

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 11Co/56/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5808203207
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 10. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Miroslav Šepták
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2018:5808203207.7

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Miroslava Šeptáka a členov senátu JUDr. Evy Malíkovej a JUDr. Romana Tichého, v spore žalobkyne: S. G., nar. XX.XX.XXXX, bytom L. XX, zastúpená splnomocneným zástupcom: Mgr. Dr. Anton Kušnir - advokát, so sídlom L., Z. V. XX, proti žalovanému: PRIMULA, s.r.o., Zuberec 373, IČO: 31 603 521, zastúpený: JUDr. Peter Tonhauser - advokát so sídlom v G. G., J. N. č. XX a BUKNA, advokátska kancelária, s.r.o., so sídlom v Dolnom Kubíne, Jánoškova 1545, IČO: 36 865 044, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Námestovo č. k. 5C/143/2008-348 zo dňa 11.10.2017, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 30.06.2008 dané žalovaným žalobkyni, je neplatné, p o t v r d z u j e .

V zostávajúcej časti rozsudok súdu prvej inštancie z r u š u j e a v e c m u v r a c i a na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom Okresný súd Námestovo (ďalej aj „súd prvej inštancie“) určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 30.06.2008 dané žalovaným žalobkyni, je neplatné (výrok I); za ďalšie určil, že dňom skončenia pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 01.12.1997, uzatvorenej medzi žalobkyňou ako zamestnankyňou a žalovaným ako zamestnávateľom, je deň 30. jún 2008 (výrok II); napokon žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy 45.532,80 eur brutto s úrokom z omeškania: - 8,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.09.2008 do zaplattenia,- 8,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.10.2008 do zaplattenia,- 7,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.11.2008 do zaplattenia,- 6,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.12.2008 do zaplattenia,- 6,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.01.2009 do zaplattenia,- 6,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.02.2009 do zaplattenia,- 6,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.03.2009 do zaplattenia,- 9,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.04.2009 do zaplattenia,- 6,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.05.2009 do zaplattenia,- 6,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.06.2009 do zaplattenia,- 6,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.07.2009 do zaplattenia,- 6,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.08.2009 do zaplattenia,- 6,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.09.2009 do zaplattenia,- 6,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.10.2009 do zaplattenia,- 6,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.11.2009 do zaplattenia,- 6,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.12.2009 do zaplattenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.01.2010 do zaplattenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.02.2010 do zaplattenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.03.2010 do zaplattenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.04.2010 do zaplattenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.05.2010 do zaplattenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.06.2010 do zaplattenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.07.2010 do zaplattenia,-

9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.08.2010 do zaplataenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.09.2010 do zaplataenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.10.2010 do zaplataenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.11.2010 do zaplataenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.12.2010 do zaplataenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.01.2011 do zaplataenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.02.2011 do zaplataenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.03.2011 do zaplataenia,- 9 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.04.2011 do zaplataenia,- 9,25 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.05.2011 do zaplataenia,- 9,25 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.06.2011 do zaplataenia,- 9,25 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.07.2011 do zaplataenia,- 9,5 % ročne zo sumy 1.264,80 eur od 01.08.2011 do zaplataenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku (výrok III). Žalobkyni ako úspešnej strane priznal voči žalovanému právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 % (§ 255 ods. 2 zák. č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku, ďalej len „CSP“; výrok IV). V dôvodoch svojho rozhodnutia uviedol, že na základe vykonaného dokazovania mal za preukázané, že dňa 01.12.1997 bola medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnankyňou uzatvorená pracovná zmluva, na základe ktorej mala žalobkyňa pre žalovaného vykonávať prácu riaditeľky s. r. o. s miestom výkonu práce Hotel PRIMULA. Medzi stranami nebolo sporné a vyplynulo to aj z výpisu z obchodného registra žalovaného, že v čase uzatvorenia pracovnej zmluvy žalobkyňa nebola spoločníčkou ani konateľkou žalovaného; stala sa nimi až dňa 30. decembra 1998. V písomne uzavretej pracovnej zmluve nebola uvedená pracovná náplň žalobkyne, ktorú skutočnosť však súd prvej inštancie nevyhodnotil ako dôvod, pre ktorý by bolo potrebné považovať pracovnú zmluvu za neplatnú tak, ako to v konaní tvrdil žalovaný. V pracovnej zmluve boli dohodnuté jej podstatné náležitosti podľa § 29 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce v znení účinnom v čase uzatvorenia pracovnej zmluvy. Z výsluchu svedkov Ing. I. a A. vyplynulo, že žalovaný ani ústnou formou nedojednal so žalobkyňou jej pracovnú náplň. Žalobkyňa dostala len ústnou formou všeobecný pokyn, že má zveľadiť hotel, čím sa malo na mysli zvýšenie jeho návštevnosti. Spôsob, akým to mala realizovať, nebol bližšie konkretizovaný. Z vykonaného dokazovania teda nebolo možné vyvodiť jednotlivé pracovné úlohy (aj pre rozpory vo výpovediach vyššie uvedených svedkov), ktoré mala žalobkyňa v rámci dohodnutého druhu práce pre žalovaného plniť. Ďalej bolo preukázané, že v súvislosti s menovaním žalobkyne do funkcie konateľky žalovaného bola dňa 20. decembra 2002 uzavretá zmluva o výkone funkcie. Podľa čl. 2 tejto zmluvy v rámci svojej pôsobnosti bola žalobkyňa ako konateľka povinná najmä zabezpečiť riadne vedenie predpísanej evidencie a účtovníctva, viesť zoznam spoločníkov, informovať spoločníkov o stave spoločnosti, vykonávať všetky práva a povinnosti vyhradené právnymi predpismi štatutárnym orgánom spoločnosti, vykonávať voči zamestnancom spoločnosti všetky práva a povinnosti zamestnávateľa, zaobstaráť si a pri rozhodovaní zohľadniť všetky dostupné informácie týkajúce sa predmetu rozhodnutia, zachovávať mlčanlivosť o dôvodných informáciách a skutočnostiach, ktorých prezradenie tretím osobám by mohlo spoločnosti spôsobiť, alebo ohroziť jej záujmy alebo záujmy jej spoločníkov a pri výkone svojej pôsobnosti nesmie uprednostňovať svoje záujmy, záujmy len niektorých spoločníkov alebo záujmy tretích osôb pred záujmami spoločnosti. Tvrdenia žalobkyne, že keď sa stala konateľkou žalovaného, jej pribudli povinnosti, konkrétne viesť zoznam spoločníkov a zabezpečovať i riadne vedenie účtovníctva, potvrdil v rámci svojej výpovede aj svedok Ing. I. L.. Z uvedeného vyplýva, že žalobkyňa ako konateľka spoločnosti vykonávala odlišnú činnosť než ako zamestnankyňa, kde hlavne zabezpečovala bežnú prevádzku Hotela PRIMULA. Vychádzajúc z uvedeného, súd prvej inštancie neakceptoval obranu žalovaného, že dňom, kedy bola žalobkyňa ustanovená za konateľku žalovaného, sa jej pracovný pomer zmenil na tzv. faktický pracovný pomer. Pokiaľ teda na základe pracovnej zmluvy zo dňa 1. decembra 1997 medzi stranami sporu vznikol pracovný pomer, tento mohol byť ukončený len spôsobmi, ktoré sú taxatívne vymenované v § 59 v tom čase účinného Zákonníka práce. Menovanie do funkcie konateľa, resp. skončenie pridelovania práce podľa pracovnej zmluvy zamestnancovi medzi spôsoby skončenia pracovného pomeru nepatrí. V čase, kedy žalovaný dal žalobkyni okamžité skončenie pracovného pomeru dňa 30.06.2008 (z dôvodu, že spôsobila schodok na peňažných prostriedkoch v pokladni zamestnávateľa, ďalej pre neodvedenie poistného na zdravotné poistenie príslušnej zdravotnej poisťovni za mesiace marec a apríl 2008, za vydanie nesprávneho pokynu účtovníckej spoločnosti, podľa ktorého účtovníčka nezaúčtovala všetky odpisy za rok 2007, v dôsledku čoho zamestnávateľ žalovanej zaplatil vyššiu daň z príjmov fyzických osôb, za nepodpísanie koncoročných inventúr a štvrtročných stavov pokladne a neuzavretie dohôd s údržbárom, vodičom a účtovníčkou za zamestnávateľa, ktoré sú vyžadované všeobecnými právnymi predpismi) podľa názoru súdu prvej inštancie pracovný pomer medzi stranami sporu existoval, a to nielen ako faktický pracovný pomer. Okresný súd vyslovil názor, že charakter pracovného pomeru, ktorý bol od začiatku platne dojednaný, sa nemôže počas jeho trvania zmeniť na základe určitej skutočnosti, v danom prípade menovaním do funkcie konateľky a stať sa pracovným pomerom len faktickým. Pokiaľ ide o obranu žalovaného, že v prípade žalobkyne

nemohol platne vzniknúť platný pracovný pomer, pretože nebol naplnený znak závislej práce, keď ako druh práce bolo dohodnuté „riaditeľka s.r.o.“, k tomuto súd prvej inštancie uviedol, že nepovažuje za žiadnu výnimku, keď riaditelia organizácie, manažéri a iní riadiaci pracovníci vykonávajú svoju prácu v pracovnom pomere. Opätovne zdôraznil, že v čase, keď bola pracovná zmluva uzatvorená, žalobkyňa nebola konateľkou žalovaného, a pokiaľ sa ňou neskôr aj stala ako konateľka, plnila úlohy odlišné, než v pracovnom pomere. Okresný súd nevidel dôvod, prečo by pracovný pomer, ktorý uzatvorila žalobkyňa so žalovaným, nemal spĺňať podmienky závislej práce, teda vzťahu podriadenosti a nadriadenosti žalobkyne ako zamestnankyne a žalovaného ako zamestnávateľa. Žalovaný ako zamestnávateľ bol osobou, ktorá žalobkyni mala právo prideľovať pracovné úlohy, kontrolovať jej prácu a žalobkyňa bola povinná jeho pokyny riadne vykonávať. Na tom nič nemení skutočnosť, že pôsobila v riadiacej funkcii. Ak by súd prijal argumenty uvádzané žalovaným, tak by to znamenalo, že žiadny z vrcholových riadiacich pracovníkov by nemohol mať platne uzatvorený pracovný pomer, pričom však títo pracovníci bežne vykonávajú prácu v pracovnom pomere. Z vyššie uvedených dôvodov okresný súd dospel k záveru, že pracovná zmluva bola so žalobkyňou uzatvorená platne a založila pracovný pomer, preto ak žalovaný tento pomer okamžite skončil z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, bolo na ňom ako zamestnávateľovi, aby preukázal pracovnú náplň žalobkyne, ktorú jej určil, a pokiaľ tak v konaní neurobil, nebolo možné skonštatovať, že došlo k porušeniu pracovnej disciplíny a neplneniu úloh a pracovných povinností, ktoré by žalobkyni vyplývali z pracovnej náplne. Predmetný záver korešponduje so závermi, ktoré už vyslovil krajský súd vo svojom zrušujúcom uznesení č. k. 8Co/219/2011-277 zo dňa 28.02.2012. Pokiaľ bolo v predmetnom uznesení konštatované, že predchádzajúce rozhodnutie okresného súdu je predčasné z dôvodu vedeného trestného konania voči žalobkyni pod sp. zn. 4T/60/09 pre obzvlášť závažný zločin sprenevery, tak v tomto konaní bola spod obžaloby oslobodená. Bolo konštatované, že nebolo dokázané, že skutok spáchala obžalovaná. Vychádzajúc z uvedených skutočností, súd prvej inštancie preto určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré dal žalovaný žalobkyni dňa 30.06.2008, je neplatné. Vzhľadom k tomu, že medzi stranami sporu bola zhoda v tom, že ani žalobkyňa, ani žalovaný nemajú záujem o to, aby žalobkyňa naďalej pokračovala v práci u žalovaného, okresný súd akceptoval požiadavku žalobkyne a určil, ktorý deň je dňom skončenia pracovného pomeru. V zmysle ustanovenia § 79 ods. 3 písm. b) zák. 311/2001 Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“) určil, že týmto dňom je deň 30.06.2008. Keďže súd určil, že skončenie pracovného pomeru, ktoré dal žalovaný žalobkyni, je neplatné, žalovaného zaviazal zaplatiť jej náhradu mzdy odo dňa 01.07.2008, kedy oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, za celkovú dobu 36 mesiacov. Na povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa ohľadne povinnosti zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy nič nemení skutočnosť, že aktuálne žalobkyňa na ďalšom zamestnaní netrvá. Zmena jej stanoviska vzhľadom na časový odstup od skončenia pracovného pomeru a okolnosti, ku ktorým odvtedy došlo (trestné stíhanie na podnet žalovaného, zmeny na pôvodnom pracovisku žalobkyne), je pochopiteľná. Pokiaľ v čase, za ktorý si uplatňuje žalobkyňa náhradu mzdy, trvala na ďalšom zamestnaní, pričom jej však žalovaný neprideľoval prácu podľa pracovnej zmluvy, patrí jej za toto obdobie náhrada mzdy. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobkyňa dosiahla priemerný mesačný zárobok 1.264,80 eur brutto. Súd jej priznal náhradu mzdy za 36 mesiacov od neplatného skončenia pracovného pomeru aj s úrokom z omeškania, ktorého výška vyplýva z ustanovení nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z. Súd neakceptoval požiadavku žalovaného, aby náhradu mzdy primerane znížil tak, že jej prizná náhradu mzdy nepresahujúcu 12 mesiacov. Pokiaľ žalovaný poukazoval na skončené trestné konanie voči žalobkyni, v tomto bola oslobodená spod obžaloby, pretože jej skutok, ktorý jej bol kladený za vinu, nebol dokázaný. Súd neakceptoval ani argumenty žalovaného, že žalobkyňa v rozpore so svojimi povinnosťami poskytovala pôžičky bez adekvátneho zabezpečenia, nevykonávala riadne inventúry a svojím konaním spôsobila žalovanému škodu veľkého rozsahu, ktorú si neuplatnil len preto, že došlo k jej premlčaniu. Pokiaľ nebola žalobkyni určená konkrétna pracovná náplň, nemožno jej pričítať za vinu, že zanedbala vykonávanie inventúr, a keďže pred uzatvorením dohody o hmotnej zodpovednosti so žalobkyňou nebola vykonaná inventúra, nemožno ju považovať za zodpovednú za vznik schodku na hodnotách, ktoré jej boli zverené; poťažne súd tvrdenie žalovaného, že mu žalobkyňa spôsobila škodu, považoval za nepreukázané. Čo sa týka pôžičiek, v tomto smere žalovaný argumentoval zanedbaním jej povinností ako konateľky. Pokiaľ žalobkyňa tieto povinnosti zanedbala, bolo na žalovanom, aby voči nej vyvodzoval dôsledky podľa obchodnoprávných predpisov. Žiadna zo žalovaným tvrdených skutočností nie je takého charakteru, pre ktorú by súd mal náhradu mzdy primerane znížiť.

2. Proti uvedenému rozsudku žalovaný (ďalej aj „odvolateľ“) podal odvolanie z dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP, majúc za to, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, konkrétne 1/ právneho vzťahu žalobkyne a žalobcu, 2/ priznania úrokov z

omeškania, 3/ stanovenia dátumu skončenia pracovného pomeru a 4/ zníženia nároku na náhradu mzdy. V bližších podrobnostiach poukázal na judikatúru Najvyššieho súdu Českej republiky, z ktorej vyplývajú kritériá pre určenie prípustnosti či neprípustnosti súbehu pracovného pomeru s konateľom obchodnej spoločnosti. V zmysle uvedeného súd v každom konaní, v ktorom sa vyskytne otázka prípustnosti či neprípustnosti súbehu pracovnoprávneho vzťahu s obchodnoprávnym vzťahom, bude musieť skúmať, či činnosti vykonávané v rámci týchto právnych vzťahov nekolidujú, a teda či je ich súbeh prípustný. V danom prípade sa na základe právneho úkonu, ktorým bola žalobkyňa vymenovaná do funkcie konateľky obchodnej spoločnosti, jej predchádzajúci pracovnoprávny vzťah pretransformoval na obchodnoprávny vzťah s náplňou práce totožnou ako v pracovnom pomere dovtedy žalobkyňou vykonávanou, rozšírenom o diapazón ďalších konateľských práv a povinností. V dôsledku nového obsahu pracovnej činnosti, ktorá môže byť ex lege vykonávaná len výlučne v právnych vzťahoch upravených Obchodným zákonníkom, tak pôvodný pracovnoprávny vzťah zanikol. Obsah pôvodného pracovného pomeru týkajúci sa pracovnej činnosti s výnimkou mzdových nárokov, nároku na dovolenku, ako aj ďalších nárokov upravených zákonníkom, zostal zachovaný a z protiprávneho pracovnoprávneho režimu sa transformoval do legálneho obchodnoprávneho vzťahu. Nesprávnou subsumáciou právneho vzťahu medzi žalovaným a žalobkyňou pod režim Zákonníka práce sa de iure nastolil protiprávny a nežiaduci právny stav, pretože vychádzajúc zo skutočného výkonu pracovnej činnosti, ako aj neexistencie kumulatívnej podstatných náležitostí závislej práce, bol tento právny vzťah k obchodnoprávnym kontraktom. Okamihom vymenovania žalobkyne do funkcie konateľky obchodnej spoločnosti sa tento protiprávny stav odstránil a činnosti, ktoré žalobkyňa vykonávala v pracovnom pomere s výnimkou tých práv a povinností, ktoré výlučne spadajú do pôsobnosti konateľa obchodnej spoločnosti, začala realizovať v obchodnoprávnom vzťahu, pretože ex lege vzťah medzi konateľom obchodnej spoločnosti a samotnou obchodnou spoločnosťou je absolútnym obchodným záväzkovým vzťahom, ktorý, ako vyplýva zo zákonnej dikcie ustanovenia § 261 ods. 6 písm. a) Obchodného zákonníka, spadá pod právny režim tretej časti Obchodného zákonníka bez ohľadu na povahu účastníkov tohto právneho vzťahu. Navyše, pracovná zmluva uzatvorená medzi žalovaným a žalobkyňou je podľa názoru odvolateľa neplatná i z dôvodu podľa ustanovenia § 39 Občianskeho zákonníka. Za ďalšie súd prvej inštancie nesprávne posúdil nárok žalobkyne na úroky z omeškania. V tejto súvislosti odvolateľ poukázal na novelu Zákonníka práce č. 460/1998 Z. z., ktorá zmenila znenie ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce a zaviedla subsidiaritu prvej časti Zákonníka práce a všeobecnej časti Občianskeho zákonníka, čím zákonodarca sledoval i vylúčenie subsidiárnej pôsobnosti osobitnej časti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce. Právna úprava od 01.01.2009 nepripúšťa aplikáciu úrokov z omeškania v pracovnoprávných vzťahoch. Uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 494/2013-39 zo dňa 06.03.2014 vychádza z názoru, že subsidiarita Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce vylučujú aplikáciu úrokov z omeškania. Podľa názoru Ústavného súdu SR, všeobecné súdy, ktoré posúdili okolnosti pre určenie výšky náhrady mzdy a nepriznali úroky z omeškania, svojím postupom neporušili základné práva zamestnanca na súdnu a inú právnu ochranu a práva na spravodlivý proces. Za ďalšie nesprávny je aj výrok, ktorým súd určil deň skončenia pracovného pomeru. Právna úprava takýto postup nepripúšťa. Žalobkyňa na poslednom pojednávaní vyhlásila, že netrvá na tom, aby ju zamestnávateľ - žalovaný naďalej zamestnával. Súd mal v tomto prípade pristúpiť k aplikácii ustanovenia § 79 ods. 4 písm. b) Zákonníka práce. Skončenie pracovného pomeru v takomto prípade nastáva ex lege a nie je potrebné, aby súd výrokom určoval moment jeho skončenia. Napokon, odvolateľ za nesprávny označil aj výrok okresného súdu o priznaní náhrady mzdy za čas dlhší ako 12 kalendárnych mesiacov. V tejto súvislosti poukázal na základné zásady Zákonníka práce, na ktorých je vybudovaný, ako aj judikatúru zaoberajúcu sa predmetnou problematikou (viď rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo 150/2010 zo dňa 14. septembra 2011). Z predmetného rozhodnutia vyplýva, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 9 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať, len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody, ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu, a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúce z odseku 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne. V nadväznosti na uvedené odvolateľ poukázal na okolnosti daného prípadu (správanie sa žalobkyne ako konateľky obchodnej spoločnosti, ktorá v rozpore s požiadavkou odbornej starostlivosti - viď správa

nezávislého audítora zo 4. septembra 2008, v rozpore so zákonom o účtovníctve nevykonala počas roka ani jednu inventarizáciu peňažných prostriedkov, poskytovala pôžičky z finančných prostriedkov žalovaného bez akýchkoľvek relevantných a efektívnych zabezpečovacích inštitútov, v dôsledku čoho žalovanému vznikla škoda vo výške celkom 185.828,39 eur), ktoré odôvodňujú nielen záver, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, ale aj záver o poskytnutí náhrady mzdy maximálne v rozsahu 12-tich kalendárnych mesiacov. Aj napriek premlčaniu nároku žalovaného na náhradu škody by bolo v rozpore s dobrými mravmi a základnými zásadami Zákonníka práce, aby bola žalobkyňa odškodnená náhradou mzdy presahujúcou 12 kalendárnych mesiacov. Z uvedených dôvodov žalovaný odvolací súd žiadal, aby napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil a žalobu žalobkyne v celom rozsahu zamietol, eventuálne navrhol, aby krajský súd rozsudok okresného súdu zmenil tak, že súd žalobe žalobkyne o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vyhovie a žalovaného zaviazne k náhrade mzdy v rozsahu 12-tich kalendárnych mesiacov.

3. Žalobkyňa v podanom vyjadrení k odvolaniu žalovaného navrhla, aby odvolací súd napadnutý rozsudok okresného súdu ako vecne správny potvrdil, stotožňujúc sa s jeho dôvodmi. Uviedla, že právne vzťahy na základe zmluvy o výkone funkcie konateľky a pracovnej zmluvy medzi žalovanou a žalobkyňou sú založené na rôznej pracovnej náplni, teda bolo opakovane vyvrátené tvrdenie žalovaného, že sa u žalobkyne má jednať o súbeh funkcie konateľky a riaditeľky hotela. S uvedenou obranou žalobkyne sa súd dostatočne vysporiadal, keď poukázal na inú dôkaznú situáciu v prejednávanej veci oproti právnemu stavu popísanému v rozhodnutí Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo 3613/2015. Ďalej žalobkyňa poukázala na závery vyplývajúce z už skončeného trestného konania vedeného pod sp. zn. 4T 60/2009 na Okresnom súde Námestovo. Z týchto vyplýva, že zavinenie žalobkyne za schodok tvrdený žalovaným jej preukázaný nebol, aj keď jej bolo toto kladené za vinu. Otázku súbehu funkcií súd prvej inštancie vyriešil nielen v tomto konaní, ale aj v konaní pod sp. zn. 5Cb 74/2009 skúmaním pracovnej náplne, kde dospel k záveru, že pracovná náplň konateľky smerovala k plneniu povinnosti žalobkyne smerom navonok spoločnosti voči tretím subjektom (spoločníci, správca dane, poisťovne) a jej pracovná náplň riaditeľky hotela bola koncentrovaná na riadiacu činnosť voči zamestnancom a riadenie prevádzky hotela. Napadnuté rozhodnutie je správne aj v časti týkajúcej sa priznaného príslušenstva dlžných súm, konkrétne úroku z omeškania za relevantné obdobie. V tomto smere okresný súd správne svoje rozhodnutie založil na právnej úprave úrokov z omeškania, ktorá je obsiahnutá v rámci všeobecných ustanovení pre záväzkové právo (omeškanie dlžníka) a je namieste jej použitie v rámci individuálnych pracovnoprávných vzťahov osobitne vzniknutých na základe pracovného pomeru, keďže ide o časť pracovného práva, ktorá v trhovom hospodárstve patrí do súkromného práva a v ktorej oblasti aplikácie Občianskeho zákonníka ako základného predpisu súkromného práva je dôvodná. Na podporu svojej argumentácie žalobkyňa poukázala na závery vyplývajúce z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo 116/2008 zo dňa 17.12.2009, z ktorého vyplýva, že nevyplatenie mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Obdobný právny názor na priznanie úrokov z omeškania z nevyplateného mzdového nároku pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru prezentovali súdy v rôznych stupňoch v stovkách rozhodnutí, čo zakladá dôvod na tvrdenie, že sa jedná o ustálenú právnu otázku. Neobstojí argumentácia prezentovaná žalovanou s poukazom na rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 5Co 133/2013, ktorý vychádza z inej dôkaznej situácie. Pokiaľ ide o otázku dátumu skončenia pracovného pomeru, žalobkyňa uviedla, že pre navodenie stavu právnej istoty bolo nevyhnutné ustáliť deň skončenia pracovného pomeru medzi účastníkmi sporu, a to aj vzhľadom na uplynutie dlhého obdobia dôvody, ktoré zapríčinil žalovaný. Zotvať na pôvodnom návrhu, aby pracovný pomer medzi účastníkmi trval, by bolo právne neudržateľné a nespravodlivé aj voči žalobkyňi, avšak žalovaný, ktorý zapríčinil tento právny stav, je povinný znášať aj právne sankcie za spôsobenie tohto stavu. V konečnom dôsledku aj samotný žalovaný sa domáhal, aby pracovný pomer medzi účastníkmi sporu skončil, aj keď z iného právneho dôvodu. Z prejavu vôle sporových strán je možné v tejto otázke konštatovať, že sa jednalo o zhodný prejav ich vôle, aj keď každý z nich svoje tvrdenia právne definoval inak.

4. Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací (§ 34 CSP), preskúmal napadnutý rozsudok okresného súdu na základe odvolania žalovaného v rozsahu a z dôvodov daných ustanoveniami § 379, § 380 CSP a bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario) rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 30.06.2008 dané žalovaným žalobkyňi, je neplatné, ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil. V zostávajúcej časti rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

5. Odvolací súd je viazaný odvolacími dôvodmi (§ 380 ods. 1 CSP). Odvolací súd teda preskúmava napadnuté rozhodnutie len z dôvodov, ktoré odvolateľ uvádza vo svojom odvolaní.

6. Žalovaný v podanom odvolaní namieta odvolací dôvod v zmysle § 365 ods. 1 písm. h) CSP, t. j. že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, v danom prípade v otázkach 1/ existencie platného právneho vzťahu žalobkyne a žalovaného, 2/ priznania úrokov z omeškania, 3/ stanovenia dátumu skončenia pracovného pomeru a 4/ zníženia nároku na náhradu mzdy. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením je omyl súdu pri aplikácii práva na správne zistený skutkový stav. O omyl v aplikácii práva ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, než ktorý mal použiť alebo ak použil síce správny právny predpis, ale nesprávne ho interpretoval na daný prípad.

7. Z doposiaľ uvedeného vyplýva, že medzi stranami sporu je v prvom rade sporná otázka prípustnosti súbehu pracovného pomeru žalobkyne s funkciou konateľa obchodnej spoločnosti.

8. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že medzi žalobkyňou a žalovaným bola uzatvorená pracovná zmluva dňa 01.12.1997 (č. I. 7 spisu), v zmysle ktorej mala žalobkyňa pre žalovaného vykonávať prácu riaditeľky v spoločnosti s ručením obmedzeným s miestom výkonu práce Hotel Primula. V čase uzatvorenia tejto pracovnej zmluvy žalobkyňa nebola spoločníčkou ani konateľkou žalovaného, stala sa nimi až 30. decembra 1998.

9. Odpoveď na otázku, či fyzická osoba môže vykonávať činnosť štatutárneho orgánu v spoločnosti s ručením obmedzeným v pracovnom pomere dáva už ustálená judikatúra súdov Slovenskej republiky (nielen Českej republiky - viď rozsudok Vrchného súdu v Prahe zo dňa 21.04.1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, rozsudok Najvyššieho súdu zo dňa 17.08.2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004, zo dňa 29.09.2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004, zo dňa 04.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, zo dňa 16.12.2010, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009, zo dňa 12.01.2012, sp. zn. 21 Cdo 3104/2010, zo dňa 25.06.2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014, až do rozhodnutia Ústavného súdu ČR sp. zn. I. ÚS 190/2015 zo dňa 22. septembra 2016 a opätovne rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 zo dňa 19.01.2017), v zmysle ktorej činnosť štatutárneho orgánu spoločnosti s ručením obmedzeným nevykonáva fyzická osoba v pracovnom pomere, a to ani v prípade, že nie je spoločníkom, pretože výkon funkcie štatutárneho orgánu v spoločnosti nie je druhom práce v zmysle ustanovenia § 29 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, keď vznik a zánik tohto právneho vzťahu nie je upravený pracovnoprávnymi predpismi a riadi sa obsahom spoločenskej zmluvy (viď rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 MCdo 6/2009, sp. zn. 5Cdo/92/1997, uverejnené v ZSP 15/1998). Právne predpisy ani povaha spoločnosti s ručením obmedzeným však nebránia tomu, aby iné činnosti pre túto obchodnú spoločnosť vykonávali fyzické osoby na základe pracovnoprávných vzťahov, pokiaľ náplňou pracovného pomeru (alebo iného pracovnoprávneho vzťahu) nie je výkon činnosti štatutárneho orgánu.

10. Z uvedeného potom vyplýva, že skutočnosť, že žalobkyňa bola menovaná konateľom žalovaného, teda sama osebe nebránila tomu, aby s ňou žalovaný ako zamestnávateľ naďalej nemohol mať uzatvorenú pracovnú zmluvu alebo inú zmluvu podľa pracovnoprávných predpisov. V spomínanom rozhodnutí najvyšší súd uviedol, že v každom jednotlivom prípade je potrebné skúmať, či pri právnom úkone nedochádza k stretu záujmov medzi spoločnosťou s ručením obmedzeným ako zamestnávateľom na jednej strane aj štatutárnym orgánom ako zamestnancom na strane druhej. V praxi nemožno vylúčiť prípady, že niektorý zo spoločníkov a konateľov spoločnosti by vykonal administratívne práce v spoločnosti ako zamestnanec, ale takýto zamestnanecký pomer musel by byť dohodnutý so všetkými náležitosťami, aby sa náplň práce zamestnanca a súčasne konateľa nezamieňala, aby bolo zrejmé, že došlo aj k uzavretiu pracovného pomeru, že činnosť spoločníka a tiež konateľa si vzájomne nekonkurujú.

11. Pri posudzovaní preskúmaného prípadu odvolací súd z vyššie uvedených záverov vychádzal. Nedospel k záveru, že by pôvodný pracovnoprávny vzťah žalobkyne zanikol tak, ako to tvrdil odvolateľ, pretože skutočnosť, že žalobkyňa bola menovaná za konateľku žalovaného, resp. stal sa jeho spoločníkom, sama osebe zánik, resp. „transformáciu“ tohto vzťahu neprivedila. Keďže z vykonaného dokazovania vyplynulo, že nielen pred, ale aj po nástupe do funkcie konateľky spoločnosti a zároveň potom, ako sa žalobkyňa stala jej spoločníčkou, táto aj naďalej riadila hotel nielen v pozícii konateľky, ale aj fakticky po všetkých stránkach administratívnych, prevádzkových a pod., odvolací súd dospel k záveru, že pracovnoprávny vzťah žalobkyne k žalovanému aj naďalej zostal zachovaný, keď jej pracovnou náplňou zostala predovšetkým riadiaca činnosť voči zamestnancom a riadeniu prevádzky

hotela, táto činnosť však nebola vymedzená konkrétne. Odlišne by odvolací súd posudzoval situáciu, ak by žalobkyňa už v čase uzatvorenia pracovnej zmluvy bola konateľkou žalovaného a ak by v pracovnej zmluve bol dohodnutý druh práce riaditeľ spoločnosti, čo ale nie je tento prípad. Za daného stavu by bola pracovná zmluva neplatná, pretože je neprípustné, ak sa náplň práce podľa pracovnej zmluvy prekrýva s činnosťou spojenou s funkciou člena štatutárneho orgánu, súbežná pracovná zmluva je neplatná (základná argumentácia z rozsudku Vrchného súdu v Prahe z 21. apríla 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92). Ide o absolútnu neplatnosť právneho úkonu podľa § 39 Obč. zákonníka. Právne predpisy ani povaha spoločnosti s ručením obmedzeným však nebránia tomu, aby iné činnosti pre túto obchodnú činnosť vykonávali fyzické osoby na základe pracovnoprávných vzťahov, pokiaľ náplňou pracovného pomeru (alebo iného pracovnoprávného vzťahu) nie je výkon činnosti štatutárneho orgánu (viď rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 MCdo 6/2009).

12. Potom, ako odvolací súd dospel k totožnému právnemu záveru ako súd prvej inštancie v otázke existencie prípustnosti funkcie konateľstva a pracovného pomeru na strane žalobkyne, ktorého predmetom nebol výkon činnosti štatutárneho orgánu, preskúmaval, či žalovaný mohol platne rozviazať pracovný pomer so žalobkyňou. V tomto smere súd prvej inštancie správne konštatuje (viď bod 1 rozhodnutia), že vzhľadom ku konkrétnemu nevymedzeniu pracovnej náplne na strane žalobkyne (v pracovnej zmluve zo dňa 01.12.1997 je uvedený druh práce všeobecne „riaditeľka s.r.o.“), nie je možné jednoznačne konštatovať, či došlo k porušeniu pracovnej disciplíny a neplneniu úloh a pracovných povinností na jej strane vo vzťahu k tým skutkom, ktoré sú uvádzané v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 30.06.2008. V uvedenom smere je rozhodnutie okresného súdu vecne správne, odôvodnené v súlade s ustanovením § 220 ods. 2 CSP a v tejto časti sa s ním aj odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje.

13. Pokiaľ sa týka odvolacej námietky nesprávneho právného posúdenia v otázke nezníženia nároku na náhradu mzdy, odvolací súd uvádza, že podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Podľa § 79 ods. 2 ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

14. Z vyššie uvedeného vyplýva, že základným predpokladom na to, aby zamestnancovi nezanikol nárok na náhradu mzdy, je splnenie oznamovacej povinnosti zamestnanca, čo v danom prípade bolo splnené, keďže dňa 01.07.2008 žalobkyňa oznámila žalovanému, že nesúhlasí s ukončením pracovného pomeru a vyzvala ho, aby ju naďalej zamestnával za nezmenených podmienok. Právo na náhradu mzdy vznikne najskôr momentom oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával (porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 180/2009). Pre oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, Zákonník práce nevyžaduje obsahové náležitosti ani osobitnú (napr. písomnú) formu. Možno ho urobiť aj iným spôsobom, napríklad ústne, výkonom prác a pod. Oznámenie môže zamestnanec urobiť najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

15. Zákonník práce nevyžaduje, aby zamestnanec podal spolu so žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru aj žalobu o zaplatenie náhrady mzdy. Keďže vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je hmotnoprávnym predpokladom vzniku nároku na náhradu mzdy, v praxi sa spolu so žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru spája aj nárok na náhradu mzdy. Dôvodom pre toto spojenie je aj zabezpečenie nepremeškania premlčacej doby nároku na náhradu mzdy, keďže všeobecná premlčacia doba začne zamestnancovi plynúť, keď sa náhrada mzdy, ktorú požaduje, stane splatnou, t.j. keď nastane čas jej plnenia. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, teda stáva sa nárokom. Náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná

pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ nie je dohodnuté inak), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje.

16. Podľa ustálenej judikatúry súdov základným hľadiskom, na ktoré súd musí pri znižovaní, prípadne nepriznaní náhrady mzdy (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce) brať zreteľ, je skutočnosť, či sa pracovník po neplatnom skončení pracovného pomeru zapojil do práce, prípadne z akých dôvodov tak neurobil. Pri rozhodovaní o znížení alebo nepriznaní náhrady mzdy musí totiž uvážiť, či pracovník mal možnosť obstaráť si vhodnú prácu a za akých podmienok, či a aké zárobky dosahoval, či to nebolo za nepriaznivých okolností (R 15/1978). Pri rozhodovaní o žiadosti organizácie podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v prípade, ak bol pracovník medzitým zamestnaný, súd prihliadne aj na okolnosti, za ktorých svoj zárobok dosiahol, napr. či vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii, či pracoval nadčas alebo s mimoriadnym vypätím a podobne (R 7/1985). K zníženiu, prípadne nepriznaniu náhrady mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže súd pristúpiť len vtedy, ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu možno vyvodíť, že pracovník sa zapojil (mohol zapojiť) do práce v inej organizácii za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, ak by organizácia plnila svoju povinnosť pridelovať mu túto prácu.

17. V danom prípade súd prvej inštancie žiadosť zamestnávateľa (žalovaného) na zníženie náhrady mzdy z pohľadu vyššie uvedených kritérií v zmysle doterajšej judikatúry súdov nevyhodnotil, a preto v tejto časti je rozhodnutie okresného súdu založené na nesprávnom právnom posúdení, z ktorého dôvodu podľa § 389 ods. 1 písm. c) CSP odvolací súd vo výroku o uložení povinnosti žalovanému zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy 45.532,80 eur brutto ako aj v súvisiacich výrokoch o uložení povinnosti zaplatiť príslušenstvo žalovanej pohľadávky a o trovách konania zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (§ 391 ods. 1 CSP).

18. Pokiaľ ide o námietku nesprávneho právneho posúdenia v otázke priznania úroku z omeškania, odvolací súd ešte uvádza, že pri ďalšom rozhodovaní o tomto nároku je potrebné vychádzať zo záverov rozhodnutia Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 494/2013-39 zo dňa 06.03.2014, na ktoré vo svojom odvolaní poukázal aj žalovaný. Ústavný súd v citovanom náleze v súlade s už prijatým rozhodnutím Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo 116/2008 zo dňa 17.12.2009 uviedol, že zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy. Predmetný záver korešponduje s výrokom napadnutého rozhodnutia okresného súdu, aj keď tento nie je dostatočne odôvodnený. Ústavný súd ďalej uvádza, že aj napriek uvedenému záveru však nie je možné za ústavne nekonformné považovať aj tie rozhodnutia všeobecných súdov, ktoré posudzujú všetky okolnosti toho-ktorého prípadu, úroky z omeškania z náhrady v konaní úspešnému zamestnancovi nepriznajú. Účelom a zmyslom inštitútu náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru je v súlade s jeho satisfakčnou sankčnou i sociálnou funkciou určiť s pomocou v zákone ustanovených kritérií sumu, ktorá ako celok má uvedené funkcie naplňať. Hoci je pravdou, že náhradu mzdy a úrok z omeškania je možné vnímať do istej miery oddelene, pretože úrok z omeškania je skutočne majetkovou sankciou za omeškание zamestnávateľa. V konečnom dôsledku oba predstavujú pre zamestnanca, s ktorým bol neplatne pracovný pomer skončený, peňažné zadostučinenie vo svojom celku. Úlohou všeobecných súdov pri určení výšky plnenia zamestnávateľa zamestnancovi v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru je zohľadniť všetky okolnosti prípadu, na základe ich preukázania určiť sumu, ktorej zaplataenie uloží zamestnávateľovi. Uvedené bude aj úlohou súdu prvej inštancie v ďalšom konaní, a to tak vo vzťahu k nároku na náhradu mzdy, ako aj k nároku na zaplataenie príslušenstva.

19. Hoci teda nepochybne pri formalistickom chápaní náhrady mzdy a úroku z omeškania ide o dva povahou odlišné nároky, v konečnom dôsledku ide o to, či celková priznaná suma zamestnancovi z hľadiska ústavných princípov zodpovedá funkciám inštitútu náhrady mzdy a požiadavke spravodlivosti. Vo veci posudzovanej ústavným súdom sp. zn. II. ÚS 494/2013 všeobecný súd nepriznal nárok na úrok z omeškania z jednotlivých mesačných náhrad mzdy s odôvodnením, že už priznanú satisfakciu v podobe uplatnenej náhrady mzdy považoval za primeranú a dostatočnú. V prípade, že by úspešnému účastníkovi vyhovel, aj pokiaľ ide o úrok z omeškania, mal za to, že zadostučinenie na jeho strane a zároveň sankcia na strane neúspešného zamestnávateľa by boli absolútne neprimerané.

20. Čo sa týka námietky nesprávneho právneho posúdenia ohľadom stanovenia dátumu skončenia pracovného pomeru, odvolací súd pri jej posúdení vychádzal z ustanovenia § 79 ods. 4 Zákonníka práce, v zmysle ktorého ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, platí ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou: a) ak bola daná neplatná výpoveď uplynutím výpovednej doby, b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

21. Pracovník, ktorý pôvodne trval na tom, aby ho organizácia naďalej zamestnávala a ktorý proti organizácii uplatnil neplatnosť rozviazania pracovného pomeru a náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, môže voči organizácii dodatočne vyhlásiť, že už netrvá na tom, aby ho naďalej zamestnávala a uplatniť náhradu mzdy podľa § 79 ods. 4 Zákonníka práce (Z III s.145).

22. Z uvedeného vyplýva, že v prípade, ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, o aký prípad ide v prejednávanej veci, zamestnávateľ a zamestnanec majú priestor na dohodu o tom, kedy sa ich pracovný pomer skončí. Ak sa nedohodnú, uplatní sa nevyvrátiteľná zákonná domnienka, že pracovný pomer sa skončí dohodou dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť neplatným okamžitým skončením. Odvolateľ má pravdu v tom, že výrok II., ktorým súd určil, že dňom skončenia pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 01.12.1997 uzatvorenej medzi žalobkyňou ako zamestnankyňou a žalovaným ako zamestnávateľom je deň 30.06.2008, je už nadbytočný, pretože platí nevyvrátiteľná zákonná domnienka stanovujúca deň skončenia pracovného pomeru. Táto skutočnosť teda nastáva bez ohľadu na autoritatívne rozhodnutie súdu. V nadväznosti na uvedené sa súd prvej inštancie dôsledne nezoberal tým, aký má žalobkyňa naliehavý právny záujem na požadovanom určení (§ 137 CSP).

23. Odvolací súd z uvedených dôvodov rozhodnutie súdu prvej inštancie v časti zrušil a vec mu vrátil v danom rozsahu na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (§ 391 ods. 1 CSP) s tým, že jeho povinnosťou bude odstránenie predmetných nedostatkov.

24. Vo svojom novom rozhodnutí súd prvej inštancie podľa § 396 ods. 1, 3 CSP a § 262 ods. 1 CSP rozhodne aj o náhrade trov tohto odvolacieho konania

25. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Žiline pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. (§ 419 CSP)

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n). (§ 421 ods. 1 a 2 CSP)

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie. (§ 422 ods. 1 a 2 CSP)

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné. (§ 423 CSP)

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde. (§ 427 ods. 1 a 2 CSP)

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) 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)

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa. (§ 429 CSP)

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania. (§ 430 CSP)