy nevzal do úvahy tú skutočnosť, že náhrada mzdy má aj charakter satisfakcie a sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý neplatne skončil pracovný pomer so zamestnancom. Poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 204/2009, zo dňa 28.2.2011, podľa ktorého „zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorý mu oznámil, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, náhradu mzdy až do doby, kedy zamestnancovi umožní pokračovať v práci, alebo kedy dôjde k platnému rozviazaniu pracovného pomeru. V prípade, že zamestnávateľ po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru neprideľuje zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa ust. §142 ods. 3 Zákonníka práce. K zníženiu, poprípade nepriznaniu náhrady mzdy podľa ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže súd pristúpiť len ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu je možné dôvodiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než aké mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideľovať mu dohodnutú prácu. Významné je najmä to, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce v mieste dohodnutom pracovnou zmluvou pre výkon práce alebo v mieste, ktoré je možné z hľadiska daného účelu považovať za rovnocenné mieste dohodnutému pre výkon práce, či zamestnanec vykonával alebo mohol vykonávať takú prácu, ktorá zodpovedá druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve, alebo práci, ktorá je dohodnutému druhu práce rovnocenná, alebo prácu, ktorej výkon je pre zamestnanca výhodnejší než v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce, a akú mzdu za vykonanú prácu dosiahol alebo by mohol dosiahnuť. Keby sa zamestnanec zapojil do práce u iného zamestnávateľa za podmienok nezodpovedajúcich tým, za ktorých by vykonával prácu u zamestnávateľa v prípade, že by mu prideľoval prácu v súlade s pracovnou zmluvou, nebolo by z hľadiska daného účelu možné po zamestnancovi spravodlivo požadovať, aby sa po neplatnom skončení pracovného pomeru do takejto práce vôbec zapojil; ak tak i napriek tomu učinil, nemôže to viesť k záveru, že má byť požadovaná náhrada mzdy znížená alebo dokonca nepriznaná“. Žalobca vzhľadom na uvedené závery uviedol, že žalovaný počas celej doby sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru žalobcovi neprideľoval prácu, a túto mu nezačal prideľovať ani po právoplatnosti rozsudku, ktorým bolo určené, že pracovný pomer bol skončený neplatne. Žalobca bol po neplatnom skončení pracovného pomeru jednoznačne pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, čo deklaroval listami zo dňa 16.2.2012 a potvrdením zo dňa 18.2.2012. Po neplatnom skončení pracovného pomeru sa síce zapojil do práce u iných zamestnávateľov, avšak nie za podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve so žalovaným. Najdôležitejšia je tá skutočnosť, že žalobca sa nemohol zamestnať na trvalý pracovný pomer, pracoval len na základe dohôd o vykonaní pracovnej činnosti, čím sa zásadne zmenila jeho pracovná pozícia, z postavenia zamestnanca so všetkými právami a povinnosťami zamestnanca v zmysle Zákonníka práce, vrátane zápočtu odpracovaných rokov pre účely sociálneho a dôchodkového poistenia, možnosti získania prípadnej podpory v nezamestnanosti po platnom skončení pracovného pomeru, na postavenie tzv. „dohodára“. Zdôraznil, že po neplatnom skončení pracovného pomeru mal veľké problémy so zamestnaním sa na trvalý pracovný pomer, a bolo tiež pre neho nemožné získať podporu v nezamestnanosti z dôvodu pretrvávajúceho súdneho sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru, čím sa jeho pracovnoprávne postavenie stalo neistým. Po neplatnom skončení pracovného pomeru nemal možnosť vykonávať a nevykonával rovnaký druh práce, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, t.j. prácu v bezpečnostnej službe, nemal možnosť vykonávať ani rovnocennú prácu. Pracoval na dohody, pričom vykonával prevažne pomocné, vedľajšie práce ako prepisovanie údajov a dát, triedenie a spracovanie dokumentov, pomocné práce v tlačiarňi, manipulačné práce so zásielkami, operátor call centra, a podobne. Z doložených dokladov bolo pritom nesporne preukázané, že žalobca nedosahoval u iných zamestnávateľov za výkon práce na dohodu takú

mzdu, akú dosahoval, resp. akú by dosahoval u žalovaného v prípade, že by mu tento prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy. Pokiaľ súd prvej inštancie poukazoval na tú skutočnosť, že žalobca pracoval od 11.4.2014 na základe pracovnej zmluvy, z ktorej mal príjem 800 eur mesačne, ktorá skutočnosť je dôvodom pre nepriznanie náhrady mzdy za obdobie od apríla 2014 vôbec, je nutné uviesť, že tento pracovný pomer bol uzavretý len na dobu určitú do 10.10.2014. Žalobca namietol, že súd prvej inštancie pri rozhodovaní o náhrade mzdy vzal do úvahy len jeho príjem bez toho, aby sa akýmkoľvek spôsobom vysporiadal s vyššie uvedenými skutočnosťami, ktoré v zmysle citovanej judikatúry majú vplyv na rozhodnutie o výške náhrady mzdy a boli žalobcom v konaní uvádzané; súd prvej inštancie nepostupoval v zmysle citovanej ustálenej judikatúry, čím zaťažil konanie vadou, ktorá má za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej. Súd prvej inštancie mal vzhľadom na ďalšiu funkciu náhrady mzdy ako satisfakcie a sankcie voči žalovanému za jeho protiprávne konanie a priznať žalobcovi náhradu mzdy v celom rozsahu. Napadnutým rozsudkom neposkytol žalobcovi ochranu proti bezpráviu spôsobenému mu žalovaným a nenaplnil tak všeobecné právne zásady, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti a neumožňuje tak zamestnávateľovi, aby sa mu vyplatilo konať vo vzťahu k zamestnancovi protiprávne.

18. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti mal žalobca za to, že nie je žiaden dôvod na zníženie náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov v rozsahu 50 % a patrí mu náhrada mzdy v plnom rozsahu za celé obdobie od oznámenia žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, t.j. od 17.2.2012, do právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Bratislava II sp. zn. 52Cpr/2/2012, zo dňa 6.8.2014, o určení neplatného skončenia pracovného pomeru, t.j. do dňa 6.9.2014.

19. Z tohto dôvodu žalobca tiež namietol rozhodnutie súdu prvej inštancie o priznaní trov právneho zastúpenia, pri výpočte ktorých súd vychádzal zo sumy 6.727,32 eura ako z hodnoty veci, ktorá hodnota je daná priznanou náhradou mzdy, ktorej výšku žalobca týmto odvolaním namietal.

20. Proti zaväzujúcim výrokom rozsudku podal odvolanie žalovaný a žiadal rozsudok v napadnutej časti zmeniť a žalobu v celom rozsahu zamietnuť, resp. zrušiť a vrátiť vec na ďalšie konanie.

21. Žalovaný uviedol, že žalobca ako zamestnanec v oblasti súkromnej bezpečnosti si musí byť pri výkone svojho povolania vedomý povinností, ktoré mu vyplývajú zo zákona č. 473/2005 Z.z., nakoľko znalosť právnych predpisov v oblasti súkromnej bezpečnosti je jednou zo základných podmienok vzniku pracovného pomeru u žalovaného a žalobca túto znalosť pri nástupe do zamestnania preukázal preukazom odbornej spôsobilosti. Povinnosť zamestnanca predložiť čestné vyhlásenie preukazujúce spoľahlivosť ako aj lekárske posudky je stanovená každému zamestnancovi bezpečnostnej služby priamo zákonom (§ 46 ods. 2, § 46a zákona č. 473/2005 Z.z.). Žalobca mal v priebehu predchádzajúcich rokov dostatok príležitostí na predloženie zákonom vyžadovaných dokladov, pričom žalovaný pred súdom opakovane uvádzal, že tieto doklady od žalobcu neobdržal. Predmetné listiny boli doložené len vo forme fotokópií do súdneho spisu, teda nie žalovanému a nie v origináli, pričom sú datované 16.11.2011, t.j. staršie ako 2 roky, z čoho vyplýva, že sú pre účely žalovaného nepoužiteľné. Vzhľadom na uvedené, napriek opakovaným výzvam žalovaného voči žalobcovi, ku ktorým došlo v októbri aj novembri 2011 a následne okrem iného v priebehu predmetného konania, žalobca k dnešnému dňu stále nespĺňa podmienky v zmysle zákona č. 473/2005 Z.z., keďže do dnešného dňa žalovanému nedoložil vyhlásenie preukazujúce jeho spoľahlivosť a lekárske posudky preukazujúce jeho zdravotnú spôsobilosť na výkon práce. Žalovaný ako zamestnávateľ je v zmysle § 44 ods. 1 zákona č. 473/2005 Z.z. jednoznačne povinný zamestnávať iba osoby, ktoré sú bezúhonné, spoľahlivé a zdravotne spôsobilé, čo je žalobca ako zamestnanec povinný preukázať každé dva roky výpisom z registra trestov, čestným vyhlásením o spoľahlivosti a lekárske posudkom nie starším ako tri mesiace. Zamestnaním osôb, ktoré neosvedčia svoju bezúhonnosť, spoľahlivosť a zdravotnú spôsobilosť, by žalovaný ako zamestnávateľ konal v priamom rozpore so zákonom č. 473/2005 Z.z. a podľa § 91 ods. 2 tohto zákona by mu mohla byť následne uložená pokuta až do výšky 33.193 eur. Keďže žalovaný originály týchto listín od žalobcu neobdržal, nemohol mu v zmysle zákona č. 473/2005 Z.z. prácu pridelovať. Zamestnaním osoby, ktorá nepreukázala splnenie podmienok na vykonávanie práce v zmysle zákona č. 473/2005 Z.z., a teda porušovaním zákonných povinností zamestnávateľa zamestnávať výhradne bezúhonné, spoľahlivé a zdravotne spôsobilé osoby sa žalovaný ako zamestnávateľ vystavuje nielen možnosti uloženia pokuty ale aj ďalšiemu závažnému následku v podobe možnosti odňatia licencie (§ 33 ods. 2 zákona). Nepredloženie týchto dokladov zamestnancom je vyhodnotený zároveň ako priestupok v zmysle § 92 ods. 1 písm. c) zákona č. 473/2005 Z.z. Žalobca ako zamestnanec by výkonom práce bez predloženia

príslušných dokladov porušoval zákon č. 473/2005 Z.z. a obdobne by ho porušoval aj žalovaný ako zamestnávateľ. Záverom tejto časti žalovaný zopakoval, že žalobca nespĺňa predpoklady na výkon práce u žalovaného.

22. Žalovaný mal zároveň za to, že nespĺňanie predpokladov na výkon práce u žalovaného zo strany žalobcu je nutné vziať do úvahy pri otázke náhrady mzdy pri neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru. Keďže žalobca nemohol a ani nemôže vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy, pričom porušil povinnosť uloženú mu zákonom, jedná sa o prekážku v práci práve na strane žalobcu, za ktorú mu neprináleží náhrada mzdy; účelom inštitútu náhrady mzdy nie je poskytnutie finančnej kompenzácie zamestnancovi v prípadoch, keď zamestnanec nemôže vykonávať prácu z dôvodu, že nepreukázal spôsobilosť na výkon takejto práce. Žalovaný nemôže žalobcovi ani po rozhodnutí súdu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pridelovať prácu v zmysle pracovnej zmluvy. Žalobca po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku súdu o tom, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného ako zamestnávateľa bolo neplatné, neprejavil záujem o zamestnanie, nedostavil sa na pracovisko, teda neprejavil ochotu skutočne vykonávať prácu. Zákonník práce ani zákon č. 473/2005 Z.z. neukladá žalovanému výslovnú povinnosť vyzvať žalobcu na nástup do práce a pokiaľ by žalobca mal záujem v práci pokračovať, nič mu nebránilo sa informovať o možnom dátume nástupu u žalovaného. Žalobca ako osoba domáhajúca sa neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy neprejavil žiadnu iniciatívu smerujúcu k vykonávaniu práce u žalovaného. Súd prvej inštancie preto nemal žalobcovi náhradu mzdy priznať, keďže sám nebol ani schopný, ani ochotný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy.

23. Ohľadom výpočtu náhrady mzdy v prípade, že by súd rozhodol, že žalobcovi tento nárok vznikol, žalovaný uviedol, že zákon nijakým spôsobom negarantuje výšku náhrady mzdy, a teda ani minimálnu sumu náhrady, a túto je potrebné vypočítať v súlade s § 134 Zákonníka práce. Vzhľadom na spôsob výpočtu a prípadné osobitosti prípadu (neschopnosť výkonu práce, neochota prácu vykonávať) nie je podľa neho vylúčené, aby bola náhrada mzdy v tom ktorom konkrétnom prípade nulová. V predmetnej veci je priemerný mesačný zárobok žalobcu v sume 373,74 eura mesačne použiteľný iba pre výpočet náhrady mzdy za prvý kalendárny štvrtrok roku 2012. Pri výpočte náhrady mzdy za ďalšie kalendárne štvrtroky by mal súd vychádzať z ustanovenia § 134 ods. 3 Zákonníka práce a namiesto priemerného zárobku použiť pravdepodobný zárobok, nakoľko žalobca v rozhodujúcom období odpracoval 12 dní, resp. 144 hodín (t.j. menej ako 22 dní alebo 170 hodín); na výpočet priemerného zárobku sa teda mala použiť mzda, ktorú by žalobca v tomto rozhodujúcom období zrejme dosiahol. Nakoľko žalovaný nemôže žalobcovi pridelovať prácu, nakoľko žalobca nespĺňa podmienky pre výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve, jednalo by sa o prekážku v práci na strane žalobcu a mzda, ktorú by žalobca v rozhodujúcom období zrejme dosiahol, by bola nulová. Žalobcovi teda nemohla byť priznaná náhrada mzdy vyššia ako 373,74 eur mesačne za prvý štvrtrok roku 2012 a za zvyšných 9 mesiacov náhrada mzdy vo výške 0 eur mesačne.

24. Vo vzťahu k úrokom z omeškania zotrval žalovaný na tvrdení, že aj v prípade, že sa súd ani sčasti nestotožní s jeho prednesmi, tieto žalobcovi nemožno priznať, keďže priznanie úrokov z omeškania nemá oporu v zákone. Pracovnoprávne predpisy neupravujú nárok na úrok z omeškania. Vo vzťahu k Občianskemu zákonníku v zmysle § 1 ods. 4 Zákonníka práce platí, že ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Právo požadovať úroky z omeškania upravuje Občiansky zákonník v ôsmej časti, a teda navrhovateľovi nemožno úroky z omeškania priznať. Odlíšny postoj súdu by bol v priamom rozpore so zákonným znením. Právny názor, že úroky z omeškania nemožno v pracovnoprávných vzťahoch priznať vyslovil aj Krajský súd v Bratislave v rozhodnutí sp. zn. 5Co/133/2013, zo dňa 21.10.2014, v ktorom uviedol, že „odporca v odvolaní správne namietal, že rozhodnutie súdu v tejto časti nezáviselo od úvahy súdu a dôvodom pre nepriznanie uplatneného príslušenstva boli, ako konštatoval súd prvého stupňa vo svojom odôvodnení, kogentné ustanovenia Zákonníka práce, ktoré v rozhodnom čase neumožňovali priznanie úrokov z omeškania za nevyplatené mzdové nároky. V tejto časti bola preto navrhovateľka neúspešná“.

25. Vo vzťahu k priznanej náhrade trov konania žalobcovi žalovaný uviedol, že otázka výšky plnenia nezávisela od úvahy súdu a preto súd prvej inštancie nemohol rozhodnúť podľa § 142 ods. 3 OSP.

26. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že žalobca ako zamestnanec v oblasti súkromnej bezpečnosti si neplnil povinnosti voči žalovanému vyplývajúce mu zo zákona č. 473/2005 Z.z.; napriek opakovaným výzvam zo strany žalovaného nebol žalobca schopný doložiť potrebné dokumenty k výkonu práce a tým pádom nespĺňa ani predpoklady na výkon práce; pokiaľ žalobca nespĺňa dané predpoklady, súd by mu nemal priznať ani náhradu mzdy, pretože prekážka v práci je na strane žalobcu a preto mzda, ktorú by žalobca v rozhodujúcom období dosiahol, by bola nulová.

27. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedol, že z jeho obsahu vyplýva, že namieta skutočnosti, ktoré boli predmetom konania pred súdom prvej inštancie, vyjadroval sa k nim žalobca vo svojich písomných vyjadreniach (o.i. vo vyjadrení zo dňa 24.5.2016) a s týmito sa vysporiadal súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku.

28. Ďalej žalobca uviedol, že žalovaný prevažnú časť svojej právnej argumentácie týkajúcej sa nároku na náhradu mzdy opiera o tvrdenie, že žalobca nespĺňa predpoklady na výkon práce u žalovaného, keďže nepredložil žalovanému potrebné doklady podľa zákona o súkromnej bezpečnosti a nepreukázal splnenie základných podmienok a spôsobilosť na výkon práce v bezpečnostnej službe; podľa žalovaného ide o prekážku v práci na strane žalobcu ako zamestnanca, za ktorú mu neprináleží náhrada mzdy a z tohto dôvodu žalovaný nemohol prideľovať žalobcovi prácu bez toho, aby sám neporušil zákon. V tejto súvislosti žalobca poukázal na právoplatný rozsudok Okresného súdu Bratislava II sp. zn. 52Cpr/2/2012, zo dňa 6.8.2014, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 3CoPr/17/2014, zo dňa 29.10.2015, ktorý nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť dňa 15.1.2016, ktorým bolo rozhodnuté o tom, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného bol skončený neplatne a ktorým bol zamietnutý vzájomný návrh žalovaného o určenie, že nie je možné spravodlivo požadovať od žalovaného, aby žalobcu ďalej zamestnával. Z odôvodnenia citovaného rozsudku jednoznačne vyplýva, že súd neakceptoval námietku žalovaného týkajúcu sa údajných porušení pracovných povinností, resp. porušení zákona zo strany žalobcu a dospel k záveru, že žalobca sa nedopustil žiadneho konania voči žalovanému, ktoré by zakladalo porušenie pracovnej disciplíny, a to ani menej závažným spôsobom. Vzhľadom na uvedené žalobca považoval tvrdenia žalovaného o nespĺňaní základných podmienok na zamestnanie na strane žalobcu za absolútne účelové a tendenčné, keďže o tejto podstatnej skutkovej okolnosti už právoplatne rozhodol súd. U žalobcu sú teda nepochybne splnené všetky zákonné podmienky podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce pre priznanie nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, a to od 17.2.2012, t.j. odo dňa nasledujúceho po dni vyhotovenia písomného oznámenia žalobcu (16.2.2012) žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, do 6.9.2014, t.j. do nadobudnutia právoplatnosti a vykonateľnosti rozsudku Okresného súdu Bratislava II sp. zn. 52Cpr/2/2012, zo dňa 6.8.2014. Tvrdenia žalovaného, že žalobca po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku o tom, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného bolo neplatné, neprejavil záujem o zamestnanie, nedostavil sa na pracovisko a neprejavil ochotu skutočne vykonávať prácu u žalovaného, označil žalobca za absolútne nepravdivé a súčasne s tým, že nemajú v tomto konaní právnu relevanciu, nakoľko predmetom konania a odvolania je o.i. určenie náhrady mzdy za obdobie, od kedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní (dňa 17.2.2012), ktorá skutočnosť bola nepochybne preukázaná, do momentu právoplatnosti rozsudku súdu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru (6.9.2014). Žalobca však počas celého súdneho konania o určení neplatnosti pracovného pomeru ako aj po právoplatnosti rozsudku súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru avizoval žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní u žalovaného, žiadal ho o možnosť nastúpenia do práce a prideľovanie práce. Zo strany žalovaného však žalobca opakovane dostával odpovede, že žalovaný nemôže žalobcu prijať do zamestnania z dôvodu údajných nesplnení predpokladov na strane žalobcu pre výkon činnosti pre žalovaného. Tieto svoje tvrdenia o nepreukázaní predpokladov pre výkon činnosti u žalovaného tvrdí žalovaný opakovane a sústavne počas celej doby súdneho sporu, a ako je zrejmé, aj v tomto odvolacom konaní. Súčasne však zastáva názor, že žalobca nemá nárok na náhradu mzdy o.i. z toho dôvodu, že neprejavil záujem pracovať u žalovaného, tohto nekontaktoval. Napriek tomu, že to nie je pravda, žalobca polemizoval, ako sa mal a mohol úspešne dožadovať práce u žalovaného, keď žalovaný od začiatku sporu tvrdí, že žalobca nespĺňa predpoklady pre výkon činnosti a domáhal sa súdneho určenia, že nie je možné spravodlivo požadovať od žalovaného aby žalobcu ďalej zamestnával. Nie teda žalobca, ale žalovaný má dlhodobý nezáujem o spätné prijatie žalobcu do pracovného pomeru, tvrdí, že žalobcu nemôže zamestnávať, to od okamžitého skončenia pracovného pomeru až do odvolania.

29. Žalobca ďalej uviedol, že priznanie náhrady mzdy za čas 12 mesiacov vyplýva priamo z § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce, preto námietky žalovaného týkajúce sa priznania náhrady mzdy za tento čas, sú absolútne irelevantné. Nárok na priznanie náhrady mzdy žalobcovi za čas presahujúci 12 mesiacov bol preukázaný o.i. vzhľadom na aktívne zapájanie sa žalobcu do pracovného procesu po neplatnom skončení pracovného pomeru, dosahovanie preukázateľne nižšieho príjmu z prác vykonávaných u iných zamestnávateľov, a neblahý dopad okamžitého skončenia pracovného pomeru na život žalobcu, v dôsledku ktorého žalobca sa dostal na pokraj chudoby, bol odkázaný na pomoc blízkych a nemal si z čoho uspokojovať ani základné životné potreby. Výšku náhrady mzdy súd určuje podľa § 134 ods. 1, 2 Zákonníka práce. Rozhodným obdobím, za ktoré sa zisťuje priemerný zárobok žalobcu, je posledný štvrtrok roku 2011, teda vychádza sa zo mzdy žalobcu za mesiace október, november a december 2011; súd prvej inštancie postupoval správne, keď vychádzal zo sumy 373,74 eura ako priemerného mesačného zárobku žalobcu, a nie z tzv. nulovej mzdy uvádzanej žalovaným.

30. V súvislosti s priznaním úrokov z omeškania žalobca uviedol, že Zákonník práce síce výslovne neupravuje úroky z omeškania v pracovnoprávných vzťahoch, avšak na základe zaužívanej a ustálenej súdnej praxe týkajúcej sa priznania náhrady mzdy je potrebné pri posudzovaní vychádzať z občianskoprávných predpisov. Pre náhradu mzdy je stanovená mesačná splatnosť rovnako ako u mzdy, teda náhrada mzdy je v zmysle §129 ods. 1 Zákonníka práce splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Nevyplatenie mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania. Úrok z omeškania je vo svojej podstate majetkovou sankciou, má veriteľa - zamestnanca odškodniť za to, že nemohol použiť dlhovanú istinu náhrady mzdy, ktorej úžitky na druhej strane mohol za čas omeškania poberať dlžník - zamestnávateľ (uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1 Cdo 180/2009). Na základe uvedeného považoval žalobca svoj nárok na úrok z omeškania z priznanej náhrady mzdy za odôvodnený a súdom prvej inštancie za správne priznaný.

31. V súvislosti s priznanou náhradou trov konania sa žalobca stotožnil s aplikáciou § 142 ods. 3 OSP, keď rozhodovanie o výške náhrady mzdy záviselo od úvahy súdu.

32. Záverom vyjadrenia žalobca namietol, že odvolanie žalovaného nebolo podané oprávnenou osobou, nakoľko nie je podpísané ani žalovaným, ani jeho právnym zástupcom, keďže odvolanie podpísal iba advokátsky koncipient, ktorý nemá oprávnenie konať za advokátsku kanceláriu Aequitas s.r.o., ktorá zastupuje žalovaného v tomto konaní. Podľa výpisu z obchodného registra Aequitas s.r.o., za túto spoločnosť sú oprávnení konať konatelia JUDr. T. C. a JUDr. Ing. L. M., každý samostatne. Advokátska koncipientka Mgr. S. U. nie je oprávnená na zastupovanie a podpisovanie za spoločnosť Aequitas s.r.o. a oprávnenie na takéto konanie jej nevyplýva z jej pracovného zaradenia, ani z advokátskych predpisov.

33. Žalobca v replike k vyjadreniu žalovaného k jeho odvolaniu označil tvrdenia žalovaného o nespĺňaní základných podmienok na zamestnanie na strane žalobcu za absolútne účelové a tendenčné, keďže o tejto podstatnej skutkovej okolnosti už právoplatne rozhodol súd.

34. Odvolací súd vyzval dňa 21.8.2017 právneho zástupcu žalovaného na založenie listiny preukazujúcej oprávnenie Mgr. S. U., advokátskej koncipientky, na podpísanie odvolania proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II č.k. 52Cpr/2/2012-350, zo dňa 22.6.2016, za advokátsku kanceláriu s tým, že poverenie menovanej zo dňa 5.4.2016, ktoré je založené v spise, nespĺňa náležitosti § 16 ods. 2 zákona č. 586/2003 Z.z. v súvislosti s možnosťou podpísania odvolania proti rozsudku.

35. Právny zástupca žalovaného v podaní zo dňa 30.8.2017 uviedol, že pri podpise odvolania zo dňa 11.8.2016 konal za žalobcu (správne žalovaného) splnomocnený zástupca, ktorým je Aequitas, s.r.o., prostredníctvom JUDr. Ing. L. M., ktorý vyhlasuje, že Mgr. S. U. poveril na predmetný úkon; podanie podpísal za právneho zástupcu žalovaného JUDr. Ing. L. M..

36. Na uvedenom základe bol nedostatok podpisu na odvolaní podanom žalovaným odstránený jednak podpisom konateľa právneho zástupcu žalovaného na podaní zo dňa 30.8.2017, nakoľko súvislosť s podaným odvolaním je nepochybná a jednak jeho vyhlásením o poverení advokátskej koncipientky Mgr. S. U. na podpísanie odvolania za advokátsku kanceláriu.

37. Odvolací súd, viazaný rozsahom a dôvodmi odvolaní (§ 379, § 380 ods. 1 CSP), preskúmal napadnutý rozsudok a prejednal odvolania bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP. Rozsudok verejne vyhlásil v súlade s § 219 ods. 3 CSP v spojení s § 378 ods. 1 CSP.

38. Napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo veci samej a v časti poplatkovej povinnosti odvolací súd potvrdil, pretože je v týchto častiach vecne správny a nakoľko sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením uvedených častí napadnutého rozsudku, konštatuje správnosť jeho dôvodov (§ 387 ods. 1 a 2 CSP).

39. Súd prvej inštancie medzitimným rozsudkom č.k. 52Cpr/2/2012-210, zo dňa 6.8.2014, určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalobcovi žalovaným listom zo dňa 25.1.2012 a zamietol vzájomnú žalobu žalovaného na určenie, že od neho nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával.

40. Odvolací súd rozsudkom č.k. 3CoPr/17/2014-240, zo dňa 29.10.2015, potvrdil medzitimný rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej zamietajúcej časti. V odôvodnení o.i. uviedol, že „odporca vzájomný návrh na určenie, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby navrhovateľa ďalej zamestnával, odôvodnil skutočnosťou, že navrhovateľ nespĺňa podmienky na výkon prác, nakoľko nepredložil doklady pre výkon pracovnej činnosti (vyhlásenie preukazujúce jeho spoľahlivosť a lekársky posudok); v prípade ďalšieho zamestnávania navrhovateľa by odporca konal v rozpore so zákonom a vystavil sa riziku uloženia pokuty. V konaní bolo nesporné, že navrhovateľ pred nástupom do zamestnania u odporcu predložil doklady a čestné vyhlásenia preukazujúce jeho bezúhonnosť podľa § 13 ods. 3 zákona o súkromnej bezpečnosti, čestné vyhlásenia preukazujúce jeho spoľahlivosť podľa § 14 ods. 2 zákona o súkromnej bezpečnosti a zároveň lekársky posudok preukazujúci jeho zdravotnú spôsobilosť v zmysle § 15 ods. 1 zákona o súkromnej bezpečnosti. V priebehu konania navrhovateľ založil do spisu čestné vyhlásenie zo dňa 16.11.2011, na ktorom uznal navrhovateľ svoj podpis za vlastný dňa 21.11.2011 a lekársky posudok zo dňa 16.11.2011. Odporca nakoniec nenamietal, že by navrhovateľ reálne nespĺňal podmienky na výkon práce ako osoba nie spoľahlivá, nie bezúhonná, či zdravotne nespôsobilá. Namietal výlučne skutočnosť, že navrhovateľ mu priamo nepredložil vyhlásenie preukazujúce jeho spoľahlivosť a lekársky posudok. Opomenul však skutočnosť, že jeho povinnosť vyžiadať od navrhovateľa ako zamestnanca doklady a čestné vyhlásenia podľa § 13 ods. 3 a § 14 ods. 2 zákona o súkromnej bezpečnosti predchádza v ustanoveniach § 45 ods. 1 a § 46 ods. 1 zákona o súkromnej bezpečnosti povinnosti odporcu tieto doklady predložiť, upravenej v § 45 ods. 2 a § 46 ods. 2 zákona o súkromnej bezpečnosti. Tieto povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca nemožno oddeliť či posudzovať samostatne, ale iba vo vzájomnej súvislosti tak, že zamestnávateľ je povinný vyžiadať od zamestnanca doklady a čestné vyhlásenia a až následne je zamestnanec povinný ich predložiť. Ak by tieto povinnosti boli oddelené a povinnosť zamestnanca na predloženie dokladov a čestných vyhlásení by bola samostatná a nezávislá od povinnosti zamestnávateľa tieto vyžiadať, bola by povinnosť zamestnávateľa v zákone upravená nadbytočne. Navrhovateľovi adresovanú žiadosť (na okamžité odovzdanie odpisu registra trestov, čestného vyhlásenia a lekárskeho posudku pre účely kontroly MV SR) vo forme zápisu v knihe evidencie služby zo dňa 12.10.2011 a dňa 24.10.2010 však nemožno považovať za výzvu zamestnávateľa v zmysle § 45 ods. 1 a § 46 ods. 1 zákona o súkromnej bezpečnosti, či za výzvu na preukázanie zdravotnej spôsobilosti v zmysle § 15 ods. 1 zákona o súkromnej bezpečnosti. V uvedené dni totiž navrhovateľ nevykonával službu a v konaní nebolo preukázané, že by sa o takejto výzve dozvedel. Navrhovateľ však reagoval na telefonickú výzvu odporcu zo začiatku novembra 2011 zaobstaraním potrebných dokladov, čo potvrdil samotný odporca v súvislosti s odpisom z registra trestov zo dňa 14.11.2011 a čo vyplýva z čestného vyhlásenia zo dňa 16.11.2011, na ktorom uznal navrhovateľ svoj podpis za vlastný dňa 21.11.2011 a z lekárskeho posudku zo dňa 16.11.2011. Obsah telefonickej výzvy v súvislosti so spôsobom a dátumom odovzdania listín preukázaný nebol a výpovede navrhovateľa a konateľa odporcu o tomto boli rozdielne. Nakoľko odporca, na ktorom ležalo dôkazné bremeno, nepreukázal obsah telefonickej výzvy v súvislosti so spôsobom a dátumom odovzdania požadovaných listín, s prihliadnutím na ich zabezpečenie navrhovateľom nemožno považovať samotnú skutočnosť, že navrhovateľ čestné vyhlásenie a lekársky posudok odporcovi do okamžitého skončenia pracovného pomeru neodovzdal, za skutočnosť, ktorá by odôvodňovala požadované určenie, že od odporcu nemožno spravodlivo požadovať, aby navrhovateľa ďalej zamestnával. Správna je argumentácia odporcu o neaktuálnosti týchto listín. Avšak odporca opätovne opomenul skutočnosť, že je jeho povinnosťou doklady a čestné vyhlásenia podľa § 45 ods. 1 a § 46 ods. 1 zákona o súkromnej bezpečnosti vyžiadať od zamestnanca každé dva roky;

obdobne zdravotnú spôsobilosť preukazuje zamestnanec vo všeobecnosti podľa § 15 ods. 1, 2 zákona o súkromnej bezpečnosti každé dva roky. Odporcovi tak nič nebráni splniť si povinnosť v zmysle uvedených ustanovení (aj preto, aby sa vyhol prípadným tvrdeným sankciám) a až v prípade, ak by si potom navrhovateľ nespĺnil svoje povinnosti v zmysle § 15 ods. 2, § 45 ods. 2 a § 46 ods. 2 zákona o súkromnej bezpečnosti, bude odporca oprávnený riešiť uvedenú situáciu v súlade so zákonom. Na základe uvedených skutočností nemožno skonštatovať ohrozenie záujmov odporcu zo strany navrhovateľa, pričom prípadnú možnosť dania výpovede v budúcnosti (po nespĺnení si povinnosti navrhovateľa predložiť lekársky posudok, doklady a čestné vyhlásenia po ich vyžiadaní si zo strany odporcu) nemožno nahrádzať požadovaným určením, že od odporcu nemožno spravodlivo požadovať, aby navrhovateľa ďalej zamestnával.“

41. Predmetom konania po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru ostal uplatnený nárok žalobcu na náhradu mzdy odo dňa 17.2.2012 do 6.9.2014 (kedy nadobudol právoplatnosť rozsudok súdu prvej inštancie č.k. 52Cpr/2/2012-210, zo dňa 6.8.2014, v časti určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru) v celkovej výške 11.441,68 eura s príslušenstvom (pri priemernom mesačnom zárobku 373,74 eura).

42. Nakoľko predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce je o.i. neplatné okamžité skončenie pracovného pomeru a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní, súd prvej inštancie v súlade s uvedenými predpokladmi, keď medzitýmny rozsudkom určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a keď žalobca v liste zo dňa 16.2.2012, doručenom žalovanému dňa 17.2.2012, oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume priemerného zárobku žalobcu. S poukazom na § 79 ods. 2 Zákonníka práce na žiadosť žalovaného (obsiahnutú v požiadavke na celkové zamietnutie žaloby) jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúcu 12 mesiacov primerane znížil.

43. Nakoľko v zmysle § 79 ods. 1 veta tretia Zákonníka práce táto náhrada mzdy patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, súd prvej inštancie priemerný zárobok žalobcu v súlade s § 134 ods. 1 Zákonníka práce zisťoval pre celé obdobie, za ktoré uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy, zo mzdy zúčtovanej mu v rozhodnom období a z obdobia odpracovaného v rozhodnom období, pričom za rozhodujúce obdobie mal v zmysle § 134 ods. 2 Zákonníka práce posledný kalendárny štvrtrok 2011, ktorý predchádzal štvrtroku, v ktorom sa priemerný zárobok zisťoval. Výška takto zisteného priemerného zárobku žalobcu 373,74 eura nebola v konaní sporná. Vzhľadom na uvedené znenie § 79 ods. 1 veta tretia Zákonníka práce však nie je dôvodná odvolacia námietka žalovaného týkajúca sa možnosti použitia takto zisteného priemerného zárobku len pre výpočet náhrady mzdy za prvý kalendárny štvrtrok 2012 s tým, že pri výpočte náhrady mzdy za ďalšie kalendárne štvrtroky by mal súd vychádzať z § 134 ods. 3 Zákonníka práce a použiť namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Priemerný zárobok sa totiž v zmysle § 134 ods. 2 veta druhá Zákonníka práce zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak. To znamená, že ak Zákonník práce neurčuje osobitné obdobie, z ktorého sa má použiť priemerný zárobok zamestnanca, rozumie sa ním aktuálne obdobie, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť. Takýmto osobitným obdobím je však situácia v prípade neplatného rozviazania pracovného pomeru, keď v súlade s § 79 ods. 1 veta tretia Zákonníka práce sa na celé obdobie, za ktoré je priznaná náhrada mzdy, používa priemerný zárobok zistený ku dňu, od ktorého sa náhrada mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru poskytuje.

44. Súd prvej inštancie potom správne priznal náhradu mzdy za prvých 12 mesiacov vo výške 12 x 373,74 eura, t.j. 4.484,88 eura. Nad uvedené obdobie aplikoval § 79 ods. 2 Zákonníka práce a za obdobie ďalších 12 mesiacov povinnosť žalovaného nahradiť mzdu žalobcovi primerane znížil o 50 % a za ďalšie uplatneného obdobie až do 6.9.2014 náhradu mzdy nepriznal. V odôvodnení podrobne uviedol, prečo aplikoval uvedené ustanovenie, pričom sa zaoberal ako formou pracovnoprávneho vzťahu žalobcu, tak druhom vykonávanej práce ako aj výškou dosiahnutých príjmov. Odvolací súd nespochybuje závery rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 204/2009, zo dňa 28.2.2011, na ktoré v odvolaní poukázal žalobca a ktoré sa týkajú možnosti zníženia, príp. nepriznania náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Samotná skutočnosť, že žalobca pracoval na základe dohôd o vykonaní pracovnej činnosti, však nemôže byť dôvodom, pre ktoré by nebolo možné znížiť, príp. nepriznať náhradu mzdy. Žalobca totiž nenamietal odlišnosť miesta výkonu práce či skutočnosť, že

nerovnocennosť vykonávaných prác s druhom práce dojednanej v pracovnej zmluve so žalovaným. Ak potom dosahovaný príjem žalobcu bol v niektorých mesiacoch obdobný a v niektorých mesiacoch vyšší ako dosahoval u žalovaného, aj s prihliadnutím na druh vykonávanej práce špecifikovanej v napadnutom rozsudku, bol zo strany súdu prvej inštancie správne aplikovaný § 79 ods. 2 Zákonníka práce pre primerané zníženie povinnosti žalovaného nahradiť mzdu žalobcovi o 50 % na obdobie ďalších 12 mesiacov. Rovnako vzhľadom na dosahovanie primeraného príjmu s tým, že žalobca sa zamestnal na základe pracovnej zmluvy na pracovnej pozícii operátor PC s príjmom 800 eur mesačne, resp. od 1.7.2014 s príjmom 950 eur mesačne súd prvej inštancie správne aplikoval § 79 ods. 2 Zákonníka práce, keď za uplatnené obdobie od 19.2.2014 do 6.9.2014 náhradu mzdy žalobcovi nepriznal. Vzhľadom na posledný deň uplatneného obdobia pre priznanie náhrady mzdy 6.9.2014 je nedôvodná odvolacia námietka žalobcu týkajúca sa skutočnosti, že pracovný pomer od 11.4.2014 bol uzavretý na dobu určitú do 10.10.2014. Ak by totiž po právoplatnosti rozsudku, ktorým sa určila neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, žalovaný neumožnil žalobcovi pokračovať v práci, vznikol by mu nárok na náhradu mzdy v zmysle § 142 Zákonníka práce bez obmedzenia týkajúceho sa možnosti takúto náhradu mzdy znížiť, príp. nepriznať.

45. Skutočnosti namietané žalovaným v odvolaní ohľadom nespĺňania podmienok zo strany žalobcu v zmysle zákona č. 473/2005 Z.z. pre nedoloženie vyhlásenia preukazujúceho jeho spoľahlivosť a lekárskeho posudku preukazujúceho jeho zdravotnú spôsobilosť na výkon práce, t.j. o nespĺňaní predpokladov na výkon práce u žalovaného a potrebe zohľadnenia tejto skutočnosti pri otázke náhrady mzdy, sú vzhľadom k záverom odvolacieho súdu uvedeným v rozsudku č.k. 3CoPr/17/2014-240, zo dňa 29.10.2015, a zopakovaným v odseku 40 tohto rozsudku, nedôvodné. Odvolací súd sa týmito namietanými skutočnosťami v predchádzajúcej časti konania zaoberal a svoje závery podrobne odôvodnil; na týchto záveroch nemá čo meniť a plne na ne odkazuje.

46. Vo vzťahu k úrokom z omeškania, ktorých priznanie namietal žalovaný s tým, že takéto priznanie úrokov z omeškania nemá oporu v zákone, odvolací súd uvádza, že správny je aj právny záver súdu prvej inštancie, že nárok žalobcu na zaplatenie úrokov z omeškania z náhrady mzdy priznanej mu z neplatného skončenia pracovného pomeru je potrebné posudzovať podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce a že žalobcovi patria úroky z omeškania z náhrady mzdy za každý jednotlivý mesiac obdobia, za ktoré mu bola táto priznaná, odo dňa nasledujúceho po dohodnutej dobe splatnosti mzdy; tento záver je plne konformný s doterajšou ustálenou súdnou praxou (rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 116/2008, 6 Cdo 246/2010, 2 Cdo 76/2011, 5 M Cdo 8/2012), od ktorej sa odchyľuje práve žalovaný označené rozhodnutie. V predmetnom spore nebol dôvod na odklon od ustálenej rozhodovacej praxe, keď pri posudzovaní právnych následkov omeškania účastníkov pracovnoprávných vzťahov s plnením ich peňažných záväzkov je potrebné vychádzať z Občianskeho zákonníka v dôsledku absencie osobitnej právnej úpravy v Zákonníku práce; je preto potrebné aplikovať jednak § 121 ods. 1 Občianskeho zákonníka (príslušenstvom pohľadávky sú o.i. úroky z omeškania) a jednak § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka na prípady omeškania zamestnávateľa so zaplatením náhrady mzdy zamestnancovi. Ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce totiž odkazuje na subsidiárne použitie všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka; všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka sú však nielen všeobecné ustanovenia ako prvá časť Občianskeho zákonníka (§ 121 ods. 1 Občianskeho zákonníka), ale aj všeobecné ustanovenia prvej hlavy jeho ôsmej časti - záväzkové právo (§ 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka); rovnako napr. rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8Co/375/2014, zo dňa 9.9.2014.

47. Žalobca sa v konaní domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy s prísl. Žalovaný sa domáhal určenia, že od neho nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával. Súd prvej inštancie medzitémym rozsudkom č.k. 52Cpr/2/2012-210, zo dňa 6.8.2014, určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalobcovi žalovaným listom zo dňa 25.1.2012 a zamietol vzájomnú žalobu žalovaného na určenie, že od neho nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával; uviedol, že o mzdových nárokoch žalobcu a o trovách konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku. Odvolací súd rozsudkom č.k. 3CoPr/17/2014-240, zo dňa 29.10.2015, potvrdil uvedený medzitémny rozsudok v napadnutej zamietajúcej časti. Súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom č.k. 52Cpr/2/2012-350, zo dňa 22.6.2016, uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi 6.727,32 eura s prísl. (titulom náhrady mzdy) a vo zvyšnej časti (o zaplatenie 4.714,36 eura s prísl. titulom náhrady mzdy) žalobu zamietol. O náhrade

trov konania rozhodol súd prvej inštancie podľa § 142 ods. 3 OSP s tým, že rozhodnutie o výške plnenia záviselo od úvahy súdu; žalobcovi preto priznal plnú náhradu trov konania v podrobnej špecifikácii.

48. Všeobecným zákonným pravidlom (lex generalis) upravujúcim náhradu trov občianskeho súdneho konania (ku dňu vyhlásenia napadnutého rozsudku) v prípadoch, keď mal účastník konania vo veci úspech len čiastočný, je ustanovenie § 142 ods. 2 OSP. Podľa tohto ustanovenia všeobecný súd náhradu trov alebo pomerne rozdelí, alebo vysloví, že žiadny z účastníkov nemá na náhradu trov právo. Z ustanovenia § 142 ods. 3 OSP vyplývajú tri špeciálne skutkové podstaty, v prípade ktorých musí byť posúdenie náhrady trov konania u účastníka, ktorý mal vo veci iba čiastočný úspech, odlišné od všeobecného pravidla vyplývajúceho z § 142 ods. 2 OSP. Ide o prípady, ak (a) mal účastník neúspech v pomerne nepatrnej časti, (b) rozhodnutie o výške plnenia záviselo od znaleckého posudku, (c) rozhodnutie o výške plnenia záviselo od úvahy súdu. Ustanovenie § 142 ods. 3 treba v pomere k ustanoveniu § 142 ods. 2 OSP považovať za lex specialis, pričom vo vzájomnom vzťahu týchto dvoch ustanovení platí všeobecné pravidlo, podľa ktorého špeciálna úprava má prednosť pred všeobecnou úpravou (lex specialis derogat legi generali) (nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 82/09, zo dňa 19.5.2009).

49. V predmetnom spore sa teda jednak žalobca domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy a jednak žalovaný sa vzájomnou žalobou domáhal určenia, že od neho nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával. Už na základe uvedeného neobstojí záver súdu prvej inštancie pre rozhodnutie o náhrade trov celého konania, že rozhodnutie o výške plnenia záviselo od úvahy súdu. Súd prvej inštancie totiž pri výlučnej aplikácii § 142 ods. 3 OSP opomenul skutočnosť, že žalobca si voči žalovanému uplatnil jednak samostatný určovací výrok (na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru) a jednak výrok na plnenie - náhrady mzdy; zároveň opomenul skutočnosť, že žalovaný si voči žalobcovi uplatnil samostatný určovací výrok (že od neho nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával). Súd prvej inštancie tak bez ďalšieho pri rozhodovaní o náhrade trov celého konania neprihliadol na obojstranne uplatnené určovacie výroky a rozhodnutie o náhrade trov celého konania odôvodnil výlučne poukazom na skutočnosť, že rozhodnutie o výške plnenia záviselo od úvahy súdu.

50. Na uvedenom základe rozhodnutie súdu prvej inštancie v časti náhrady trov konania nezodpovedá požiadavkám kladeným na riadne odôvodnenie rozhodnutia. Súd prvej inštancie tým znemožnil stranám, aby uskutočňovali im patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces a nakoľko uvedené nedostatky nemožno napraviť ani v konaní pred odvolacím súdom, odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v uvedenej časti, t.j. v časti náhrady trov konania, podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP zrušil a podľa § 391 ods. 1 CSP vrátil vec v tomto rozsahu na ďalšie konanie. V ďalšom konaní súd prvej inštancie rozhodne o nároku na náhradu trov konania celého konania v zmysle § 262 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP a svoje rozhodnutie odôvodní spôsobom zodpovedajúcim § 236 CSP.

51. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave 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 plyní 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).