

Súd: Okresný súd Zvolen
Spisová značka: 19Cpr/8/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6719205130
Dátum vydania rozhodnutia: 08. 04. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michal Tagaj
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2022:6719205130.15

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred sudcom JUDr. Michalom Tagajom, v právnej veci žalobkyne: G.. D. Q., H.. H., A.. XX.XX.XXXX, D. XXX/XX, XXX XX Q. O., E. X., zast. Advokátska kancelária Krnáč s.r.o., IČO: 47 232 293, Námestie slobody 2, 974 01 Banská Bystrica, proti žalovanému: Stredná odborná škola Veľký Krtíš, IČO: 37890051, Poľná 10, 990 01 Veľký Krtíš, zast. Mgr. et Mgr. Lívia Šouc Kost'ová, advokátka, Pod Donátom 5, 965 01 Žiar nad Hronom, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru Okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 27.08.2019, o určenie že pracovný pomer naďalej trvá a o zaplatenie náhrady mzdy v sume 27 816 Eur brutto s prísl. a o návrhu žalovaného na určenie, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil dohodou dňa 30.08.2019, takto

rozhodol:

I. Súd protinávrh žalovaného na určenie, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil dohodou dňa 30.08.2019 **z a m i e t a** .

II. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.08.2019 **je n e p l a t n é** .

III. Pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej **t r v á** .

IV. Žalovaný je povinný **z a p l a t i ť** žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 01.05.2020 do 31.12.2021 vo výške 27 816 Eur brutto spolu s úrokom z omeškania v miere 5 % ročne

zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.06.2020 až do zaplatenia,
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.07.2020 až do zaplatenia,
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.08.2020 až do zaplatenia,
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.09.2020 až do zaplatenia,
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.10.2020 až do zaplatenia,
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.11.2020 až do zaplatenia,
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.12.2020 až do zaplatenia,
zo sumy 1 387,50 Eur brutto od 16.01.2021 až do zaplatenia,
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.02.2021 až do zaplatenia,
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.03.2021 až do zaplatenia,
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.04.2021 až do zaplatenia,
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.05.2021 až do zaplatenia,
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.06.2021 až do zaplatenia,
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.07.2021 až do zaplatenia,
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.08.2021 až do zaplatenia,
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.09.2021 až do zaplatenia,
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.10.2021 až do zaplatenia,
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.11.2021 až do zaplatenia,
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.12.2021 až do zaplatenia,
zo sumy 1 393 Eur brutto od 16.01.2022 až do zaplatenia,
a to do 3 dní od nadobudnutia právoplatnosti tohto rozsudku.

V. Žalovaný je povinný n a h r a d i ť žalobkyni trovy konania v rozsahu 100 % a to do 3 dní od právoplatnosti uznesenia súdu prvej inštancie o výške náhrady trov konania.

o d ō v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa žalobou doručenu tunajšiemu súdu dňa 23.10.2019 domáhala určenia, že : (i) okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 27.08.2019 je neplatné, (ii) pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá; (iii) žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku a to odo dňa, keď doručila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď jej žalovaná umožní pokračovať v práci a domáhala sa aj (iv) náhrady trov konania.

2. Tunajší súd medzitýmnym rozsudkom č.k. 19Cpr/8/2019-491 z 11.12.2020 (ďalej aj len ako „Medzitýmny rozsudok“) rozhodol, že (I.) dôvod na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru Okamžitým skončením pracovného pomeru, vyhotoveným dňa 27.08.2019 je daný a (II.) o trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým súd rozhodne o všetkých uplatnených procesných nárokoch.

3. O podanom odvolaní žalovaného voči Medzitýmnmu rozsudku rozhodol Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudkom č.k. 15CoPr/3/2021-570 z 20.10.2021 (ďalej aj len ako „Rozsudok odvolacieho súdu“) tak, že Medzitýmny rozsudok potvrdil.

4. V podaní zo dňa 15.12.2021 žalovaný žiadal súd, aby pri rozhodovaní aplikoval ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce (č.l. 631 p.v.).

5. V podaní zo dňa 10.01.2022 žalovaný žiadal súd, aby (medzitýmnym rozsudkom) určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil dohodou dňa 30.08.2019.

6. Na základe návrhu žalobkyne z 12.01.2022 (č.664 a nasl.) tunajší súd uznesením č.k. 19Cpr/8/2019-684 zo dňa 03.02.2022 pripustil zmenu žaloby, v dôsledku ktorej sa žalobkyňa okrem určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a určenia, že pracovný pomer naďalej trvá, domáhala zaplataenia konkrétnej výšky náhrady mzdy (27 816 Eur brutto s prísl.) a náhrady trov konania.

7. Relevantné ustanovenia právnych predpisov :

7.1 podľa § 23 písm. f) zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „CSP“), na konanie v individuálnych pracovnoprávných sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, štrajku a výluky je príslušný Okresný súd Zvolen pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici;

7.2 podľa § 151 ods. 1 CSP, skutkové tvrdenia strany, ktoré protistrana výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné;

7.3. podľa § 319 CSP, súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať;

7.4 podľa čl. 10 druhá veta zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len ako „Zákonník práce“) v znení neskorších predpisov, odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania;

7.5. podľa § 11a prvá veta Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník;

7.6. Podľa 17 ods. 2 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis;

7.7. podľa 74 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich

pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo;

7.8. podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu;

7.9 podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5;

7.10 podľa § 70 Zákonníka práce v znení účinnom do 18.11.2019, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť;

7.11 podľa § 77 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť;

7.12 podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru;

7.13 podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov;

7.14 podľa § 79 ods. 4 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby, b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť;

7.15 podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1964/40/>>;

7.16 podľa § 517 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis;

7.17 podľa § 3 Nariadenia Vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov, výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

8. Pokiaľ ide o žalobný návrh na určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 27.08.2019 je neplatné, súd mu vyhovel (výrok II.), pričom pokiaľ ide o podrobné odôvodnenie tejto výrovej časti tohto rozsudku, súd poukazuje a odkazuje na odôvodnenie a závery už skôr uvedené v Medzitémnom rozsudku (vrátane uvedenia sporných a nesporných skutkových tvrdení, uvedenia ktoré dôkazy súd vykonal a aké právne závery z dokazovania vyvodil) a taktiež súd poukazuje aj na závery uvedené v Rozsudku odvolacieho súdu, v ktorých rozsudkoch súdy už podrobne zdôvodnili, prečo sú dané dôvody na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ergo, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo neplatné. Súd preto v tejto časti len stručne

sumarizuje, že dôvodom pre vyhovie žalobnému návrhu v tejto časti boli tie skutočnosti, že (a) nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru príslušným orgánom vopred; (b) účinky doručenia Okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni nastali už dňom 28.08.2019 v zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce (konanie žalobkyne dňa 28.08.2019 pri doručovaní Okamžitého skončenia pracovného pomeru v mieste jej bydliska súd vyhodnotil ako odmietnutie prevziať predmetnú listinu), pričom (c) dňa 28.08.2019 ešte neuplynula lehota dvoch pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti o prerokovanie (26.08.2019) v zmysle zákonnej fikcie (§ 74 Zákonník práce).

9. Po potvrdení Medzitýmneho rozsudku súd vykonal ďalšie dokazovanie listinnými dôkazmi (č.l. 611-725), ktoré bolo zamerané na posúdenie tých skutkových tvrdení strán a nimi uplatnených nárokov, ktoré medzi nimi ostali sporné, a to :

9.1 či pracovný pomer žalobkyne so žalovaným naďalej trvá (skutkové tvrdenie a žalobný návrh žalobkyne), alebo

9.2 či pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil dohodou dňa 30.08.2019 (skutkové tvrdenie a protinávrh žalovaného);

9.3 či má žalobkyňa nárok na zaplatenie náhrady mzdy v sume 27 816 Eur brutto s prísl. (skutkové tvrdenie a žalobný návrh žalobkyne), resp.

9.4 či je dôvod, aby súd pri rozhodovaní aplikoval ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce (skutkové tvrdenie žalovaného).

10. Pokiaľ (a) došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru a (b) ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, v zmysle § 79 ods. 1 Zákonník práce sa pracovným pomerom neskončil a trvá naďalej.

10.1 Zákonník práce pripúšťa z tejto právnej fikcie výnimku, a to v prípade ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával - na takéto rozhodnutie súdu sa však vyžaduje návrh žalovaného zamestnávateľa v spore na takéto určenie, ktorý návrh však v prejednávanej veci žalovaný nepodal.

10.2 Žalovaný opakovane v spore tvrdil, že žalobkyňa nemá záujem na ďalšom zamestnávaní, čo však žalobkyňa opakovane poprela a výslovne a opakovane uvádzala, že trvá na ďalšom zamestnávaní - takto sa vyjadřila aj bezprostredne pred skončením dokazovania a vyhlásením rozsudku.

10.3 Medzi stranami sporu nebolo sporné (č.l. 656), že žalovaný umožnil nastúpiť žalobkyni do práce na jej pôvodné pracovné miesto oznámením zo dňa 15.12.2021 (č.l. 634), ktoré bolo žalobkyni doručené 31.12.2021 (č.l. 649) a teda od 01.01.2022 (resp. nasledujúcim pracovným dňom) mohla žalobkyňa do práce nastúpiť, avšak žalobkyňa logicky vysvetlila, prečo tak neurobila - žalovaný jej neoznámil rozsah jej úväzku. Túto skutočnosť potvrdil aj riaditeľ žalovaného na pojednávaní dňa 08.04.2022 s tým, že žalovaný čakal, že predmetnú listinu "Stanovenie úväzku pre šk. rok 2021/2022" (č.l. 725) si žalovaná prevezme pri nástupe do zamestnania. Súd je však toho názoru, že žalovaný predmetnú listinu (č.l. 725) mohol a mal (v zmysle § 38 ods. 1 Zákonníka práce poštovým podnikom ako doporučenú zásielku, keďže sa žalobkyňa na pracovisku v danom čase nenachádzala) doručiť žalobkyni spolu s oznámením o možnosti nastúpiť do práce - je totiž datovaná zhodne ako oznámenie (na č.l. 634) k 15.12.2021, avšak žalovaný ju predložil (aj to len súdu) dňa 07.04.2022, t.j. deň pred vyhlásením rozsudku (dôvodne preto žalobkyňa poukazovala aj na možnosť súdu aplikovať ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania) a urobil tak potom, ako na pojednávaní dňa 23.03.2022 žalobkyňa uviedla, že nenastúpila do zamestnania, nakoľko má informácie o ekonomických záležitostiach, ako aj o počte zamestnancov u žalovaného, podľa ktorých informácii žalovaný pre ňu nemá úväzok v plnom rozsahu na tie hodiny, na ktoré je kvalifikovaná, t.z., že by musela učiť aj hodiny (aj to nie v celom rozsahu), na ktoré nie je kvalifikovaná, čo by pre ňu znamenalo, že by klesla o jednu platovú triedu nižšie, Súd musí preto opätovne (tak ako v Medzitýmnom rozsudku pri listine na č.l. 210 - Agenda Základnej organizácie OZ PŠaV na Slovensku pri SOŠ V. Krtíš za obdobie od 01.07.2019 do 25.06.2020) konštatovať, že nie je možné vylúčiť, že aj listina na č.l. 725 bola žalovaným vyhotovená účelovo a spätne. Akokoľvek, rozsah záväzku má nepochybne vplyv aj na výšku mzdy žalobkyne, ktorá takto v podstate nebola oboznámená s výškou mzdy, ktorú mala po návrate do zamestnania u žalovaného dostávať.

10.4 Žalobkyňa bola v dôsledku stratu príjmu (po okamžitom skončení pracovného pomeru) a po ukončení PN nútená nájsť si nový zdroj príjmu (na zabezpečenie jej potrieb a potrieb jej dieťaťa, o ktoré sa stará), pričom je aktuálne (od 16.07.2020) dočasne zamestnaná na Regionálnej veterinárnej a potravinovej správe Veľký Krtíš a to na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky iného zamestnanca (č.l. 707 a č.l. 672). Ešte pred vznikom pracovného pomeru na dobu určitú u tohto

zamestnávateľa žalobkyňa pre tohto zamestnávateľa vykonávala zárobkovú činnosť na základe dohody o pracovnej činnosti (č.l. 702 a 703, č.l. 706 - 706 a č.l. 672) a to od 08.06.2020 do 15.07.2020. Následne k dátumu 16.07.2020 bola žalobkyňa vyradená z evidencie uchádzačov o zamestnanie (č.l. 700). Je potom logické vysvetlenie žalobkyne, že čakala, že jej bude doručené nielen oznámenie, že môže nastúpiť do práce, ale aj rozsah jej úväzku, aby tak vedela posúdiť, či jej žalovaný umožnil nastúpiť do zamestnania za pôvodných platobných podmienok a je tiež logické, že ešte neukončila (dočasný) pracovný pomer s Regionálnou veterinárnou a potravinovou správou Veľký Krtíš, keďže doposiaľ nemala možnosť posúdiť a porovnať pracovné podmienky aj čo výšky mzdy. Súd preto dospel k záveru, že z tohto konania žalobkyne (nenastúpenie do práce po 1.1.2022) nevyplýva, že nemá záujem na ďalšom zamestnávaní u žalovaného a to ani výkladom prejavu vôle (§ 35 Občianskeho zákonníka), ako to tvrdil žalovaný (č.l. 723) - naopak, žalobkyňa sa výslovne, jednoznačne a opakovane vyjadrovala, že na ďalšom zamestnávaní trvá.

10.5 Takisto ani z obsahu emailovej komunikácie medzi stranami sporu, v rámci ktorej žalovaný ponúkal žalobkyňi mimosúdne urovanie sporu (č.l. 611 - 618) nie je možné vyvodiť záver, že by žalobkyňa nemala záujem na ďalšom trvaní pracovného pomeru so žalovaným. Oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní ako jednostranný právny úkon nemusí mať písomnú formu a môže byť oznámený zamestnávateľovi aj konaním, opomenutím, či iným spôsobom, ktorý nevzbudzuje pochybnosti - zamestnanec môže len podať žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a ak si súčasne okrem neplatnosti skončenia pracovného pomeru uplatní aj nárok na náhradu mzdy, je tým takéto oznámenie nahradené (s. 720 Zákonník práce, Barancová a kol., Veľké komentáre C.H.Beck, 2017; rozsudok Najvyššieho súdu ČR R 24/1996). V rámci prebiehajúcich mimosúdnych rokovaní síce žalobkyňa bola ochotná pristúpiť na ukončenie pracovného pomeru (k 08.12.2021 a nie späť k 30.08.2020, ako navrhoval žalovaný), avšak bolo to podmienené vyplatením jej všetkých nárokov na náhradu mzdy za celé obdobie od 01.05.2020 do 08.12.2020 (č.l. 611). Po neúspešnom mimosúdnom rokovaní súd na návrh žalobcu pripustil zmeny žaloby, ktorým sa žalobkyňa domáhala konkrétnej výšky náhrady mzdy, vrátane náhrady mzdy za obdobie 12/2021. Oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní je nahradené nielen vtedy, ak zamestnanec v žalobe uplatní požiadavku náhrady mzdy, ale aj v prípade, že so súhlasom súdu zmení žalobu v tom, že vedľa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru bude požadovať aj priznanie náhrady mzdy (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21 Cdo 591/2010).

10.6 Tu je potrebné zdôrazniť, že žalobkyňa ako zamestnanec môže svoje stanovisko k ďalšiemu zamestnávaní v priebehu sporu meniť, podstatné je stanovisko žalobkyne v čase vyhlásenia rozsudku (s. 720 Zákonník práce, Barancová a kol., Veľké komentáre C.H.Beck, 2017; rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp.zn. 21 Cdo 2905/2000, rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31.01.2012, sp.zn. 2 Cdo/81/2010). V tejto súvislosti preto neobstojí argumentácia žalovaného (č.l. 644 p.v.), že žalobkyňa neprejavila „kvalifikovaný záujem“ na nástup do zamestnania, nakoľko nepredložila doklad o ukončení PN alebo súhlas na spracovanie osobných údajov. Žalobkyňa už dňa 03.09.2019 žalovanému písomne oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní (č.l. 20) a - ako už bolo uvedené - žalobkyňa v priebehu konania opakovane uvádzala, že trvá na ďalšom zamestnávaní (svoju prácu, ktorú robila 30 rokov, má rada a neustále si zvyšovala svoju kvalifikáciu) a takto sa vyjadrila aj bezprostredne pred skončením dokazovania a pred vyhlásením rozsudku.

10.7 Napriek tomu, že žalobkyňa ani po 01.01.2022 nenastúpila do zamestnania u žalovaného, žalovaný nepristúpil k ukončeniu pracovného pomeru (napr. pre absencie žalobkyne) a nebola uzavretá ani dohoda o skončení pracovného pomeru.

10.8 Ako relevantný neobstojí argument žalovaného (č.l. 723), že žalobkyňa si svoj štátnozamestnanecký pomer so súčasným zamestnávateľom nedojednala na dobu určitú - do trvania súdneho sporu, nakoľko Zákon č. 55/2017 Z.z. Zákon o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (§ 71 a nasl.) umožňuje žalobkyňi ukončiť štátnozamestnanecký pomer na dobu určitú aj pred uplynutím dohodnutej doby jeho trvania (§ 71 ods. 3 Zákonníka práce).

10.9 Rozhodnutie súdu o tom, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo žiadať, aby ďalej zamestnanca zamestnával, predstavuje výnimku z ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, avšak treba prihliadať na návrhovú povinnosť zamestnávateľa ako strany žalovanej v konaní o náhradu mzdy, na ktorého sa v tomto prípade presúva dôkazné bremeno - zamestnávateľ musí navrhnúť a preukázať dôvody, ktoré odôvodňujú takéto súdne určenie. (s. 720 Zákonník práce, Barancová a kol., Veľké komentáre C.H.Beck, 2017). Žalovaný však v spore návrh na určenie, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával ani neuplatnil (pozn. súdu - vzhľadom na obsah emailovej komunikácie, napr. č.l. 613, kde žalobkyňa hovorí o obojstranne narušenej dôvere, by súd návrhu na takéto určenie, ak by bol žalovaným podaný, vyhovel). Súd však v konaní o

neplatnosti výpovede neskúma z vlastnej iniciatívy, či od zamestnávateľa možno spravodlivo žiadať, aby zamestnanca naďalej zamestnával (R 78/2016).

10.10 Vzhľadom na uvedené skutočnosti preto súd vyhovel žalobe aj v tejto časti a určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá (výrok III.) a súčasne, keďže neboli splnené podmienky podľa § 79 ods. 4 Zákonníka práce, súd protinávrh žalovaného na určenie, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil dohodou dňa 30.08.2019, zamietol (výrok I.). V tejto súvislosti súd považuje za potrebné uviesť, že v zmysle protinávru žalovaného sa pri aplikácii § 79 ods. 4 Zákonníka práce mal pracovný pomer skončiť k 30.08.2019, avšak pokiaľ by aj žalobkyňa uviedla, že netrvá na ďalšom zamestnávaní (čo neurobila), potom by sa pracovný pomer fikciou podľa § 79 ods. 4 Zákonníka práce skončil k 28.08.2019, t.j. ku dňu, kedy nastali účinky doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyňi (pozn. súdu - viac bod 8 odôvodnenia) a nie k 30.08.2019, ako to tvrdil žalovaný.

11. Sumarizujúc vyššie uvedené, (a) okamžité skončenie pracovného pomeru bolo neplatné, (b) pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá naďalej, (c) nie je daný dôvod na určenie, že pracovný pomer medzi stranami sporu skončil dňa 30.08.2019 a (d) v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce žalobkyňi prináleží nárok na náhradu mzdy odo dňa, keď oznámila zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní (03.09.2019), až do času, keď jej žalovaný umožnil pokračovať v práci (01.01.2022). Nakoľko bola žalobkyňa v čase od 03.09.2019 do 30.04.2020 PN, správne si (napr. rozsudok Najvyššieho súdu ČR R 85/2004/1) potom žalobkyňa náhradu mzdy uplatnila za obdobie až od 01.05.2020, od kedy bola už práce schopná a od kedy nepoberala nemocenské dávky (z listinného dôkazu na č.l. 701 Oznámenie ÚPSVaR Veľký Krtíš zo dňa 06.05.2020 vyplýva, že žalobkyňa bola zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa 01.05.2020; z listinného dôkazu na č.l. 676 - Potvrdenie Sociálnej poisťovne o nemocenských dávkach vyplatených sociálnou poisťovňou za obdobie od 01.09.2019 do 31.12.2021 vyplýva, že žalobkyňa poberala nemocenské dávky od 01.09.2019 do 30.04.2020; z listinného dôkazu č.l. 620 vyplýva, že žalobkyňa bola práce -schopná od 01.05.2020) až do 31.12.2021, teda do času, dokedy ešte žalobkyňi žalovaný nástup do zamestnania neumožnil.

12. Žalobkyňa si vyčíslila náhradu mzdy vo výške 1 387,50 Eur brutto za mesiace 05/2020 až 12/2020 (za každý mesiac) a náhradu mzdy vo výške 1 393 Eur brutto za mesiace 01/2021 až 12/2021 (za každý mesiac), pričom pri vyčíslení týchto nárokov vychádzala (a) z tvrdenia samotného žalovaného (č.l. 631) a (b) z listinných dôkazov, ktoré predložil samotný žalovaný (č.l. 621 - 624 a č.l. 648). Uplatnená výška náhrady mzdy vo výške 1 387,50 Eur brutto mesačne, resp. 1393 Eur brutto mesačne nebola medzi stranami ani sporná.

13. V podaní zo dňa 15.12.2021 žalovaný žiadal súd, aby pri rozhodovaní aplikoval ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce (č.l. 631 p.v.). Žalovaný však tento svoj návrh relevantne neodôvodnil, keď len poukázal na : (a) poberanie nemocenských dávok žalobkyňou, (b) poberanie dávok v nezamestnanosti, (c) zamestnanie žalobkyne u iného zamestnávateľa a (d) na okolnosti neplatného skončenia pracovného pomeru, avšak z návrhu nie je zrejmé, či žalovaný požadoval aplikovať ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce tak, že by súd vôbec nemal priznať náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, resp. či a ako požadoval znížiť uplatnený nárok. Je preto potrebné prisvedčiť argumentácii žalobkyne (č.l. 656 p.v.), že návrh žalovaného na aplikáciu ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce je všeobecný, ktorý dostatočne neodôvodňuje, prečo a ako by mal súd predmetné ustanovenie aplikovať (aj keď v tomto smere nie je súd návrhom žalovaného viazaný).

13.1 Tak, ako už bolo vyššie uvedené, žalobkyňa si za obdobie (03.09.2019 - 30.04.2020), počas ktorého poberala nemocenské dávky, nárok na náhradu mzdy ani neuplatnila.

13.2 Aj keď žalobkyňa od 01.05.2020 do 15.07.2020 poberala dávky v nezamestnanosti (listinný dôkaz na č.l. 696 a 697) a od 16.07.2020 je dočasne zamestnaná u iného zamestnávateľa, súd konštatuje, že tieto skutočnosti nemôžu byť dôvodom na aplikáciu ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, nakoľko v dôsledku konania žalovaného, ktoré nebolo v súlade so Zákonníkom práce, prišla žalobkyňa o svoj príjem a bola nútená hľadať zdroj obživy pre seba a svoje dieťa aj prostredníctvom príslušného úradu práce resp. poberaním dávok v nezamestnanosti, ktorých výška ani nezodpovedá výške príjmu, ktorý žalobkyňa u žalovaného pred neplatným skončením pracovného pomeru dosahovala (podľa listinného dôkazu na č.l. 698 mala žalobkyňa nárok na dávku v nezamestnanosti len vo výške 50 % denného vymeriavacieho základu). Obdobne tak potom bola nútená nájsť si zdroj obživy pre seba a svoje dieťa dosahovaním príjmu u iného zamestnávateľa (dočasne, na dobu určitú), keďže ju žalovaný ďalej (do skončenia

súdneho sporu) ani nezamestnával a ani jej nevyplácal náhradu mzdy. Žalovaný zamestnávateľ má možnosť eliminovať riziko náhradovej povinnosť (pre prípad súdneho určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru) buď (1.) tým, že umožní zamestnancovi pokračovať v práci, čím za vyplatenú mzdu dostáva protihodnotu v podobe reálne vykonanej pracovnej činnosti, alebo (2.) mu bude poskytovať náhradu mzdy, aj keď zamestnancovi neumožní prácu vykonávať s tým, že v tomto prípade zamestnanec nemôže byť dobromyseľný v tom, že nebude musieť (z titulu bezdôvodného obohatenia) poskytnuté náhrady mzdy zamestnávateľovi vrátiť, ak v spore proti nemu neuspeje (obdobne Nález Ústavného súdu SR sp. zn. I.ÚS 331/2019 z 19.11.2019; s. 722 Zákonník práce, Barancová a kol., Veľké komentáre C.H.Beck, 2017). Ani k jednému z vyššie uvedených spôsobov eliminácie náhradovej povinnosti však žalovaný v danom prípade nepristúpil, hoci si musel byť vedomý novej náhradovej povinnosti, nakoľko žalobkyňa mu už dňa 03.09.2019 oznámila, že na ďalšom zamestnávaní trvaní a žalobu podala na súde 23.10.2019. Žalovaný k tomu nepristúpil ani po vyslovení predbežného právneho posúdenia súdom na pojednávaní dňa 27.11.2020 a ani po vyhlásení Medzitémneho rozsudku 11.12.2020, kedy sa náhradová povinnosť týkala len siedmich, resp. ôsmich mesiacov. V kontexte týchto skutočností potom nie je namieste dovoľávať sa aplikácie ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce za čas presahujúci 12 mesiacov.

13.3 Tu je potrebné taktiež uviesť, že povinnosť náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ale má charakter sankcie pre zamestnávateľa, ktorý neplatne skončil pracovný pomer so zamestnancom a tiež má povahu satisfakcie voči zamestnancovi (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSSR, R90/1970). § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne (uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010 z 14.09.2011). Účelom náhrady mzdy je reparovanie ujmy, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku toho, že zamestnávateľ mu po neplatnom skončení pracovného pomeru prestal prideľovať právu podľa pracovnej zmluvy, napriek tomu, že zamestnanec trval na ďalšom zamestnávaní a bol ochotný a schopný právu podľa pracovnej zmluvy vykonávať (rozsudok Krajského súdu v Trnave z 08.10.2013, sp.zn. 9Co 183/2013). Súd môže uplatniť svoje moderačné právo podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce len celkom výnimočne a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi. Takýto výklad chráni hodnotu slobody a zároveň rešpektuje najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých je každý povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti (uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010 z 14.09.2011; Nález Ústavného súdu SR sp. zn. I.ÚS 331/2019 z 19.11.2019). V danom prípade súd nedospel k záveru, že by žalobkyňou uplatnený nárok na náhradu mzdy bol výkonom práva žalobkyne v rozpore s dobrými mravmi. Zákonník práce (§ 79 ods. 2) limituje náhradovú povinnosť až na 36 mesiacov, pričom žalobkyňa si v prejednávanej veci uplatnila nárok len za 20 mesiacov.

13.4 Žalovaný tiež odôvodňoval predmetný návrh aj „okolnosťami neplatného skončenia pracovného pomeru“, avšak ktoré okolnosti mal na mysli a prečo by tieto okolnosti mali byť tými, ktoré odôvodňujú aplikáciu § 79 ods. 2 Zákonníka práce, žalovaný neuviedol a preto išlo o návrh neurčitý (nekonkrétny). Okolnosti, za ktorých došlo k skončeniu pracovného pomeru a pre ktoré bolo skončenie neplatné, nemajú význam, pretože právna úprava s nimi možnosť zníženia alebo nepriznania náhrady mzdy nespája (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 3286/2013).

13.5 Vzhľadom na uvedené skutočnosti súd v prejednávanej veci nevzhladol žiadny relevantný dôvod na moderáciu uplatnenej výšky náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce a preto žalovaného zaviazal (výrok IV.) na zaplatenie (nespornej) výšky všetkých splatných náhrad mzdy za obdobie od 01.05.2020 do 31.12.2021 v sume 27 816 Eur brutto.

13.6 Právo na náhradu mzdy vzniká v prípade neplatne skončeného pomeru odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Pre náhradu mzdy je stanovená mesačná splatnosť, rovnako ako u mzdy (uznesenie Najvyššieho súdu SR z 27.10.2009, sp. zn. 1 Cdo 180/2009). Rozsudok priznávajúci náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru má povahu deklaratórneho rozsudku - iba potvrdzuje už jestvujúce hmotné práva a povinnosti zamestnávateľa (z hmotného práva). Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy (s. 722 Zákonník práce, Barancová a kol., Veľké komentáre C.H.Beck, 2017; rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp.zn. 1 Cdo 116/2008;). K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza pri jednotlivých náhradách mzdy spravidla za ten-ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku (rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6 Cdo/248/2011 z 03.04.2013; rozsudok Najvyššieho

súdu SR, sp. zn. 6 Cdo/246/2010 z 30.04.2012;). Nakoľko sa žalovaný dostal do omeškania s platením náhrady mzdy žalobkyni, súd žalovaného zaviazal aj na zaplatenie úrokov z omeškania, uplatnených žalobkyňou v zákonnej miere 5 % ročne z jednotlivých súm náhrad miezd za dané mesiace, vždy odo dňa nasledujúceho po dni ich splatnosti (podľa bodu 13 pracovnej zmluvy - č.l. 8 p.v. - boli mzdy splatné v 15. deň mesiaca), t.j. od 16. dňa nasledujúceho mesiaca po mesiaci, za ktorý ten-ktorý nárok na náhradu mzdy vznikol, až do zaplatenia (výrok IV.)

14. Žalobkyňa mala v spore úplný úspech a preto súd v zmysle § 255 ods. 1 a 262 ods. 1 CSP zaviazal žalovaného na náhradu trov konania žalobkyni v rozsahu 100 % (výrok V.), pričom o konkrétnej výške náhrad trov konanie rozhodne súd prvej inštancie v súlade s § 262 ods. 2 CSP po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Zvolen, písomne v dvoch vyhotoveniach. Podľa § 362 CSP odvolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom súde, ktorým je Krajský súd v Banskej Bystrici.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania podľa § 127 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpis) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne a čoho sa odvolateľ domáha (§ 363 CSP).

Odvolanie možno odôvodniť tým, že a) neboli splnené procesné podmienky, b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, g) zistený skutkový stav neobstoí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 CSP).

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej (§ 365 ods. 2 CSP).

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľný exekučný titul, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.