

Súd: Krajský súd Nitra  
Spisová značka: 8Co/34/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4111225693  
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 03. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Adriana Kálmánová, PhD.  
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2022:4111225693.5

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Adriany Kálmánovej, PhD. a členov senátu JUDr. Vladimíra Novotného a JUDr. Ingrid Doležajovej, v spore žalobkyne: Q. Q., nar. XX.XX.XXXX, bytom N. P., W. XX, zastúpená: Mgr. Jana Hoksová, advokátka, IČO: 42 040 639, so sídlom Volkovce, J. Kalinčiaka 13, proti žalovanému: Mesto Zlaté Moravce, so sídlom Zlaté Moravce, Ul. 1. mája 2, o zaplatenie náhrady mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Nitra č. k. 19C/171/2011-804 zo dňa 29. marca 2021, takto

### rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie okrem odvolaním nenapadnutého zamietajúceho výroku (V.) potvrdzuje.

Žalobkyni priznáva voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

1. Okresný súd Nitra, ako súd prvej inštancie v záhlaví označeným rozsudkom výrokom I. zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 746,43 eur mesačne počnúc dňom 1.8.2018 do 31.12.2018, s úrokom z omeškania 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, výrokom II. vo výške 905,12 eur a to od 1.1.2019 do 31.12.2019, s úrokom z omeškania 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, výrokom III. vo výške 977,57 eur a to od 1.1.2020 do 31.12.2020, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy, výrokom IV. vo výške 977,57 eur od 1.1.2021 do 28.2.2021 s úrokom z omeškania 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Vo zvyšnej časti súd žalobu zamietol (výrok V). Žalobkyni voči žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 93 %, (výrok VI.). Štát má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 96,50 %, (výrok VII.) a voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 3,50 %, (výrok VIII.). Rozhodnutie vo veci samej právne odôvodnil ust. § 142 ods. 1, 2, 3, § 129 ods. 1, § 132 Zákonníka práce, § 4 ods. 1, § 20 ods. 1, 3, § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

1.2. V odôvodnení uviedol, že rozsudkom č. k. 19C/171/2011 - 381 zo dňa 29.9.2014 určil, že výpoveď daná žalobkyni žalovaným dňa 18.3.2011 je neplatná a rozhodol, že o povinnosti žalovaného naďalej zamestnávať žalobkyňu, ako aj o náhrade mzdy a trovách konania rozhodne v konečnom rozhodnutí. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 19.4.2016 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 8Co/510/2015-426 zo dňa 4.2.2016, ktorým odvolací súd napadnutý čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil. Rozsudkom č. k. 19C/171/2011-642 zo dňa 13.8.2018 zaviazal žalovaného na úhradu ušlej mzdy žalobkyni za obdobie od 1.7.2011 do 18.4.2016 a na náhradu mzdy žalobkyni titulom prekážok v práci na strane zamestnávateľa za celý rok 2016, celý rok 2017 a za rok 2018 od 1.1.2018

do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci. Žalobkyni súd priznal i nárok na zaplatenie úrokov z omeškania z jednotlivých mesačných splátok náhrady mzdy v sadzbe vo výške 9,50 % ročne vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia (I., II., III. a IV. výrok). Súd ďalej žalobu v časti zaplatenia zostávajúcich úrokov z omeškania zamietol (V. výrok), určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá (VI. výrok) a žalobkyni priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % (VII. výrok). Voči vyhovujúcej časti rozsudku (výroky I., II., III., IV., VI., VII.) podal žalovaný odvolanie a Krajský súd v Nitre uznesením č. k. 8Co/55/2019-745 zo dňa 1.10.202 napadnutý rozsudok vo výrokoch I., II., III. a VI. potvrdil. Potvrdil rozsudok aj v napadnutom vyhovujúcom vyhovujúcom výroku IV. v časti priznanej náhrady mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa za obdobie od 1.1.2018 do 31.7.2018. Za obdobie od 1.8.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci a v súvisiacom výroku o nároku na náhradu trov konania odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Odvolací súd sa stotožnil s odôvodnením rozsudku súdu prvej inštancie v prevažnej časti, nároky žalobkyne vyhodnotil ako dôvodné, jediným dôvodom zrušenia a vrátenia rozhodnutia bolo, že súd prvej inštancie rozhodol o nárokoch žalobkyne na náhradu mzdy do budúca, teda aj za obdobie, kedy mzda žalobkyne nebola ešte splatná.

1.3. Rozsudok súdu prvej inštancie v častiach, ktoré odvolací súd potvrdil nadobudol právoplatnosť dňa 11.12.2020. Predmetom ďalšieho konania zostal nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie po 1.8.2018. Dňa 9.3.2021 žalobkyňa doručila súdu návrh na zmenu žaloby, žiadala zaviazat' žalovaného zaplatiť jej ušlú mzdu vo výške 746,43 eur mesačne počnúc dňom 1.8.2018 do 31.12.2018 s úrokom z omeškania 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia. Ďalej požadovala, aby jej žalovaný zaplatil ušlú mzdu vo výške 905,12 eur a to od 1.1.2019 do 31.12.2019, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia. Žalobkyňa ďalej žiadala, aby súd zaviazal žalovaného povinnosťou zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 977,57 eur a to od 1.1.2020 do 31.12.2020, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia. Žalobkyňa tiež žiadala, aby súd zaviazal žalovaného povinnosťou zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 905,12 eur za rok 2019 ako odmenu vo výške stanovenej v rámci Dodatku č. I ku KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE zo dňa 28.2.2019 a povinnosťou zaplatiť jej ušlú mzdu vo výške 1 477,57 eur za rok 2020 ako odmenu vo výške stanovenej v rámci Dodatku č. I ku KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE zo dňa 28.2.2019. Žalobkyňa tu poukázala na ust. čl. 37 Kolektívnej zmluvy Mesta Zlaté Moravce - Mestský úrad a dodatok k nej, titulom ktorých si voči žalovanému uplatňuje ďalšie nároky. Pokiaľ ide o nárok žalobkyne na náhradu ušlej mzdy za jednotlivé mesiace počnúc dňom 1.8.2018, žalobkyňa uviedla, že dňa 1.1.2019 nadobudol účinnosť zákon č. 318/2018 Z. z., ktorým bol novelizovaný zákon č. 553/2003 Z. z., čím došlo k redukcii počtu platových tried zo súčasných 14 na 11. Platová trieda žalobkyne je upravovaná na 4. platovú triedu. K 1.1.2019 predstavoval tarifný plat žalobkyne 627,50 eur, zvýšenie platovej tarify o 15 % je 94,12 eur a osobný príplatok je 183,50 eur, čo spolu predstavuje sumu 905,12 eur (627,50 eur + 94,12 eur + 183,50 eur = 905,12 eur). K 1.1.2020 je tarifný plat žalobkyne vo výške 690,50 eur, zvýšenie platovej tarify o 15 % je 103,57 eur a osobný príplatok je 183,50 eur, čo spolu činí 977,57 eur (690,50 eur + 103,57 eur + 183,50 eur = 977,57 eur).

1.4. Vykonaným dokazovaním mal súd preukázať, že žalovaný dal dňa 18.3.2011 žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobkyňa listom zo 17.6.2011 žalovanému oznámila, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na tom, aby ju žalovaný ďalej zamestnával. S poukazom na vyššie citované predchádzajúce rozhodnutia súdu nie je sporným, že výpoveď daná žalobkyni dňa 18.3.2011 je neplatná, pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá a žalovaný ako jej zamestnávateľ je povinný pridelovať žalobkyni prácu. Súd mal preukázať, že žalovaný aj napriek vedomosti o právoplatnom rozhodnutí súdu o určení neplatnosti výpovede a rozhodnutiu, ktorým súd určil, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá, žalobkyni prácu neprideloval. Tvrdenie žalovaného o nepridelovaní práce žalobkyni z dôvodu neexistencie pracovného miesta, poukázal na závery vyjadrené v rozsudku zo dňa 13.8.2018 (body 47. - 49. odôvodnenia) a

tu opäť akcentuje, že na žalobkyňu je potrebné nazerať ako na zamestnanca, ktorému je žalovaný ako zamestnávateľ povinný pridelovať prácu. Pokiaľ žalovaný žalobkyňu prácu neprideluje, nejde o prekážku v práci na strane žalobkyne ale o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Argument, že žalovaný nemal pre žalobkyňu voľnú pracovnú pozíciu je preto za tejto situácie úplne irelevantný. Ďalej mal súd preukázané, že žalobkyňa sa dňa 30.7.2018 narodilo dieťa, s ktorým je na rodičovskej dovolenke. Na rodičovskej dovolenke bola žalobkyňa počas celého obdobia, za ktoré si ďalej uplatňuje nárok na náhradu mzdy od 1.8.2018 do 24.3.2021). Práve poukazovaním na skutočnosť, že žalobkyňa je na rodičovskej dovolenke sa žalovaný bránil ďalej v konaní, do pozornosti súdu dal rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/3533/2009 zo dňa 12.10.2010, v ktorom tento súd judikoval, že „rodičovská dovolenka predstavuje dôležitú osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca. Vlastnou podstatou (nielen tejto) prekážky v práci (porov. § 191 zák. práce k výpočtu osobných prekážok v práci) je, že predstavuje právom dočasnú nemožnosť plnenia základných pracovnoprávných povinností a vzhľadom k tomu suspenziu pracovného záväzku po dobu, po ktorú prekážka trvá; zamestnanec po túto dobu nie je povinný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, a zamestnávateľ nie je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť mu za vykonanú prácu mzdu, pričom hmotné zabezpečenie zamestnanca po dobu trvania prekážky v práci upravujú predpisy o nemocenskom poistení a zákon o štátnej sociálnej podpore. Po dobu trvania prekážky v práci sa teda jedná o neprítomnosť zamestnanca v práci, ktorú je zamestnávateľ povinný ospravedlniť (porov. § 191 zák. práce).“ Podľa názoru súdu toto rozhodnutie nie je na prejednávany prípad aplikovateľné, pretože právna úprava Českej republiky je odlišná od úpravy platnej na území Slovenskej republiky. V Českej republike je poberanie rodičovského príspevku upravené v zákone č. 117/1995 Sb. o štátní sociální podpoře. K uvedenému zákonu súd poznamenáva, že aj tento bol od nadobudnutia účinnosti (1.10.1995) opakovane novelizovaný a podmienky pre vyplácanie rodičovského príspevku a súčasného poberania mzdy sa aj tu menili. Podľa právnej úpravy Slovenskej republiky je vyplácanie rodičovského príspevku upravené zákonom č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon č. 571/2009 Z. z.), ktorý nadobudol účinnosť dňa 1.1.2010. Nárok na rodičovský príspevok je upravený v ust. § 3 uvedeného zákona, ktorý v znení účinnom do 31.12.2010 stanovoval, že oprávnená osoba má nárok na rodičovský príspevok, ak: a) sa riadne stará o dieťa, b) má trvalý pobyt alebo prechodný pobyt na území Slovenskej republiky a c) nevykonáva zárobkovú činnosť. Ustanovenie § 3 zákona č. 571/2009 Z. z. bolo s účinnosťou od 1.1.2011 novelizované a nárok na rodičovský príspevok tak vznikol oprávnenej osobe aj bez splnenia podmienky nevykonávania zárobkovej činnosti (predtým bod c/ uvedeného zákonného ustanovenia). Zjednodušene povedané, kým do 31.12.2010 nebolo možné súčasne pracovať a poberať rodičovský príspevok a rodičom, ktorí po narodení dieťaťa vykonávali zárobkovú činnosť, nárok na rodičovský príspevok nevznikol, počnúc dňom 1.1.2011 došlo k zmene právnej úpravy a rodičom bolo umožnené vykonávať zárobkovú činnosť a popritom poberať aj rodičovský príspevok. Je vždy na rozhodnutí rodiča, kedy do práce nastúpi, pričom nie je vylúčené, že tak urobí aj hneď po narodení dieťaťa. Aj v tomto prípade žalobkyňa malo byť umožnené prácu vykonávať, pretože ako zamestnanec má právo na prácu, ktorému zodpovedá povinnosť zamestnávateľa jej prácu pridelovať. Podľa názoru súdu mal žalovaný žalobkyňu vyzvať, aby do práce nastúpila a až v prípade, ak by tak žalovaná neurobila (z dôvodu nutnosti zabezpečiť osobnú starostlivosť o maloleté dieťa či z iných dôvodov), vznikli by na jej strane prekážky v práci a žalovaný by jej nemusel poskytovať náhradu mzdy. V danom prípade však žalobkyňa reálne nepracovala nie z dôvodu, že sa starala o dieťa, ale z dôvodu, že jej to zamestnávateľ (žalovaný) neumožnil. V takomto prípade žalobkyňa vznikol nárok na náhradu mzdy, základ jej nároku je tak nepochybne daný.

1.5. Žalobkyňa nárok na náhradu mzdy vyčíslila za rok 2018 sumou vo výške 746,43 eur mesačne, za rok 2019 sumou vo výške 905,12 eur mesačne a za roky 2020 a 2021 sumou vo výške 977,57 eur mesačne vychádzajúc z tarifného platu žalobkyne, jeho zvýšenia a osobného príplatku. Žalovaný uvedené vyčíslenie nesporeoval, nenamietal nesprávnosť vyčíslenia, preto súd požadované sumy náhrady mzdy za jednotlivé mesiace, kedy žalobkyňa nebolo umožnené vykonávať prácu, považoval za nesporné. Pretože o nárokoch žalobkyne na zaplatenie náhrady mzdy žalobkyne za obdobie do 31.7.2018 bolo právoplatne rozhodnuté, predmetom konania zostali ďalšie nároky žalobkyne na náhradu mzdy počnúc dňom 1.8.2018 do 24.3.2021 v znení posledného navrhovaného a súdom aj schváleného petitu žaloby. S poukazom na vyššie uvádzané skutočnosti, kedy súd považoval za preukázané, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá, pričom žalobkyňa žalovaný prácu neprideloval ani po 1.8.2018, dospel súd k záveru, že žalobkyňa má nárok na náhradu mzdy i za ďalšie obdobie. Výška požadovaného nároku na náhradu mzdy nebola v konaní sporná, súd žalobkyňa tento nárok priznal počnúc dňom 1.8.2018 do 28.2.2021. Súd žalobkyňa nepriznal nárok na náhradu mzdy za obdobie od 1.3.2021 do 24.3.2021,

pretože tento nárok v čase rozhodnutia súdu prvej inštancie nebol ešte splatný. Tu súd poukazuje na odôvodnenie uznesenia Krajského súdu v Nitre č. k. 8Co/55/2019-745 zo dňa 1.10.2020 (bod 32.), kde odvolací súd zdôraznil, že náhrada mzdy sa môže priznať iba vtedy, ak je splatná v čase vydania súdneho rozhodnutia. Pretože mzda za mesiac marec 2021 (rovnako náhrada mzdy) je splatná až 12. apríla 2021, teda jej splatnosť nastane až v budúcnosti, súd tento nárok žalobkyni priznať nemohol, a preto nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie od 1.3.2021 do 24.3.2021 zamietol.

1.6. V zmysle Pracovného poriadku MsÚ Zlaté Moravce je mzda splatná mesačne pozadu vždy do 12. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca s tým, že ak prípadne výplatný deň na deň pracovného pokoja alebo voľna, mzda sa vypláca v nasledujúci pracovný deň. Pokiaľ mzda zamestnanca nie je vyplatená v lehote splatnosti, vzniká zamestnancovi nárok dožadovať sa zaplatenia úrokov z omeškania vo výške stanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Žalobkyňa sa dožadovala priznania nároku na úroky z omeškania v zákonnej sadzbe v súlade s ust. § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. v znení účinnom do 31.1.2013, a to počnúc dňom nasledujúcim po splatnosti mzdy za každý kalendárny mesiac, čo súd akceptoval, pretože nezaplatením náhrady mzdy v lehote splatnosti sa žalovaný dostal do omeškania a žalobkyni tak vznikol nárok na úroky z omeškania.

1.7. Súd poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 8Cdo/69/2018 zo dňa 24. apríla 2019, v ktorom poukázal na ustálenú rozhodovaciu prax najvyššieho súdu v otázke, či nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške stanovenej pre občianskoprávne vzťahy a dospel k záveru, že od publikovania rozhodovania najvyššieho súdu sp. zn. 6Cdo/246/2010 sa rozhodovacia prax najvyššieho súdu ustálila v tom, že k omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza u jednotlivých náhrad mzdy spravidla za ten-ktorý mesiac, podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Riešenie tejto otázky dovolacím súdom zodpovedá aj súčasnému zneniu Zákonníka práce a je plne akceptovateľné aj na súčasnú právnu úpravu (podľa rozhodnutí najvyššieho súdu z 26. januára 2015 sp. zn. 5MCdo/8/2012, z 28. novembra 2018 sp. zn. 1Cdo/51/2017). Uvedené rozhodnutia najvyššieho súdu možno primerane vzťahovať aj na prejednanú vec, i keď predmetom tohto konania ďalej nie je vyplatenie náhrady mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru, ale z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa. Nárok na zaplatenie úrokov z omeškania z jednotlivých splátok náhrady mzdy súd s poukazom na uvedené skutočnosti považoval za dôvodný, a preto žalobe v tejto časti vyhovel.

1.8. Ohľadne nároku na priznanie odmeny za rok 2019 a 2020 s poukazom na Kolektívnu zmluvu Mesta Zlaté Moravce - Mestský úrad zo dňa 28.2.2019 a jej dodatok č. 1 zo dňa 31.5.2019 žalovaný s vyplatením odmeny žalobkyni nesúhlasil, poukazoval na dodatok č. 3 ku Kolektívnej zmluve a argumentoval, že na vyplatenie odmeny nie je právny nárok, odmeny boli zamestnancom vyplácané až po vyjadrení vedúcich zamestnancov. Z listinných dôkazov predložených žalobkyňou súd zistil, že dňa 28.2.2019 bola medzi žalovaným ako zamestnávateľom a Základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach a Radou ZOOZ P školstva a vedy na Slovensku Zlaté Moravce ako zástupcami zamestnancov uzavretá Kolektívna zmluva. Podľa čl. II. Dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve zo dňa 31.5.2019 sa zmluvné strany dohodli na zmene čl. 37. Kolektívnej zmluvy zo dňa 28.02.2019. Dňa 1.7.2020 bol ku Kolektívnej zmluve z 28.2.2019 prijatý Dodatok č. 3, ktorým sa čl. 37 Kolektívnej zmluvy opäť zmenil. Z ustanovení kolektívnej zmluvy (čl. 37 ods. 2, 3) vyplýva, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi peňažné plnenie pokiaľ tento vykonával pre žalovaného ako zamestnávateľa prácu a splnil i ďalšie podmienky definované v predmetnom ustanovení (jeho pracovný pomer trval vymedzenú dobu, k nároku na poskytnutie odmeny pri príležitosti vianočných sviatkov je navyše stanovená i ďalšia podmienka, a to vyplatenie peňažného plnenia k 30.4. daného kalendárneho roka). Z uvedeného ustanovenia je zrejmé, že peňažné plnenie, ktoré žalovaný svojim zamestnancom poskytuje, má byť chápané ako odmena, určité ocenenie za to, že zamestnanec pre žalovaného v danom kalendárnom roku vykonával prácu. Z vykonaného dokazovania mal súd preukázať, že žalobkyňa pre žalovaného v rokoch 2019 a 2020 prácu nevykonávala, preto jej podľa názoru súdu nárok na peňažné plnenie v zmysle ust. čl. 37 kolektívnej dohody nevznikol. Vzhľadom na uvedené súd žalobu v tejto časti zamietol. Podľa názoru súdu na vyplatenie ďalšieho peňažného nároku chápaného ako odmena za prácu nemá žalobkyňa nárok ani za situácie, že prácu nevykonávala z dôvodu prekážok v práci na strane žalovaného.

1.9. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, keď žalobkyňa sa domáhala určenia neplatnosti výpovede a určenia, že jej pracovný pomer u žalovaného trvá spolu s príslušným úrokom z omeškania. Peňažné nároky žalobkyne možno vzhľadom podanú žalobu a s prihliadnutím na posledný žalobkyňou upravený petit vyčíslieť sumou vo výške spolu 90 324,56 eur. Išlo o náhradu mzdy za rok 2011 vo výške 4 084,80 eur za + náhradu mzdy za roky 2012, 2013, 2014, 2015 za každý rok vo výške 8 169,60 eur + náhradu mzdy za rok 2016 vo výške 8 397,24 eur + náhradu mzdy za rok 2017 vo výške 8 494,80 eur + náhradu mzdy za rok 2018 vo výške 8 957,16 eur + náhradu mzdy za rok 2019 vo výške 10 861,44 eur + náhradu mzdy za rok 2020 vo výške 11 730,84 + náhradu mzdy za rok 2021 vo výške 2 737,19 eur + sumu vo výške 2 382,69 eur titulom odmien.

1.10. Žalobkyni bola priznaná náhrada mzdy za obdobie od 1.7.2011 do 28.2.2021, čo spolu predstavuje sumu vo výške 87 159,82 eur, žalobkyni nebol priznaný nárok na náhradu mzdy za obdobie od 1.3.2021 do 24.3.2021 v sume 782,05 eur a nároky uplatňované titulom odmien za roky 2019 a 2020 spolu vo výške 2 382,69 eur. Žalobkyňa tak bola celkovo úspešná v 96,50 % sporu (suma 87 159,82 eur), úspech žalovaného bol v časti, v ktorej súd žalobu zamietol, čo predstavovalo 3,50 % predmetu konania (suma 3 164,74 eur). Žalobkyňa dosiahla v konaní čistý úspech 93 % ako rozdiel 96,50 % a 3,50 %.

1.11. Pretože v konaní vznikli aj trovy štátu za vyplatené svedočné, ktoré neboli v celom rozsahu pokryté z preddavkov, súd na úhradu týchto trov zaviazal strany sporu v pomere zodpovedajúcom ich neúspechu v tomto konaní.

2. Proti rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie žalovaný, ktorý navrhol rozsudok zrušiť a nárok na náhradu ušlej mzdy nepriznať. Dôvodil nesprávnymi skutkovými zisteniami a nesprávnym právnym posúdením veci. Vytýkal súdu, že pri rozhodovaní o nároku žalobkyne mal zohľadniť, že je na rodičovskej dovolenke, pretože dňa 30. 07. 2018 sa jej narodilo dieťa a neoznámila mu, že na rodičovskú dovolenku nenastupuje. Ide teda z jej strany o prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 141 Zákonníka práce, za ktoré jej nepatrí náhrada mzdy, pretože poberá dávky sociálneho zabezpečenia. Žalobkyňa mu oznámila, že je tehotná a doručila potvrdenie o predpokladanom termíne pôrodu. Zákonník práce v § 166 ods. 3 upravuje pre zamestnanca povinnosť písomne oznámiť zamestnávateľovi najmenej mesiac vopred, okrem iného, predpokladaný deň nástupu na materskú a rodičovskú dovolenku, čo nespĺnila. Počas materskej a rodičovskej dovolenky jej nepatrí náhrada mzdy. Preto za toto obdobie mala byť znížená, resp. nepriznaná náhrada mzdy. Ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce umožňuje moderáciu nepriznaním náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, a súd nepostupoval v zmysle judikatúry. Tým, že neuplatnil moderačné právo, poprel akúkoľvek sociálnu funkciu náhrady mzdy a umožnil tak osobe, ktorá z objektívneho hľadiska vo finančnej sfére neutrpeľa žiadnu ujmu, z tejto náhrady profitovať. K moderácii mzdy pre rozpor z dobrými mravmi poukázal na rozsudok KS Trnava, podľa ktorého termín dobré mravy Zákonník práce nevymedzuje, avšak sa s ním v rámci zásad, z ktorých vychádza, priamo sformulovaný v čl. 2 stretne v zákaze zneužívania práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov. Protiprávneho úkonu pre zneužitie práva sa dopúšťa oprávnený subjekt, ktorý porušil určitú zákonom ustanovenú povinnosť až vo fáze realizácie subjektívneho práva. Ďalšia priznaná náhrada by tak už sociálnu funkciu prestala plniť a bola by priznaná v rozpore s dobrými mravmi. Súd mal aj úroky z omeškania hodnotiť ako na súčasť peňažného zadostučinenia a posúdiť, či už samotná náhrada mzdy bez úrokov z omeškania nie je dostatočným zadostučinením pre porušenie práva a neplnení sama o sebe satisfakčnú a sociálnu funkciu náhrady mzdy.

3. Žalobkyňa v písomnom vyjadrení k odvolaniu žalovaného navrhla rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť a priznať jej náhradu trov odvolacieho konania. Poukázala na závery rozhodnutia odvolacieho súdu sp. zn. 8Co/55/2009, v zmysle ktorých súd nemal dôvod nepriznať jej náhradu mzdy z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa. To, že bola od 01. 08. 2008 na rodičovskej dovolenke nebola prekážka na jej strane, zákon umožňoval kumulatívne vykonávať aj pracovný pomer a poberať dávky rodičovského príspevku. Konanie žalovaného považuje za účelové v snahe vyhnúť sa riadnemu plneniu si povinnosti. Súd sa správne vysporiadal s nárokom na náhradu mzdy. Bolo jednoznačne ustálené, že v tejto časti sa ani nemohol zaoberať otázkou krátenia, pretože sa jedná o zákonný nárok z platne uzatvorenej pracovnej zmluvy a podľa § 142 a nasl. Zákonníka práce od 19. 04. 2016 vznikla prekážka na strane žalovaného, ktorý jej neposkytol prácu. V tomto smere poukázala na odôvodnenie odvolacieho uznesenia v bodoch IV. a VI., ktorými zrušil predchádzajúci rozsudok súdu prvej inštancie. Uviedla ďalej, že žalovaný opätovne poukázal na rozsudok KS Trnava, kde už použila pri argumentácii

v predchádzajúcej časti konania. Podľa tohto rozsudku nemohla z tejto situácie profitovať, pretože poberá len rodičovský príspevok a nie materskú. Zo zákona môže pracovať popri rodičovskej dovolenke. Práve správanie žalovaného a jeho postup v týchto konaniach možno vyhodnotiť ako správanie nielen v rozpore so zákonom, ale aj v hrubom rozpore s dobrými mravmi, pretože práve týmto jeho postupom nečinnosťou, podávaním odvolaní súd dochádza k predlžovaniu konania a zaťažuje systém súdov. Žalovaný opakuje dôvody, s ktorými sa vysporiadal odvolací súd v predchádzajúcom rozhodnutí a zdôraznila, že v tomto štádiu sa nezaoberá otázkou ušlej mzdy titulom zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce, kedy je možné krátiť náhradu.

4. Krajský súd v Nitre, ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie bolo podané stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnuté, v zákonom stanovenej lehote na podanie odvolania (§ 359 CSP, 362 ods.1 CSP) a zistení, že spĺňa náležitosti § 363 CSP, viazaný rozsahom odvolania a odvolacími dôvodmi odvolania (§ 379 a § 380 CSP) a viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP), prejednal odvolanie bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods.1 CSP), pretože nepovažoval za potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie a nevyžadoval si to dôležitý verejný záujem, s následným verejným vyhlásením rozhodnutia (§ 219 ods. 3 CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je nedôvodné. Keďže zamietajúci výrok V. odvolaním napadnutý nebol, tento nadobudol právoplatnosť, a preto nie je predmetom prieskumu zo strany odvolacieho súdu.

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

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

7. Z obsahu spisu vyplýva, že žalobkyňa sa žalobou doručenou súdu prvej inštancie dňa 25.08.2011 v znení doplnenia žaloby zo dňa 26.09.2011 (č. I. 15), domáhala určenia neplatnosti výpovede danej žalobkyni dňa 18.03.2011 a určenia, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá. Taktiež sa žalobkyňa domáhala náhrady mzdy vo výške 868,78 eura mesačne počnúc dňom 01.07.2011 spolu s 9,5% úrokom z omeškania od 01.07.2011 do zaplatenia. Podľa predloženého žalobného návrhu bola žalobkyňa so žalovaným v pracovnom pomere od 20.01.2003 vo funkcii referentka oddelenia sociálneho, kultúry, vzdelávania, mládeže a športu, neskôr ako oddelenie pre ľudské zdroje. Dňa 18.03.2011 jej žalovaný doručil výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti na základe rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorá je platná a účinná od 14.03.2011 a ktorou došlo k zrušeniu jej pracovného miesta. Listom zo dňa 17.06.2011 žalovanému oznámila, že výpoveď pokladá za neplatnú a trvá na svojom ďalšom zamestnaní a pridelovaní práce podľa pracovnej zmluvy, a to aj po uplynutí výpovednej doby. Výpoveď považovala za neplatnú, pretože zo strany žalovaného neboli splnené hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Súd prvej inštancie v spojení čiastočným rozsudkom č. k. 19C/171/2011-381 zo dňa 29.09.2014 rozhodol, že výpoveď daná žalobkyni dňa 18.03.2011 je neplatná s tým, že rozhodol o povinnosti žalovaného žalobkyňu naďalej zamestnávať ako aj o náhrade mzdy. Uvedené rozhodnutie súdu prvej inštancie (čiastočný rozsudok) bolo rozhodnutím Krajského súdu v Nitre č. k. 8Co/510/2015-426 zo dňa 04.02.2016 potvrdené. Súd prvej inštancie následne rozsudkom č. k. 19C/171/2011-642 zo dňa 13.08.2018 zaviazal žalovaného na úhradu ušlej mzdy žalobkyni za obdobie od 01.07.2011 do 18.04.2016 a na náhradu mzdy žalobkyni titulom prekážok v práci na zastane zamestnávateľa za celý rok 2016, 2017 a za rok 2018 od 01.01.2018 do dňa kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci, rovnako tak žalobkyni priznal aj nárok na zaplatenie úrokov z omeškania vo výške 9,50 % ročne z jednotlivých mesačných splátok s tým, že v zostávajúcej časti úrokov z omeškania žalobu zamietol a určil, že pracovný pomer medzi stranami sporu trvá. V dôsledku odvolania žalovaného voči uvedenému rozhodnutiu súdu prvej inštancie Krajský súd v Nitre rozhodnutím č. k. 8Co/55/2019-745 zo dňa 01.10.2020 predmetné rozhodnutie súdu prvej inštancie v prevažnej väčšine potvrdil (vo výroku I., II., III., IV., VI., VII.) s tým, že dôvodom jeho čiastočného zrušenia a následného vrátenia bola skutočnosť, že súd prvej inštancie rozhodol o nárokoch žalobkyne na náhradu mzdy do budúca resp. za obdobie kedy mzda žalobkyne splatná nebola.

8. Pretože o nárokoch žalobkyne na zaplatenie náhrady mzdy za obdobie do 31.07.2018 bolo právoplatne rozhodnuté a žalobkyňa v priebehu prvoinštančného konania doručila súdu návrh na zmenu žaloby (ktorú súd prvej inštancie pripustil), v ktorom svoje nároky upresnila a zároveň doplnila

o ďalšie nároky, zostali predmetom konania (aj odvolacieho) nároky žalobkyne na náhradu mzdy (z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa) za obdobie po 01.08.2018 do 24.03.2021, o ktorých rozhodoval súd prvej inštancie odvolaním napadnutým rozhodnutím. Odvolaním však nebol napadnutý zamietajúci výrok (V.), ktorý nadobudol právoplatnosť.

9. Z obsahu odvolania je zrejmé, že žalovaný vytykal súdu prvej inštancie, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

9.2. K nesprávnym skutkovým zisteniam odvolací súd konštatuje, že citovaný odvolací dôvod je v súdnej praxi vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie vec posúdil po právnej stránke a ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s § 191 CSP, a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán sporu nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo, alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú aj také skutkové zistenia, ktoré súd prvej inštancie založil na chybnom hodnotení dôkazov. Typovo ide o situáciu, kde je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplývajú z prednesov strán sporu, alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálnej vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ustanovení § 192 až § 194 CSP.

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

10. Žalovaný v podanom odvolaní namietal, že súd prvej inštancie pri rozhodovaní o nároku žalobkyne na náhradu mzdy mal brať v úvahu skutočnosť, že žalobkyňa je v súčasnosti na rodičovskej dovolenke, nakoľko sa jej dňa 30.07.2018 narodilo dieťa s tým, že aj keď Zákonník práce umožňuje zamestnancovi vykonávať prácu aj počas rodičovskej dovolenky, tak zdôraznil, že žalobkyňa neoznámila žalovanému ako jej zamestnávateľovi, že na rodičovskú dovolenku nenastupuje. S poukazom na § 141 Zákonníka práce poukázal na skutočnosť, že k dôležitým osobným prekážkam v práci na strane zamestnanca, počas ktorých poberá dávky podľa predpisov sociálneho zabezpečenia, a teda zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy, patrí materská a rodičovská dovolenka. V podanom odvolaní zdôraznil, že žalobkyňa mu oznámila len skutočnosť, že je tehotná, avšak si nesplnila povinnosť uvedenú § 166 ods. 3 Zákonníka práce. Vzhľadom na uvedené žalovaný v podanom odvolaní argumentoval tým, že za uvedené obdobie (počas čerpania rodičovskej dovolenky žalobkyňou) mu malo byť priznané právo na zníženie resp. nepriznanie tejto časti náhrady mzdy, a to s poukazom na moderačné právo súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, keď mal za to, že ide o aj o prekážku v práci na strane žalobkyne.

11. Odvolací súd uvádza, že z obsahu spisu je jednoznačné, že v prejednávanej príhode bolo už právoplatne rozhodnuté o neplatnosti skončenia pracovného pomeru medzi stranami sporu a určené, že pracovný pomer trvá. Je však dôležité upozorniť, že je nevyhnutné diferencovať medzi nárokom na náhradu mzdy z dôvodu neplatne skončeného pracovného pomeru (§ 79 a nasl. Zákonníka práce) a nárokom na náhradu mzdy z dôvodu prekážky v práci resp. prekážky v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 a nasl. Zákonníka práce). Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy, ktorá zamestnancovi patrí podľa ustanovenia 79 a nasl. Zákonníka práce s tým, že uvedená povinnosť je vyvolaná tým, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe prestal prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, i napriek tomu, že zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Poskytnutie náhrady mzdy v takomto prípade (do rozhodnutia súdu o (ne)platnosti skončenia pracovného pomeru) je teda dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi trvajúcejmu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy. Naopak v druhom prípade, keď zamestnávateľ po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy, ide o prekážku

na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Na základe uvedeného je teda zrejmé, že v danom prejednávacom prípade ide o situáciu, kedy zamestnávateľ resp. žalovaný po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým súd rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, žalobkyni napriek uvedenému prácu neprideloval resp. o prípad existencie prekážok v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 a nasl. Zákonníka práce). Je však nevyhnutné dať do pozornosti, že zamestnancovi po dobu, po ktorú mu zamestnávateľ neprideluje prácu podľa pracovnej zmluvy, a to aj po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku a túto náhradu nemožno znížiť, poprípade nepriznať, aj keby o to zamestnávateľ žiadal.

12. Ustanovenie § 79 Zákonníka práce má povahu *lex specialis*, v dôsledku čoho sa na práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v období, v ktorom sú ich vzťahy sporné v dôsledku rozviazania pracovného pomeru, neaplikujú všeobecné ustanovenia Zákonníka práce a iných pracovnoprávných predpisov o prekážkach v práci. Táto špeciálna právna úprava vylučuje, aby pri neplatnom skončení pracovného pomeru mohla byť za dobu, počas ktorej boli vzťahy medzi účastníkmi v dôsledku skončenia pracovného pomeru sporné a počas ktorej zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi konať, priznaná náhrada mzdy z iného dôvodu s tým, že v uvedenom období zamestnancovi nepatrí nielen náhrada mzdy podľa § 142 Zákonníka práce, ale ani napríklad náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku podľa § 100 a nasl. Zákonníka práce, prípadne z iného dôvodu. Na druhej strane, ak zamestnávateľ neumožní zamestnancovi pokračovať v práci ani po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa určilo, že rozviazanie pracovného pomeru bolo neplatné, vznikajú zamestnancovi za dobu od právoplatnosti rozhodnutia nároky na náhradu mzdy v zmysle ustanovenia § 142 Zákonníka práce, resp. z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Povinnosť zamestnávateľa na náhradu mzdy z dôvodu existencie prekážok v práci na strane zamestnávateľa nemožno znížiť, prípadne jej náhradu nepriznať, ako v prípade náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1, kde v § 79 ods. 2 Zákonníka práce je zakotvené moderačné právo súdu, a to preto lebo to v prípade podľa § 142 a nasl. Zákonníka práce neumožňuje žiadne zákonné ustanovenie.

13. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia odvolací súd sumarizuje, že rozhodnutie súdu prvej inštancie je správne, ak súd prvej inštancie v prípade nároku žalobkyne na náhradu mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa spočívajúcich v nepridelovaní práce žalobkyni (§ 142 ods. 3 Zákonníka práce), nepristúpil k aplikácii moderačného práva § 79 ods. 2 Zákonníka práce, a teda k zníženiu alebo nepriznaniu tejto náhrady mzdy žalobkyni. Na základe uvedeného je teda zrejmé, že odvolacia námietka žalovaného spočívajúca v potrebe aplikácie moderačného práva súdu podľa § 79 ods. 2 na nárok žalobkyne, ktorý bol predmetom konania nie je dôvodná, pretože moderačné právo podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce možno uplatniť len vo vzťahu k nárokom súvisiacim s neplatne skončeným pracovným pomerom podľa § 79 ods. 1 (*lex specialis*), avšak nie v prípade nárokov na náhradu mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane žalovaného, keďže v danom prípade žiadne ustanovenie Zákonníka práce neumožňuje k uvedenému nároku resp. k nároku ktorý bol predmetom konania aplikáciu moderačného práva súdu.

14. Možno uzavrieť, že osobitná úprava nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru v ustanoveniach § 77 a nasl. Zákonníka práce vylučuje použitie všeobecných ustanovení o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa (§142 a nasl. Zákonníka práce), pokiaľ ide o nároky zamestnanca, uvedené platí aj a *contrario* (obdobne rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 5 Cdo 269/2007, R 44/1984, R 10/1969).

15. Ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

16. S poukazom na uvedené odvolací súd uvádza, že súd prvej inštancie v bode 24. napadnutého rozhodnutia uviedol, že právna úprava účinná do 31.12.2010 (zákon č. 571/2009 Z. z.) neumožňovala pracovať resp. vykonávať zárobkovú činnosť a súčasne poberať rodičovský príspevok, tak právna úprava účinná dňom 01.01.2011 uvedené zmenila v tom zmysle, že rodičom umožnila jednak pracovať resp. vykonávať zárobkovú činnosť ako aj poberať rodičovský príspevok. Je teda na rodičovi, kedy do práce nastúpi, pričom nemožno vylúčiť, že tak učiní aj po narodení dieťaťa, preto aj v tomto prípade malo byť žalobkyni umožnené prácu vykonávať, pretože ako zamestnanec má právo na prácu, ktoré zároveň koreluje povinnosti zamestnávateľa jej prácu pridelovať. Odvolací súd sa rovnako tak stotožnil

aj s právnym názorom súdu prvej inštancie (vysloveným v bode 24. napadnutého rozsudku), keď uviedol, že žalovaný mal žalobkyňu vyzvať, aby do práce nastúpila a až v prípade, ak tak žalovaná z dôvodu jej nástupu na rodičovskú dovolenku neučinila, vznikli by na jej strane osobné prekážky v práci s tým, že žalovaný by jej poskytovať náhradu mzdy nemusel. V zhode so súdom prvej inštancie možno konštatovať, že v danom prípade žalobkyňa reálne nepracovania z dôvodu starostlivosti o dieťa, ale právne naopak z dôvodu, že jej to žalovaný resp. zamestnávateľ neumožnil, preto jej vznikol nárok na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

17. Žalovaný v podanom odvolaní namietal, že žalobkyňa mu síce oznámila skutočnosť, že je tehotná, avšak si nespĺnila povinnosť uvedenú § 166 ods. 3 Zákonníka práce t. j. nespĺnila si povinnosť písomne oznámiť zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky. Odvolací súd v tejto súvislosti a s poukazom na už vyššie spomenuté uvádza, že skutočnosť, že si žalobkyňa nespĺnila povinnosť podľa § 166 ods. 3 Zákonníka práce, len nasvedčuje záveru, ku ktorému dospel súd prvej inštancie ako aj odvolací súd, že žalovaná nevykonávala prácu z dôvodu jej osobnej starostlivosti o dieťa resp. z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky, ale práve z dôvodu, že jej práca zo strany žalovaného pridelená nebola, hoci byť mala. Je tomu tak preto, že nespĺnenie povinnosti podľa § 166 ods. 3 Zákonníka práce nasvedčuje vôli žalobkyne vykonávať prácu, ak by jej ju žalovaný prideliť, preto v prejednávacom prípade uvedené svedčí skutočnosti, že žalobkyňa prácu nevykonávala z dôvodu jej nepridelenia zo strany žalovaného a nie z dôvodu starostlivosti o maloleté dieťa resp. čerpania rodičovskej dovolenky. Pre doplnenie správnosti možno konštatovať, že ustanovenie § 166 ods. 3 zakotvuje síce oznamovaciu povinnosť zamestnanca, no zároveň neobsahuje žiadnu sankciu za jeho nedodržanie. Na základe uvedeného odvolací súd vyhodnotil námietku žalovaného, ohľadom nesplnenia povinnosti podľa § 166 ods. 3 zo strany žalobkyne za nedôvodnú a nespôsobilú prívodiť zmenu alebo zrušenie napadnutého rozhodnutia.

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

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

20. O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP, a teda žalobkyni plne úspešnej v odvolacom konaní priznal nárok na ich náhradu v plnom rozsahu (100 %), keď o výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

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

#### **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

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

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).