

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 16CoPr/1/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1320209867
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 05. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Roman Majerský
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2024:1320209867.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Romana Majerského a sudkýň JUDr. Ivany Štíftovej a Mgr. Daniely Drnákovej, v spore žalobkyne: D.. L. J., F.. XX.X.XXXX, P. XXXX/XX, T., proti žalovanej: Sociálna poisťovňa, ústredie, Ulica 29 augusta 8 a 10, Bratislava, IČO: 30 807 484, o zaplatenie náhrady mzdy, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III č. k. 24Cpr/29/2020-111, zo dňa 24.5.2022, takto

rozhodol:

- I. Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.
- II. Žalovanej priznáva proti žalobkyni plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu zamietol a žalovanej nepriznal nárok na náhradu trov konania. V odôvodnení uviedol, že žalobkyňa sa žalobou doručenou súdu dňa 30.11.2020 domáhala zaplatenia náhrady mzdy určenej z jej priemerného zárobku, za obdobie od 1.10.2017 do 24.7.2019, v celkovej sume 33.921,95 eura a úroku z omeškania 5 % z dlžnej sumy priemerného mesačného zárobku za obdobie od 11. dňa nasledujúceho mesiaca až do zaplatenia.

2. Žalobu odôvodnila tým, že u žalovanej pracovala v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy od 1.4.1992, pričom od 15.2.1998 bola zaradená ako právnik odboru opravných prostriedkov na sekcii dôchodkového poistenia. Výpoveď z pracovného pomeru z organizačných dôvodov zo strany žalovanej jej bola daná dňa 1.7.2013 a táto výpoveď bola za neplatnú určená rozsudkom Okresného súdu Bratislava I č. k. 4Cpr/11/2013-477, zo dňa 28.4.2017, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 25.7.2019, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č. k. 14CoPr/15/2017-536, zo dňa 11.6.2019. Výzvou zo dňa 5.8.2019 ju žalovaná pozvala na pracovné stretnutie za účelom doriešenia ďalšieho zamestnávania, ktoré sa uskutočnilo dňa 26.8.2019, na ktorom bola informovaná, že jej pôvodné pracovné miesto právnika na odbore opravných prostriedkov na sekcii dôchodkového poistenia od 1.10.2017 neexistuje, nakoľko tento odbor bol na sekcii dôchodkového poistenia zrušený, avšak na inej sekcii, v sekcii odvolacích konaní, právnej služby a legislatívy jej bolo ponúknuté miesto právnika so zaradením na odbor odvolacích konaní a žalôb. Táto skutočnosť vyplynula aj z Organizačného poriadku žalovanej, s účinnosťou od 1.10.2017. Vzhľadom aj na skúsenosti s vedúcimi zamestnancami túto ponuku práce odmietla, čím bola daná jej nadbytočnosť a následne sa so žalovanou dohodla na skončení pracovného pomeru ku dňu 26.8.2019 dohodou z organizačných dôvodov. Na stretnutí sa súčasne zaviazala, že pôvodne vyplatené odstupné v celkovej sume 4.274,26 eura vráti, čo aj bezodkladne dňa 26.8.2019 urobila a súčasne žalovanú upozornila, že je povinná doplatiť jej prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. V najbližšom výplatnom termíne za mesiac august 2019 jej bolo vyplatené len odstupné, náhrada mzdy z titulu prekážky v práci na strane zamestnávateľa jej nebola vyplatená, ani nedošlo k žiadnemu mimosúdному rokovaniu, ktorým by sa doriešil aj nárok na

náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorý dovtedy nebol uhradený v žiadnom rozsahu. Náhrada mzdy za prekážku v práci na strane zamestnávateľa za obdobie od 25.7.2019 do 26.8.2019 bola vyplatená až po jej urgencii vo výplatnom termíne za mesiac október, takmer dva mesiace po skončení pracovného pomeru.

3. Žalobkyňa mala za to, že z dôvodu postoja žalovanej nemá dôvod byť ústretová a preto si uplatnila aj daný nárok. Argumentovala, že pracovný pomer sa po rozhodnutí Krajského súdu v Bratislave dostal do stavu, v akom bol pred daním neplatnej výpovede a trval nepretržite aj k 1.10.2017, a to až do 26.8.2019, kedy jej pracovný pomer bol platne skončený dohodou z organizačných dôvodov a preto jej vznikol s účinnosťou od 1.10.2017 do 26.8.2019 nárok na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, nakoľko odbor opravných prostriedkov na sekcii dôchodkového poistenia bol zrušený, čím prestalo existovať aj pracovné miesto, ktoré zastávala podľa pracovnej zmluvy. V dôsledku tejto skutočnosti zanikla podstatná obsahová náležitosť pracovného pomeru, a to druh práce v podobe pracovného miesta na odbore opravných prostriedkov na sekcii dôchodkového poistenia, ktoré zastávala podľa platnej pracovnej zmluvy. Táto skutočnosť bola pritom dôvodom, pre ktorú žalovaná skončila so žalobkyňou pracovný pomer z organizačných dôvodov. V žalobe následne uviedla výpočet náhrady mzdy za jednotlivé obdobia od 1.10.2017 do 31.12.2017, od 1.1.2018 do 31.3.2018, od 1.4.2018 do 30.6.2018, od 1.7.2018 do 30.9.2018, od 1.10.2018 do 31.12.2018, od 1.1.2019 do 31.3.2019, od 1.4.2019 do 30.6.2019 a od 1.7.2019 do 24.7.2019, súčasne si uplatnila aj úroky z omeškania z náhrady mzdy za obdobie od 1.10.2017 do 24.7.2019, počnúc dňom 11.11.2017, t. j. dňom nasledujúcim po splatnosti náhrady mzdy za mesiac október 2017.

4. Pokiaľ ide o stručný obsah napadnutého rozhodnutia (§ 393 ods. 2 C. s. p.), súd prvej inštancie po vykonanom dokazovaní považoval skutkový stav tvrdený stranami konania za nesporný a k tomuto uviedol, že rozsudkom Okresného súdu Bratislava III sp. zn. 44Cpr/9/2017, zo dňa 31.3.2021, bola žalobkyňi priznaná plná náhrada mzdy vo výške 33.488,31 eura brutto, spolu s úrokom z omeškania za obdobie od 1.4.2014 do 31.3.2017, t. j. za obdobie 36 mesiacov. Z rozsudku vyplynulo, že dňa 1.7.2013 bola žalobkyňi daná zo strany žalovanej výpoveď z pracovného pomeru z organizačných dôvodov, preto od 1.8.2013 začala plynúť výpovedná doba, ktorá mala uplynúť dňa 31.10.2013. Žalobkyňa listom doručeným dňa 31.10.2013 oznámila žalovanej, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom prideľovaní práce v zmysle pracovnej zmluvy. Súčasne sa stala od 29.6.2013 práceneschopnou pre problémy s chrbticou, čoho dôsledkom bolo podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej skončil, resp. mal skončiť uplynutím posledného dňa ochranného obdobia, teda ku dňu 31.3.2014. Krajský súd v Bratislave rozsudkom č. k. 9CoPr/6/2021-199, zo dňa 17.2.2022, rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil.

5. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že nebola sporná skutočnosť, že žalobkyňa nevykonávala prácu už od 29.6.2013 v dôsledku práceneschopnosti a že jej žalovaná neprideľovala prácu ani po skončení práceneschopnosti a začatí súdneho konania. Okresný súd Bratislava I dňa 28.4.2017 rozhodol o neplatnosti výpovede. Následne dňa 1.10.2017 došlo u žalovanej k organizačnej zmene, na základe ktorej zanikla sekcia dôchodkového poistenia, a tým aj odbor opravných prostriedkov na tejto sekcii a vznikla sekcia odvolacích konaní, právnej služby a legislatívy, jedným z odborov ktorej je aj odbor odvolacích konaní a žalôb dôchodkového poistenia. Rozsudok Krajského súdu v Bratislave, ktorý potvrdil neplatnosť výpovede, nadobudol právoplatnosť dňa 25.7.2019. Žalovaná ponúkla žalobkyňi dňa 26.8.2019 pracovné miesto právnik na tomto odbore, ktoré odmietla prijať z dôvodu, že odbor opravných prostriedkov v sekcii dôchodkového poistenia neexistuje, v dôsledku čoho bolo zrušené aj jej miesto. Vzhľadom na uvedené mal za to, že spor medzi stranami spočíval iba v právnom posúdení.

6. Poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 21.11.1981, sp. zn. 4Cz/24/1982, podľa ktorého nároky pracovníka, s ktorým organizácia neplatne zrušila pracovný pomer, sú osobitne upravené v § 61 Zákonníka práce a nemožno teda ohľadne týchto nárokov použiť všeobecné ustanovenia o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane organizácie podľa § 130 Zákonníka práce (R 44/1984). Do pozornosti dal aj rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSSR zo dňa 31.5.1968, sp. zn. 6Cz/11/68 (R 10/1969), podľa ktorého ak sa zamestnanec domáha neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy a súd zistí, že žaloba v otázke skončenia pracovného pomeru je dôvodná, rozhodne o nároku na náhradu mzdy podľa stavu, ktorý je v čase vyhlásenia rozsudku (§ 154 ods. 1

O. s. p., v súčasnosti § 217 ods. 1 C. s. p.). Ozrejmil, že rozhodnutie R 44/1984 bolo prijaté za účinnosti Zákonníka práce č. 65/1965 Zb., ktorý však obsahoval v zásade rovnakú právnu úpravu nárokov

zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru a nárokov zamestnanca pri prekážkach v práci. V zmysle uvedeného rozhodnutia rozhodujú aj odvolacie krajské sudy, na ktoré poukazoval v konaní žalovaný, v rozhodnutí ktorých sa premieta uvedená právna veta tak, že nároky zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, sú teraz osobitne upravené v § 79 Zákonníka práce a nemožno ohľadne týchto nárokov použiť ustanovenia o náhrade mzdy pri prekážkach v práci podľa § 142 Zákonníka práce. Až v prípade ak zamestnávateľ neumožní zamestnancovi pokračovať v práci ani po právoplatnosti takéhoto rozhodnutia, vznikajú zamestnancovi za dobu od právoplatnosti rozhodnutia nároky na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Konštatoval tiež, že neexistuje žiadna iná ustálená rozhodovacia prax najvyšších súdnych autorít v zmysle Čl. 2 Základných princípov C. s. p., ktorá by sa na prípad žalobkyne dala aplikovať. Dodal, že žalobkyňa síce správne poukazovala na to, že judikatúru je možné použiť, ak sa aplikuje na rovnaký alebo aspoň obdobný skutkový stav, avšak skutkový stav v danej veci nevylučoval aplikáciu judikátov uvádzaných žalovanou.

7. Dôvodil, že špeciálna úprava náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce vylučuje priznanie náhrady mzdy podľa § 142 Zákonníka práce aj z dôvodu, že obdobie, po ktoré trvá spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom o platnosť skončenia pracovného pomeru, nemožno posudzovať ako dobu, počas ktorej nepracuje zamestnanec pre prekážky na strane zamestnávateľa. Prekážka vzniknutá v dôsledku spornosti platnosti skončenia pracovného pomeru je vytvorená oboma účastníkmi pracovného pomeru, keď jeden z nich tvrdí, že platne skončil pracovný pomer a druhý popiera platnosť tohto skončenia, preto žalovaná správne namietala, že skutočným dôvodom nepridelenia práce žalobkyni bolo rozviazanie pracovného pomeru a následný súdny spor o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a nie organizačná zmena, v dôsledku ktorej zanikol odbor, na ktorom žalobkyňa pracovala. Bol názoru, že neexistovala ani žiadna vecná súvislosť medzi prijatím organizačnej zmeny účinnej od 1.10.2017 a faktickým nevykonávaním práce žalobkyňou v dôsledku tejto zmeny, keďže žalobkyňa prácu nevykonávala nepretržite od 29.6.2013 a sama uviedla, že sa o organizačnej zmene dozvedela až po právoplatnom skončení súdneho sporu o neplatnosť výpovede, na stretnutí so žalovanou dňa 26.8.2019. Argumentoval, že na základe pracovnej zmluvy pracovala žalobkyňa do 29.6.2013 ako právnik na odbore opravných prostriedkov sekcie dôchodkového poistenia, organizačnou zmenou vznikol odbor odvolacích konaní a žalôb dôchodkového poistenia na sekcii odvolacích konaní, právnej služby a legislatívy, išlo teda stále o ten istý druh práce, a to prácu právnik v odvolacej agende dôchodkového poistenia, čo by samo o sebe nezakladalo dôvod, pre ktorý by žalobkyňa nemohla vykonávať prácu.

8. Dodal, že priznať náhradu mzdy nebolo možné ani vzhľadom na okolnosti skončenia pracovného pomeru, keď úmyselné alebo vedomé konanie zamestnávateľa v rozpore s dobrými mravmi pri daní výpovede nezakladá dôvod na ďalšiu náhradu mzdy, nakoľko žiadne ustanovenie zákona to neumožňuje. Na druhej strane konanie žalovanej, keď v konaní uplatňovala návrhy, ktoré jej Zákonník práce umožňuje, resp. skutočnosť, že podala odvolanie, nebolo možné hodnotiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi. Poznamenal tiež, že žalobkyňa svoje rozhodnutie uplatniť si náhradu mzdy pre prekážky v práci odôvodňovala aj tým, že žalovaná si nectí dohody, avšak žalovaná so žalobkyňou neuzavrela žiadnu ústnu ani písomnú dohodu ohľadne ďalšej náhrady mzdy, ani jej nedala taký prísľub; nesvedčil o tom žiaden dôkaz. Strany uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru, v ktorej uviedli dôvod skončenia pracovného pomeru, na základe ktorého bolo žalobkyni vyplatené odstupné, pričom z tejto dohody a ani zo zápisu z prerokovania ďalšieho zamestnávania žalobkyne nevyplývalo, že by medzi stranami mali byť nejaké iné sporné nároky, ktoré by mohli byť dôvodom pre ďalší súdny spor.

9. Súd prvej inštancie na sumarizáciu uvedeného dospel k záveru, že na základe organizačnej zmeny nevznikol žalobkyni za obdobie do právoplatného skončenia súdneho konania o neplatnosť výpovede nárok na náhradu mzdy pre prekážky v práci, nakoľko žalovaná postupovala v zmysle zákona a rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít, keď pre prekážky v práci poskytla žalobkyni náhradu mzdy až za obdobie od právoplatného skončenia súdneho sporu o neplatnosť výpovede, do skončenia pracovného pomeru a preto za použitia § 79 ods. 1, ods. 2 a § 142 ods. 1 až ods. 3 Zákonníka práce žalobu v celom rozsahu zamietol.

10. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 a ods. 2 C. s. p., keď uviedol, že žalovanej, ktorá mala vo veci úspech, by patrila náhrada trov konania, nakoľko však priznanie nároku na náhradu trov konania nežiadala a zo súdneho spisu ani žiadne trovy žalovanej nevyplývali, náhradu trov konania žalovanej nepriznal, pričom prihliadol aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 28.2.2018,

sp. zn. 7Cdo/14/2018, podľa ktorého je v súlade s Čl. 17 Základných princípov C. s. p., zakotvujúcim procesnú ekonómiu, rozhodnúť priamo tak, že sa strane nárok na náhradu trov konania neprizná.

11. Proti rozsudku podala žalobkyňa odvolanie a žiadala napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmeniť a žalobe vyhovieť, eventuálne zrušiť a vrátiť na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Podstatným zhrnutím skutkových tvrdení a právnych argumentov jej odvolania (§ 393 ods. 2 C. s. p.) bola námietka, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a že vec nesprávne právne posúdil.

12. Namietala, že súd prvej inštancie nezohľadnil organizačnú zmenu účinnú od 1.10.2017 prijatú žalovanou, ktorá spôsobila jej nadbytočnosť a nemožnosť nielen pridelovania práce od 1.10.2017, ale aj umožnenia výkonu práce, rovnako ako nezohľadnil ani § 142 ods. 3 Zákonníka práce a jeho aplikáciu na daný skutkový stav, ktorý zakladal uplatnený peňažný nárok. Odmietla názor súdu prvej inštancie, že rozhodnutie R 44/1984 možno použiť na predmetný prípad z dôvodu, že ide o obdobný prípad s obdobnou právnou úpravou a poukázala na to, že v konkrétnej veci bolo konštatované, že rozsudkami súdov oboch stupňov bol porušený zákon vo vzťahu k náhrade mzdy patriacej z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru a nie z titulu prekážky v práci podľa § 130 Zákonníka práce účinného od 1.1.1966 do 31.12.1988. Dodala, že taktiež vo veci R 10/1969 je po skutkovej stránke zrejmé, že ani žalobou z roku 1967 nebol vôbec uplatnený nárok na prekážky v práci podľa § 130 Zákonníka práce v znení účinnom od 1.1.1966 do 31.12.1988.

13. Zdôraznila, že právna úprava prechádzajúceho Zákonníka práce účinného od 1.1.1966 do 31.12.1988 nebola v zásade rovnaká ako v súčasnosti platný a účinný Zákonník práce, keď dala do pozornosti, že § 79 Zákonníka práce obmedzuje nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru na obdobie najviac 36 mesiacov. Nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru jej patril v súlade s § 79 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce konkrétne od 1.4.2014 do 31.3.2017 a o tomto sa rozhodovalo v inom konaní, pričom po 31.3.2017 jej žiadne nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru neprislúchali a tieto si ani nikdy neuplatnila. Argumentovala, že rozhodnutie R 44/1984 reflektuje právnu úpravu účinnú v čase od 1.1.1966 do 31.12.1988, podľa ktorej bolo možné priznať náhradu mzdy za celé obdobie odo dňa oznámenia pracovníka, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do umožnenia pokračovania v práci, dokonca až do času, keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru, t. j. bez akéhokoľvek časového obmedzenia a preto nemohla nastať situácia na vznik nároku na náhradu mzdy podľa § 130 Zákonníka práce účinného od 1.1.1966 do 31.12.1988. Toto však nie je prípad súčasnej právnej úpravy účinnej od 1.9.2013, ktorá sa má aplikovať na daný skutkový stav. Pokiaľ sa na rozhodnutie

R 44/1984 odvolávali aj iné všeobecné súdy v rozhodnutiach uvádzaných žalovanou, vychádzali z iných skutkových okolností a z uvedeného dôvodu mala za to, že je potrebné brať na zreteľ fakt, že zo žiadneho z týchto rozhodnutí nevyplýval záver, že by pri jej skutkových okolnostiach v čase účinnosti súčasnej právnej úpravy (účinnej od 1.9.2013) nemohla mať nárok na náhradu mzdy za prekážky v práci na strane zamestnávateľa, keď prekážka v práci na strane žalovanej v podobe organizačnej zmeny účinnej od 1.10.2017 nastala objektívne v čase, keď jej už žiadne nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru neprislúchali.

14. Bola názoru, že vzhľadom na právnu úpravu a socialistický režim, za ktorého k predmetnému judikovanému názoru dospeli vtedajšie najvyššie súdne authority napriek tomu, že predmetom sporov vôbec nebola žaloba o zaplatenie náhrady mzdy z titulu prekážky v práci na strane zamestnávateľa, kedy bolo pracovať nie možnosťou, ale povinnosťou občanov a kedy zrušenie pracovného miesta zamestnanca bolo skôr výnimočnosťou ako pravidlom, bolo by vhodnejšie posúdiť právne vzťahy s ohľadom na odlišnú právnu úpravu (iné spoločenské zriadenie) a vyvodiť závery s ohľadom na zásadnú zmenu vnímania aj v oblasti pracovnoprávnej po roku 1989, pričom v tejto súvislosti poukázala aj na obdobné právne závery vyplývajúce z uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010. Vzhľadom na uvedené mala za to, že judikatúra k výkladu ustanovení predchádzajúceho Zákonníka práce, vrátane tej, ktorá platila od 1.10.1966 do 31.12.1989, t. j. pred rokom 1989 (vrátane R 10/1969 a R 44/1984) je okrem vyššie uvedených dôvodov nepoužiteľná aj podľa právneho názoru Najvyššieho súdu SR, čoho dôsledkom je nesprávne právne posúdenie veci zo strany súdu prvej inštancie. V nadväznosti na závery súdov týkajúce sa prezentovanej skutočnosti, že nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru sú komplexne upravené v § 79 Zákonníka práce, v dôsledku čoho nemá byť možné uplatňovanie § 142 ods. 3 Zákonníka práce, poukázala na rozhodnutie Súdneho dvora EÚ

v spojených veciach QH v Varchoven kasacionen sad na Republika Balgarija, C-762/18 a CV v Iccrea Banca SpA, C-37/19, zo dňa 25.6.2020. Mala za to, že pri realizácii judikatúry Súdneho dvora EÚ v podmienkach slovenského vnútroštátneho práva by jednoznačne došlo k stavu, že po rozhodnutí súdu prvej inštancie o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, by sa spätne (t. j. v čase trvania súdneho sporu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru) aplikovali ustanovenia pracovnej zmluvy, Zákonníka práce a príslušnej kolektívnej zmluvy, upravujúce nárok zamestnanca na dovolenku a preto záver súdu prvej inštancie o tom, že dôvodom neprideľovania práce žalobkyni bol trvajúci súdny spor a nie organizačná zmena účinná od 1.10.2017, a z toho plynúca nemožnosť aplikovať § 142 ods. 3 Zákonníka práce, je nesprávna a v priamom rozpore s judikatúrou Súdneho dvora EÚ. Dôvodila, že právne názory konštatujúce komplexnosť úpravy nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru len v § 79 Zákonníka práce, a to na základe judikátov z minulého storočia, keď právna úprava bola zásadne iná, sú dávno prekonané a v súčasnosti už neobstoja.

15. Dodala, že právny názor súdu prvej inštancie, že ak zamestnávateľ neumožní zamestnancovi pokračovať v práci až po dni právoplatnosti takéhoto rozhodnutia (o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru), vznikajú zamestnancovi za dobu od právoplatnosti rozhodnutia nároky na náhradu mzdy v zmysle ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce, nevyplýva zo žiadneho znenia ustanovenia Zákonníka práce, a preto ide o svojoľnú interpretáciu. Bola názoru, že fakt, že súdne konanie o určitej právnej skutočnosti nebolo právoplatne skončené, nemá a ani nemôže mať nič spoločné s hmotnoprávnymi nárokmi zamestnanca, ktoré zamestnancovi vznikli za čas trvania pracovného pomeru, a to na základe konkrétnych hmotnoprávných ustanovení Zákonníka práce, ktoré ukladajú povinnosti zamestnávateľa, či už podľa § 79 Zákonníka práce alebo podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce a sú uplatňované v iných samostatných súdnych konaniach, teda v iných než v akom prebieha konanie o predbežnej otázke. Vyriešením predbežnej otázky, a teda určením zo strany súdu prvej inštancie, že výpoveď daná žalobkyni bola neplatná, je daná možnosť posudzovať za čas trvania pracovného pomeru žalobkyne k žalovanej príslušné ustanovenia Zákonníka práce a hmotnoprávne nároky, ktoré z neho jednoznačne vyplývajú. „Obdobie trvania súdneho sporu“, resp. obdobie konania o určitej predbežnej otázke neznamená, že nevznikli, resp. by nemohli vzniknúť (podľa hmotnoprávnej úpravy obsiahnutej v Zákonníku práce) za čas trvania pracovného pomeru určité peňažné nároky, ktoré vznikli na základe objektívnych a preukázaných skutočností spôsobom predpokladaným Zákonníkom práce. Rovnako sa to týka aj iných nárokov vyplývajúcich z iných právnych predpisov upravujúcich hmotnoprávne nároky, ktoré sú spojené s trvaním pracovného pomeru. Konkretizovala, že nárok na náhradu mzdy podľa § 79 Zákonníka práce jej vznikol objektívne od 1.4.2014 a zanikol 31.3.2017 a preto nebol vôbec predmetom tohto súdneho konania; nárok na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce vznikol z dôvodu prijatia organizačnej zmeny účinnej od 1.10.2017, ktorá spôsobila nemožnosť výkonu práce podľa pracovnej zmluvy a následne jej nadbytočnosť a tento nárok zanikol dňa 26.8.2019, keď sa skončil pracovný pomer, a to na základe platnej dohody o skončení pracovného pomeru. Ďalej argumentovala, že § 142 ods. 3 Zákonníka práce neviaže nárok na náhradu mzdy podľa toho, či a kedy rozhodnutie súdu prvej inštancie nadobudne právoplatnosť a ani § 79 či iné ustanovenia Zákonníka práce nevyklúčujú, aby po 36 mesiacoch, t. j. po období, s ktorým je výlučne spojený výslovne nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, nemohla u zamestnávateľa neskôr nastať právna skutočnosť, s ktorou je spojený nárok zamestnanca na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Namietala, že sa súd prvej inštancie obmedzil v odôvodnení napadnutého rozsudku na citáciu a interpretáciu pracovnoprávnej judikatúry, ktorú Najvyšší súd SR v rozhodnutí sp. zn. 6Cdo/157/2010 vo vzťahu k nárokom z neplatného skončenia pracovného pomeru považoval za nepoužiteľnú, namiesto toho aby uviedol, ktoré konkrétne ustanovenie platného Zákonníka práce vylučujú uplatnený nárok na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

16. Uviedla, že nebolo sporné, že organizačnú zmenu prijala žalovaná ako zamestnávateľ, čím zanikla na jednej strane objektívne možnosť žalobkyne po 30.9.2017 pokračovať v práci podľa pôvodnej pracovnej zmluvy a na strane druhej možnosť žalovanej prideľovať jej prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, a to všetko v situácii, že pracovný pomer medzi žalovanou a žalobkyňou zo zákona trval od 1.4.1992 do 26.8.2019 a to bez akéhokoľvek prerušenia a v situácii, keď pre túto organizačnú zmenu (účinnú od 1.10.2017) sa pracovný pomer medzi žalovanou a žalobkyňou aj skončil pre nadbytočnosť. Vzhľadom na uvedené bola názoru, že súd prvej inštancie v odseku 28 napadnutého rozsudku dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam ohľadom prekážok v práci, čoho výsledkom je nesprávne právne posúdenie žalobného návrhu na zaplatenie náhrady mzdy. Dôvodila, že prekážkou v práci je organizačná zmena účinná od 1.10.2017, ktorá nastala počas trvania jej

pracovného pomeru a ktorá žalovanej znemožnila to, aby žalobkyni vôbec umožnila pokračovať v práci a súčasne spôsobilá po 30.9.2017 objektívnu nemožnosť žalobkyne pokračovať v práci. Účinky skončenia pracovného pomeru, teda netrvania pracovného pomeru aj v čase od 1.10.2017 z dôvodu výpovede danej žalovanou žalobkyni v roku 2013 nikdy objektívne nenastali, čo je spôsobené v pracovnoprávných vzťahoch práve špecifickou právnou úpravou obsiahnutou v § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Deň nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru neovplyvnil zákonom určenú právnú skutočnosť, že pracovný pomer po celý čas k zamestnávateľovi trval od samotného počiatku bez akéhokoľvek prerušenia, čo podčiarkuje § 79 ods. 1 Zákonníka práce tým, že pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trvá naďalej potom, čo zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

17. Podporne poukázala na dôvody neplatnosti výpovede danej jej žalovanou, uvedené v rozsudku súdu prvej inštancie č. k. 4Cpr/11/2013-477, zo dňa 28.4.2017 s tým, že je zrejmé, že daná výpoveď bola neplatná podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce a § 39 Občianskeho zákonníka a objektívne nebola spôsobilá vyvolať absolútne žiadne právne účinky smerujúce ku skončeniu pracovného pomeru, preto jej pracovný pomer trval naďalej a to aj k 1.10.2017, kedy objektívne nastali, resp. vznikli jej ďalšie hmotnoprávne nároky v súlade s § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Predmetný právoplatný rozsudok súdu prvej inštancie tak nemal na pracovný pomer u žalovanej žiadne konštitutívne právne účinky, ale len deklaratórne dôsledky, keď iba potvrdzoval absolútnu neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Nesúhlasila preto so záverom súdu prvej inštancie, že dôvodom neprideľovania práce zo strany žalovanej nebola organizačná zmena, ale rozviazanie pracovného pomeru a následný spor o neplatnosť jeho skončenia a doplnila, že náhrada za neprideľovanie práce je náhradou podľa § 79 Zákonníka práce, ktorá bola predmetom iného konania a ktorá patrila za obdobie od 1.4.2014 do 31.3.2017.

18. Namietala tiež právny záver súdu prvej inštancie, že absentuje vecná súvislosť medzi organizačnou zmenou od 1.10.2017 a faktickým nevykonávaním práce žalobkyňou (odsek 29 napadnutého rozsudku). Za nepravdivý a zo žiadneho dôkazu nevyplývajúci označila záver súdu prvej inštancie, že sama uviedla, že sa o organizačnej zmene dozvedela až po právoplatnom skončení súdneho sporu o neplatnosť výpovede na stretnutí so žalovanou. Uviedla, že táto skutočnosť jej bola známa už od novembra 2017, nakoľko vyplynula zo záverov, ktoré boli obsahom zverejnených zápisníc z Dozornej rady Sociálnej poisťovne spolu s prílohami, ktoré boli vždy k dispozícii na internetovej stránke žalovanej U.:/..J..J.-S.-R.. Za situácie, že k 1.10.2017 bolo zrušené jej pracovné miesto a následne bol vytvorený iný odbor na inej sekcii považovala súvis medzi nemožnosťou vykonávať prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy a organizačnou zmenou od 1.10.2017 za jednoznačný. Úvahu súdu prvej inštancie, že organizačnou zmenou účinnou od 1.10.2017 nebol založený dôvod, pre ktorý nemohla vykonávať prácu, označila za absolútne nesprávny skutkový záver, nemajúci oporu vo vykonanom dokazovaní, čoho dôsledkom je následne nesprávne právne posúdenie nároku na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Organizačná zmena účinná od 1.10.2017 objektívne spôsobilá nemožnosť vykonávať prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy. Obdobie od účinnosti organizačnej zmeny do skončenia pracovného pomeru so zamestnancom alebo do uzavretia dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy s novým pracovným zaradením je obdobím, za ktoré patrí náhrada mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce pre inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ktorou je ním prijatá organizačná zmena. Ak súd prvej inštancie nezistil súvis medzi organizačnou zmenou u žalovanej v podobe zrušenia pracovného miesta a objektívnou nemožnosťou vykonávania a prideľovania práce podľa pracovnej zmluvy v období od 1.10.2017 v dôsledku organizačnej zmeny, s ktorou je, keďže ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, spojený nárok na náhradu mzdy, ktorý je predmetom konania, ide o nesprávne právne posúdenie veci.

19. Žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne žiadala napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť. Mala za to, že žalobkyňa v odvolaní neuvádza nič nové, čo by neuvádzala už v konaní pred súdom prvej inštancie. Svoj nárok odvodila od organizačnej zmeny, ktorá bola u žalovanej účinná v čase, keď bol nastolený stav právnej neistoty, teda v čase, keď prebiehal súdny spor o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou zo dňa 26.6.2013, v dôsledku čoho jej nebola prideľovaná práca. Predmetná organizačná zmena teda na neprideľovaní práce žalobkyni nič nezmenila. Argumentovala, že nie je podstatné, či bola žalobkyňa presvedčená, že skončenie jej pracovného pomeru bolo neplatné a jej pracovný pomer naďalej trval, podstatné je, že v rozhodujúcom čase existoval stav právnej neistoty v dôsledku prebiehajúceho sporu a až právoplatným rozhodnutím príslušného súdu prvej inštancie mohol byť tento stav odstránený, k čomu došlo až dňa 25.7.2019, teda do

právoplatnosti rozhodnutia platil stav, ktorým sa skončenie pracovného pomeru žalobkyne považovalo za platné. Pri neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa jedná o relatívnu neplatnosť právneho úkonu, kedy relatívne neplatný právny úkon spôsobuje následky, akoby bol platný, ak nebol zbavený predmetných následkov. Pokiaľ by tomu tak nebolo, nebolo by možné sa ani domáhať neplatnosti skončenia pracovného pomeru, keď poukázala aj na rozhodnutie R 40/1969, podľa ktorého ak sa žaloba o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru nepodala včas, pracovný pomer sa skončil na základe jednostranného zrušovacieho prejavu, aj keď to bol neplatný právny úkon. Dodala, že organizačná zmena nastala v čase prebiehajúceho súdneho sporu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, teda v čase, keď sa pracovný pomer žalobkyne považoval za skončený a práca sa neprideľovala výlučne v príčinnej súvislosti so skončením tohto pracovného pomeru, pričom dôvod neprideľovania práce odpadol až právoplatnosťou rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pričom tento dôvod sa nemohol nijakým spôsobom spätne meniť. Vždy zostal rovnaký dôvod neprideľovania práce bez ohľadu na skutočnosť, že rozsudkom súdu prvej inštancie bolo určené, že pracovný pomer trval, teda bol nahradený právny stav; skutkový stav zostal nezmenený a ani ho nie je možné zmeniť, vzhľadom na čo nie je možné zmeniť ani príčinnú súvislosť neprideľovania práce žalobkyne. Uviedla, že nie je podstatné, ako žalobkyňa kvalifikuje svoj nárok na náhradu mzdy, a teda že žiada o náhradu mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, nakoľko z preukázaného skutkového stavu jednoznačne vyplynulo, že nárok, ktorého sa žalobou domáha, nemôže byť iný nárok na náhradu mzdy, ale len nárok uplatňovaný podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, nakoľko k skutkovo žiadaným prekážkam v práci na strane žalovanej vo vzťahu k žalobkyne nedošlo. Poznamenala, že obmedzenie nároku na náhradu mzdy na 36 mesiacov (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce) žiadnym spôsobom neovplyvňuje príčiny vzniku tohto nároku, je to len obmedzenie dĺžky trvania, resp. výšky nároku na náhradu mzdy.

20. Nestotožnila sa s tvrdeniami žalobkyne, v ktorých vytykala súdu prvej inštancie aplikáciu súdnej praxe pred rokom 1989 a uviedla, že tieto tvrdenia žalobkyne sú neobjektívne a účelové. Uviedla, že aj uznesenie Najvyššieho SR sp. zn. 6Cdo/157/2010 vo vzťahu k tomuto konaniu je vytrhnuté z kontextu nakoľko sa vzťahovalo na konkrétny spor, v ktorom sa prejednával nárok na náhradu mzdy z titulu nároku na náhradu mzdy pre neplatné skončenie pracovného pomeru podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, nie z titulu nároku na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Bola názoru, že predmetné uznesenie nie je možné všeobecne aplikovať na tento súdny spor, nakoľko sa jedná o úplne odlišný skutkový ako aj právny základ. Zdôraznila, že jedinou skutkovou okolnosťou neprideľovania práce žalobkyne bolo v predmetnom prípade vždy len skončenie pracovného pomeru žalobkyne, čo v podstate v konaní ani nebolo sporné. Nárok žalobkyne uplatňovaný touto žalobou ako nárok podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce navyše nevznikol neskôr ako vznikol nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce ako tvrdila žalobkyňa; ak by skutočne vznikol, stalo by sa tak počas trvania nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 Zákonníka práce, pričom na túto skutočnosť a vznik nároku podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemá žiadny vplyv skutočnosť, že nárok na náhradu mzdy je obmedzený na 36 mesiacov, ale má na neho vplyv skutočnosť, že k organizačnej zmene došlo práve v dobe trvania sporu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, teda v čase, keď prebiehal spor, keď bolo objektívne možné uplatňovať len nároky z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, keďže skutkový stav nie je možné spätne zmeniť. Vzhľadom na skutkové okolnosti teda nikdy nevzniklo právo na uplatňovanie nároku na náhradu mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane žalovanej.

21. Stotožnila sa so závermi súdu prvej inštancie, že pokiaľ by bola žalobkyňa (vzhľadom na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru) nielen právne, ale aj skutkovo vo výkone práce, rovnako ako všetci zvyšní zamestnanci, ktorých sa týkala predmetná organizačná zmena, prešla by spolu s útvarami, na ktorom pôvodne pracovala, na iné miesto v rámci organizačnej štruktúry žalovanej, nakoľko sa v podstate nemenil účel a pracovná náplň predmetného útvaru, len jeho organizačné zaradenie. Objektívne a fakticky by sa teda ani nemohlo jednáť o zánik možnosti žalovanej prideľovať žalobkyne prácu v súvislosti s predmetnou organizačnou zmenou, pokiaľ by teda sama žalobkyňa s preradením na iný útvar nesúhlasila, k čomu nedošlo, keďže z dôvodu, že prácu nevykonávala, takýto nesúhlas ani nevypravila. Uvedenú skutočnosť potvrdzovalo aj to, že po rozhodnutí o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobkyne umožnila nastúpiť na pracovnú pozíciu na premiestnenom organizačnom útvare, čo však nevyužila a ukončila dohodou pracovný pomer. Dodala, že ak žalobkyňa o organizačnej zmene vedela, je otázne, prečo si svoje práva na náhradu mzdy z titulu prekážok v práci neuplatňovala už v čase, kedy prekážka mala vzniknúť a konanie žalobkyne označila za účelové, s cieľom získať

potencionálny majetkový prospech, napriek skutočnosti, že z titulu náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru jej vyplatila 32.981,66 eura v roku 2021 a úroky z omeškania vo výške 13.922,76 eura v roku 2022. Mala za to, že uvedené skutočnosti potvrdzuje aj rozsudok súdu prvej inštancie č. k. 62Cpr/1/2021-188 v úplne rovnakej skutkovej aj právnej veci, v ktorej je žalobkyňou kolegyňa žalobkyne a v ktorej súd prvej inštancie zamietol žalobu a uviedol, že neexistovala žiadna vecná súvislosť medzi prijatím organizačnej zmeny u žalovanej a faktickým nevykonávaním práce žalobkyňou a tiež poukázal na to, že žalobkyňa si účelovo prispôsobila § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

22. Ďalej uviedla, že rozhodovaním o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa nemohla posudzovať predbežná otázka vo vzťahu k neskoršiemu rozhodovaniu o nároku na náhradu mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa. V predmetnom prípade práca nebola žalobkyňi pridelená výlučne z dôvodu skončenia pracovného pomeru sústavne až do právoplatnosti rozhodnutia o skončení pracovného pomeru a to bez ohľadu na skutočnosť, k akým skutkovým okolnostiam na strane žalovanej v priebehu sporu došlo. Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ na ktoré žalobkyňa poukazovala považovala za právne irelevantné, ktoré nie je možné aplikovať na prejednávajúcu vec z dôvodu úplne iného skutkového a právneho stavu veci, keďže pojednáva o úplne rozdielnych nárokoch zamestnanca. Bola názoru, že v prejednávanej veci bolo podstatné posúdiť, z akého dôvodu nebola žalobkyňi pridelená práca, keď bolo jednoznačne preukázané, že to bolo z dôvodu skončenia pracovného pomeru a rozhodovania o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, teda až do právoplatného rozhodnutia pretrvával stav právnej neistoty, počas ktorého nebolo podstatné, či dochádzalo k ďalším skutkovým okolnostiam v podmienkach žalovanej, rovnako ako bolo nepodstatné, či bolo rozhodnuté o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, alebo by bolo rozhodnuté inak. Bola názoru, že súd prvej inštancie uvedené v konaní riadne preskúmal a posúdil, pričom svoje závery v podstatných právnych argumentoch, na základe ktorých rozhodol vo veci, aj patrične odôvodnil, pričom sa stotožnila aj so závermi súdu prvej inštancie v odseku 29 napadnutého rozsudku, že dôvodom zamietnutia žaloby bola neexistencia príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nepridelením práce žalobkyňi z dôvodu existencie stavu právnej neistoty.

23. Poukázala na nález Ústavného súdu SR zo dňa 31.8.2017, sp. zn. I. ÚS 155/2017 k interpretácii zákonných ustanovení s ohľadom na ich účel a zmysel a dodala, že pokiaľ by sa postupovalo podľa výkladu žalobkyne, tak by bolo vyhovené jej nároku, ktorým požaduje náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce a to bez akéhokoľvek objektívneho zohľadnenia preukázaného skutkového stavu veci, vzájomných súvislostí medzi nárokom na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru a uplatňovaného nároku na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce a skutkového stavu veci, právnej neistoty v predmetnom prípade v rozhodujúcom čase a predovšetkým opomenutím vyhodnotenia príčinnej súvislosti medzi nárokom žalobkyne a organizačnou zmenou, v dôsledku ktorej náhradu mzdy uplatňuje, jednalo by sa jednoznačne len o formalistický postup súdu prvej inštancie, ktorý by viedol k zjavnej nespravodlivosti a nezákonnému rozhodnutiu. K vyjadreniu pripojila aj rozsudok Okresného súdu Bratislava III č. k. 62Cpr/1/2021-188, zo dňa 19.4.2022 v obdobnej veci.

24. Žalobkyňa v odvolacej replike uviedla, že žalobu o náhradu mzdy v prejednávanej veci podávala v čase, keď už žiadna „právna neistota“ (tvrdená žalovanou) neexistovala. Jej pracovný pomer u žalovanej nesporne trval k 1.10.2017 a to zo zákona, bez ohľadu na polemiku o absolútnej alebo relatívnej neplatnosti výpovede, pretože v dôsledku organizačnej zmeny prijatej žalovanou vznikla prekážka v práci na strane žalovanej z dôvodu zrušenia odboru, na ktorom bola zaradená, v dôsledku ktorej sa nepochybne skončil pracovný pomer k 26.8.2019, preto vznikla žalovanej povinnosť zaplatiť náhradu mzdy v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Doplnila, že ak by aj žalobu podala pred nadobudnutím právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Bratislava I č. k. 4Cpr/11/2013-477, zo dňa 28.4.2017, súdne konanie v prejednávanej veci by bolo vyhodnoteného ako konanie o predbežnej otázke a bolo rovnako prerušené ako konanie vedené pod sp. zn. 44Cpr/9/2017. Dala do pozornosti, že „právna neistota“ tvrdená žalovanou vo vzťahu k určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru nie je ničím iným, ako len predbežnou otázkou v konaní o nároku na náhradu mzdy z titulu prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ktoré objektívne vznikli v dôsledku prijatej organizačnej zmeny s hmotnoprávnou povinnosťou žalovanej zaplatiť žalobkyňi z tohto dôvodu náhradu mzdy, rovnako ako aj bola predbežnou otázkou v konaní o nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorá vznikla od 1.4.2014 a zanikla 31.3.2017, a to rovnako za čas trvania pracovného pomeru. Rozdiel je len v tom, že v čase podania tejto žaloby v tomto konaní táto predbežná otázka už neexistovala, pretože bola právoplatne vyriešená. Vyriešením predbežnej otázky, t. j. určením, že výpoveď daná žalobkyňi

je neplatná, je opodstatnené uplatňovať za čas trvania pracovného pomeru príslušné ustanovenia Zákonníka práce a hmotnoprávne nároky, ktoré z neho jednoznačne vyplývajú, ak nastali objektívne skutočnosti, ktoré zakladajú ich dôvodnosť.

25. Na margo argumentácie žalovanej uviedla, že je vecou jej rozhodnutia, kedy a či si uplatní peňažný nárok z pracovného pomeru, nakoľko nárok na náhradu mzdy sa rovnako premlčí ako akýkoľvek iný peňažný dlh v rámci trojročnej premlčacej lehoty a ani žalobu o zaplatenie náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorá vznikla za obdobie od 1.4.2014 do 31.3.2017 nepodávala v čase keď tento nárok vznikol, ale takmer s trojročným oneskorením. K sumám ktoré jej žalovaná vyplatila a k jej argumentácii o účelovosti žaloby poznamenala, že predmetné sumy predstavovali jej zákonný nárok, ktorý si musela od žalovanej vymáhať takmer deväť rokov. Poukázala na okolnosti výpovede, ktorá bola daná jej a kolegyni D.. R. a dodala, že náhrada mzdy za neplatné skončenie pracovného pomeru nevznikla ich zavinením a aj jej výška je len výsledkom konania a prístupu žalovanej. Vo vzťahu k žalovanou tvrdenej jednoznačnej súdnej praxi uviedla, že ani jedno z predložených rozhodnutí neriešilo ani náznakom zhodnú skutkovú situáciu (čo zdôraznila aj pri žalovanou označenom rozhodnutí R 40/1969), pričom poukázala na to, že v odvolaní detailne odôvodnila nepoužiteľnosť tejto judikatúry z minulého storočia na súčasné pracovnoprávne vzťahy vzhľadom na zásadnú rozdielnosť právnej úpravy.

26. Tvrdenie žalovanej, odvolávajúcej sa na odôvodnenie napadnutého rozsudku, že pokiaľ by bola vo výkone práce, tak by rovnako ako ostatní zamestnanci dotknutí organizačnou zmenou, prešla na iné miesto v rámci organizačnej štruktúry, nakoľko sa v podstate nemenil účel a pracovná náplň predmetného útvaru, len jeho organizačné zaradenie, považovala za účelovú obranu, ktorá nemá ani pravdivý a ani zákonný základ. V tejto súvislosti zdôraznila, že zamestnanec môže pre zamestnávateľa vykonávať len prácu podľa zaradenia presne dohodnutého v pracovnej zmluve; ak sa takéto pracovné miesto zruší, výkon práce v inom pracovnom zaradení (napr. aj z dôvodu zmeny organizačnej štruktúry), a to aj na pracovnom mieste majúcom rovnaký názov, je možný len na základe dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy. Konkrétne v prípade organizačnej zmeny z 1.10.2017 by dotknutým zamestnancom žalovaná bez dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy nemohla pridelovať prácu a vznikla by u nich prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Ak by zamestnanec ponúknutú prácu na inom pracovnom zaradení neprijal, resp. odmietol, na čo má plné právo, vznikol by pre zamestnávateľa výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s tým, že obdobie od účinnosti organizačnej zmeny do skončenia pracovného pomeru so zamestnancom alebo do uzavretia dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy s novým pracovným zaradením je obdobím, za ktoré patrí náhrada mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce pre inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa.

27. Namietala, že rozsudok Okresného súdu Bratislava III č. k. 62Cpr/II/2021-188, zo dňa 19.4.2022, na ktorý poukazovala žalovaná, nie je právoplatný, nakoľko voči nemu žalobkyňa podala odvolanie, preto ani nevzhladla dôvod reagovať na výňatky žalovanej z daného rozsudku. Vo vzťahu k judikatúre k výkladu ustanovení predchádzajúceho Zákonníka práce, vrátane tej, ktorá platila od 1.10.1966 do 31.12.1989, t. j. pred rokom 1989 (vrátane R 10/1969 a R 44/1984), zotrvala na svojich vyjadreniach uvedených v odvolaní. K tvrdeniam žalovanej vo vzťahu k rozhodnutiu Súdneho dvora EÚ uviedla, že nikdy nežiadala, aby predmetné rozhodnutie bolo v tomto konaní priamo aplikované, len ho dala do pozornosti na preukázanie, že tvrdenia, že nie je možné v čase „právnej neistoty“ (konania o predbežnej otázke) aplikovať všeobecné ustanovenia Zákonníka práce, sú práve judikatúrou takéhoto druhu dávno prekonané. V súvislosti s poukazom žalovanej na nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 155/2017 zdôraznila, že jedným z ústavnoprávných princípov je aj princíp právneho štátu a aby rozhodnutia orgánov verejnej moci neboli svojvoľné, ale zákonné a aby interpretovali na preukázaný skutkový stav (fakty, ktoré sú preukázané konkrétnymi dôkazmi) ustanovenia predpokladané právnu normou (zákonom). Ak pre organizačnú zmenu účinnú od 1.10.2017, ktorá spôsobila zánik pracovného miesta podľa platnej pracovnej zmluvy, vzniknutú za čas trvania pracovného pomeru, bol skončený zákonným spôsobom pracovný pomer pre nadbytočnosť, a to na základe konkrétneho ustanovenia Zákonníka práce, je táto organizačná zmena do času skončenia pracovného pomeru na základe iného ustanovenia Zákonníka práce, pre žalovanú prekážkou v práci na strane zamestnávateľa a je s ňou spojený nárok zamestnanca (žalobkyne) na náhradu mzdy, ktorú je zamestnávateľ (žalovaná) povinný zaplatiť. Bola názoru, že v danej veci je zrejmé, a to vzhľadom na preukázaný skutkový stav, právnu úpravu platnú v rozhodnom čase v porovnaní s tou, ktorá platila v minulosti, že jej nárok je pri zohľadnení všetkých súvislostiach dôvodný a zákonný majúci oporu v konkrétnom hmotnoprávnom ustanovení,

ktoré bolo súdom prvej inštancie pri aplikácii práva opomenuté, resp. interpretované svojvoľne, čoho dôsledkom je nesprávne právne posúdenie veci, ktorému predchádzali z vykonaného dokazovania nesprávne skutkové zistenia. K odvolacej replike pripojila uznesenia Okresného súdu Bratislava III č. k. 44Cpr/9/2017-44, zo dňa 13.6.2017 a č. k. 24Cpr/13/2016-15, zo dňa 18.10.2016 o prerušení konania, odvolanie proti rozsudku súdu prvej inštancie č. k. 62Cpr/1/2021-188, rozhodnutie žalovanej zo dňa 17.12.2018 a podnet D.. E. R. adresovaný žalovanej zo dňa 22.2.2021.

28. Žalovaná v odvolacej duplike zotrvala na všetkých svojich vyjadreniach. Uviedla, že neprideľovanie práce žalobkyni za čas, za ktorý žiada náhradu mzdy za údajné prekážky v práci, nie je v príčinnej súvislosti s organizačnou zmenou, na ktorú žalobkyňa viaže svoj nárok. Dôvodila, že bez existencie príčinnej súvislosti nemôže existovať dôvodnosť nároku žalobkyne, pričom mala za to, že v konaní bolo jednoznačne preukázané, že práca nebola žalobkyni prideľovaná výlučne z dôvodu skončenia pracovného pomeru v roku 2013 a neexistoval žiadny iný skutkový dôvod neprideľovania práce žalobkyni zo strany žalovanej a už vôbec nie organizačná zmena účinná od 1.10.2017. Zdôraznila, že ak žalobkyňa stále vyčítala súdu akceptovanie predloženej súdnej praxe, sama nepredložila jedno rozhodnutie, ktoré by sa mohlo na posudzovanú vec vzťahovať a vyvracalo by žalovanou predložené rozhodnutia. Z uvádzaných dôvodov nárok žalobkyne považovala za nedôvodný.

29. Odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 ods. 1 C. s. p.) preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie, prejednal odvolanie žalobkyne bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 a contrario C. s. p., keďže sa nejednalo o prípad, v ktorom by bolo potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie a nariadenie pojednávania si nevyžadoval ani dôležitý verejný záujem a rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdil (§ 387 ods. 1 C. s. p.). Rozsudok verejne vyhlásil dňa 30.5.2024 (§ 387 ods. 1, § 219 ods. 3 C. s. p.).

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

31. Pretože sa odvolací súd v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, konštatuje správnosť jeho dôvodov. Vo vzťahu k podstatným odvolacím tvrdeniam žalobkyne týkajúcim sa posúdenia prípustnosti nároku na náhradu mzdy z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa za obdobie po výpovedi zamestnávateľa do právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede odvolací súd podotýka, že ide v celom rozsahu o nedôvodnú argumentáciu a to s poukazom na správne vyhodnotenie skutkových a právnych okolností vedúcich k zamietnutiu žaloby.

32. Súd prvej inštancie v preskúmvanej veci vykonal náležité dokazovanie potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností dôležitých pre posúdenie dôvodnosti žaloby, ako aj na relevantnosť tvrdení strán konania a s argumentami žalobkyne sa v odôvodnení svojho rozhodnutia riadne vysporiadal, uviedol prečo na ne neprihliadol a v dostatočne primeranom rozsahu poukázal na všetky podstatné skutočnosti vyplývajúce z vykonaného dokazovania objasňujúce skutkový a právny základ rozhodnutia.

33. Na margo námietky žalobkyne, že súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, pretože nesprávne posúdil súvislosť medzi organizačnou zmenou účinnou od 1.10.2017 a neprideľovaním práce zo strany žalovanej odvolací súd pripomína, že riešenie skutkovej otázky (quaestio facti) je v civilnom sporovom konaní spojené s obstarávaním skutkových poznatkov súdu v procese dokazovania.

34. Skutkové zistenie nezodpovedá vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s § 191 ods. 1 C. s. p., podľa ktorého dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo a to vzhľadom na to, že buď vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov strán sporu nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo, alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú i také skutkové zistenia, ktoré založil na chybnom hodnotení dôkazov. Ide o situáciu, keď je logický rozpor v hodnotení dôkazov (v úsudku medzi porovnávanými skutočnosťami),

príp. poznatkov, ktoré vyšli v konaní najavo alebo keď výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z § 185 až § 211 C. s. p.

35. Zákon vychádza zo zásady voľného hodnotenia dôkazov, ktorý vyplýva z ústavného princípu nezávislosti súdov (Čl. 46 Ústavy SR) čo znamená, že záver, ktorý si sudca urobí o vykonaných dôkazoch, z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie je vecou jeho vnútorného presvedčenia, jeho logického myšlienkového postupu. Predmetom odvolacieho prieskumu nie je potom vlastné „hodnotenie“ dôkazov súdu prvej inštancie, pretože nemožno „hodnotiť“ dôkazy „zhodnotené“, okrem tej procesnej situácie, kedy súdom prvej inštancie vykonané hodnotenie dôkazov je v rozpore s pravidlami logického myslenia alebo v extrémnom rozpore s obsahom spisu. Odvolací súd preto iba posudzuje, či v odôvodnení prvoinštančného rozhodnutia hodnotenie (inak pre rozhodnutie zásadne významných) dôkazov je alebo nie je v rozpore s pravidlami logického myslenia, a to vo väzbe na ďalšie dôkazné prostriedky; či informácie zachytené v tom - ktorom dôkaznom prostriedku sú rozdielne a súd prvej inštancie bez ďalšieho privileguje len určitý dôkaz, či určitú množinu dôkazných prostriedkov a ponecháva bez povšimnutia (komplexného či riadne odôvodneného hodnotenia) iný dôkaz, či zostávajúcu množinu dôkazných prostriedkov.

36. Žalobkyňa namietala aj nesprávne právne posúdenie veci, pričom právne posúdenie veci je činnosť súdu, spočívajúca v subsumovaní zisteného skutkového stavu pod príslušnú právnu normu, čo vedie k záveru o právach a povinnostiach strán sporu. Právne posúdenie je nesprávne, ak sa súd dopustí pri tejto činnosti omylu, tzn. keď na správne zistený skutkový stav aplikuje nesprávny právny predpis, tiež vtedy, keď síce aplikoval správny právny predpis, ale ho nesprávne interpretoval, alebo ak zo zistených skutočností vyvodil nesprávne právne závery.

37. Odvolací súd konštatuje, že žiadne pochybenie či už v hodnotení skutkového stavu, alebo v právnom posúdení v odôvodnení napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie, resp. z obsahu spisu nezaznamenal.

38. Je potrebné uviesť, že Zákonník práce v § 77 až § 80 upravuje práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v období pretrvávajúcej spornosti ich vzťahov v dôsledku skončenia pracovného pomeru, ktoré urobil jeden z účastníkov pracovného pomeru a ktorého platnosť druhý účastník neuznáva. V tomto období panuje neistota, či sa pracovný pomer účastníkov skutočne skončil, alebo či bude pokračovať. Určením neplatnosti skončenia pracovného pomeru súdnym rozhodnutím sa tento stav neistoty odstraňuje a vzťahy účastníkov sa znovu riadia len pracovnou zmluvou a príslušnými pracovnoprávnymi predpismi. Uvedené ustanovenia majú povahu lex specialis, v dôsledku čoho sa na práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v období, v ktorom sú ich vzťahy sporné, neaplikujú všeobecné ustanovenia Zákonníka práce <<https://app.beck-online.sk/bo/document-view.seam?documentId=pj5f6mrqgayv6mzrge&refSource=text>> a iných pracovnoprávných predpisov napr. o prekážkach v práci.

39. Bez právneho významu je potom skutočnosť, že žalobu v prejednávanej veci podala žalobkyňa v čase, kedy už bolo právoplatne určené, že výpoveď zo strany žalovanej je neplatná. Vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom od podania spornej výpovede do právoplatného rozhodnutia o určení neplatnosti výpovede stále podliehajú úprave § 77 až § 80 Zákonníka práce, nakoľko obdobie „stavu neistoty“ v dôsledku právoplatného určenia neplatnosti výpovede spätne nezaniká. Dňom nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti výpovede je „obdobie neistoty“ ukončené a od nasledujúceho dňa zamestnanec opätovne nadobúda status zamestnanca s príslušnými právami a povinnosťami. Tak ako správne uviedol súd prvej inštancie, až neprideľovanie práce zo strany zamestnávateľa v dňoch nasledujúcich po právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti výpovede môže predstavovať prekážku v práci na strane zamestnávateľa.

40. V nadväznosti na odvoláciu argumentáciu žalobkyne odvolací súd dospel k záveru, že skutkové zistenie súdu prvej inštancie o neexistencii príčinnej súvislosti medzi neprideľovaním práce žalobkyni a organizačnou zmenou účinnou od 1.10.2017 a naopak o existencii príčinnej súvislosti medzi neprideľovaním práce žalobkyni a výpoveďou zo dňa 1.7.2013 je záverom preskúmateľným a logickým.

41. Hoci žalobkyňa poukazovala na skutočnosť, že § 142 ods. 3 Zákonníka práce neviaže nárok na náhradu mzdy na právoplatnosť rozhodnutia o neplatnosti výpovede, a znenie § 79 Zákonníka práce

nevyučuje, aby po 36 mesiacoch mohla byť priznaná náhrada mzdy z iného dôvodu (prekážok v práci) odvolací súd poukazuje na skutočnosť, že Zákonník práce neukladá zamestnávateľovi povinnosť pridelovania práce dotknutému zamestnancovi od spornej výpovede do právoplatného rozhodnutia súdu o určení neplatnosti skodenia pracovného pomeru.

42. Vzhľadom na uvedené východiská, existencia organizačnej zmeny účinnej od 1.10.2017 nemôže zakladať prekážku v práci na strane žalovanej ako zamestnávateľa, pričom nie je podstatné, že zákonodarca v Zákonníku práce primeranosť náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnávateľom limituje maximálne 36 mesiacmi odo dňa, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, keď ide len o zákonom stanovené obmedzenie výšky nároku na náhradu mzdy.

43. Odvolací súd zároveň v súlade s argumentáciou žalovanej poukazuje aj na skutočnosť, že rozhodnutia na ktoré poukazovala žalobkyňa (uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010, vrátane rozhodnutia Súdneho dvora EÚ v spojených veciach QH v Varchoven kasacionen sad na Republika Balgarija, C-762/18 a CV v Iccrea Banca SpA, C-37/19, zo dňa 25.6.2020) vychádzali z iného skutkového stavu, avšak na vyššie uvedenom právnom posúdení žalobkyňou uplatneného nároku podľa názoru odvolacieho súdu nič nemení ani skutočnosť zmeny spoločenského zriadenia, ani skutočnosť, že zákon č. 65/1965 Zb. (predchádzajúci Zákonník práce) umožňoval priznať náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa až do doby, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru.

44. Pretože žalobkyňa v podanom odvolaní neuviedla žiadne ďalšie relevantné skutočnosti, ktorými by preukázala nesprávnosť napadnutého rozhodnutia, ďalšie odvolacie námietky preto odvolací súd vyhodnotil v ich súhrne ako právne irelevantné a také, ktoré z povahy veci nie sú spôsobilé prívodiť zmenu napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie a rozhodnutie súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 C. s. p. ako vo výroku vecne správne potvrdil.

45. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 C. s. p. v spojení s § 255 ods. 1 C. s. p. a § 262 ods. 1 C. s. p. tak, že žalovanej, ktorá mala v odvolacom konaní plný úspech, priznal plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

46. 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 C. s. p.) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C. s. p.).

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

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 C. s. p.).