

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 15CoPr/2/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1316213033
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 12. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mária Hajdínová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2018:1316213033.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Márie Hajdínovej a členov senátu JUDr. Evy Mészárosovej a JUDr. Silvie Walterovej v právnej veci žalobcu: Z. D. , narodený dňa XX.X.XXXX, bytom I. - Z., adresa na doručovanie I. č. XX, I., proti žalovanému: Slovenský plynárenský priemysel, a.s., Bratislava, Mlynské Nivy č. 44/a, IČO: 35 815 256, zastúpený spoločnosťou MGA IURIS s.r.o., Bratislava, Pri starej prachárni č. 10, IČO: 47 233 028, za ktorú koná JUDr. Martin Gajarský, v konaní o náhradu mzdy spolu s príslušenstvom, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III. zo dňa 26. septembra 2017, č.k. 45 Cpr 5/2016-189, takto

rozhodol:

I. Rozsudok Okresného súdu Bratislava III. zo dňa 26. septembra 2017, č.k. 45 Cpr 5/2016-189, **p o t v r d z u j e .**

II. Žalovanému **p r i z n á v a** nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Rozsudkom zo dňa 26.9.2017, č.k. 45 Cpr 5/2016-189, Okresný súd Bratislava III. žalobu zamietol a žalovanému priznal proti žalobcovi náhradu trov konania v rozsahu 100 % s tým, že o výške tejto náhrady bude rozhodnuté súdom prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením.

2.1. Žalobca sa žalobou doručenou súdu prvej inštancie dňa 2.8.2016 domáhal zaplata sumy 44.836,20 € spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,50 % ročne z jednotlivých mesačných náhrad mzdy v sume 1.245,45 € od 11. dňa príslušného kalendárneho mesiaca počnúc dňom 11.9.2013 do zaplata celej sumy na tom skutkovom základe, že Okresný súd Bratislava II. rozsudkom zo dňa 11.9.2014, č.k. 9 C 50/2008-376, určil neplatnosť výpovede zo dňa 2.11.2007 danú žalovaným žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce s tým, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá naďalej; rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 30.7.2016, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 25.5.2016, sp.zn. 7 Co 202, 203, 204/2015. Podľa § 79 ods. I Zákonníka práce v znení zákona č. 348/2007 Z.z. účinnom v čase neplatného skončenia pracovného pomeru u žalovaného vznikol mu, právoplatným rozhodnutím súdu o neplatnosti výpovede danej žalovaným dňa 2.11.2007, nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške priemerného zárobku odo dňa 6.2.2008, keď oznámil žalovanému neplatnosť výpovede a trval na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Pracovný pomer žalovaný skončil neplatne ku dňu 31.1.2008, rozhodujúcim obdobím na zistenie priemerného zárobku žalobcu bol 4. štvrťrok 2007, v ktorom ale nepracoval, nepoberal mzdu a nezdržoval sa na pracovisku. Žalovaný ho informoval listom zo dňa 2.11.2007, že jeho prítomnosť na pracovisku nie je potrebná a do skončenia pracovného pomeru u žalovaného trvajú prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Žalovaný mu od 1.10.2007 vyplácal náhradu mzdy vo výške priemerného hodinového zárobku dosiahnutého v 3. štvrťroku 2007 v sume 230,12 Sk (7,6385 €). Dôvodom

uvedeného postupu žalovaného boli organizačné zmeny prijaté predstavenstvom žalovaného, ktorými došlo k zrušeniu jeho pracovného miesta od 1.10.2007. Jeho priemerný mesačný zárobok za 4. štvrťrok 2007 teda nie je možné zistiť postupom podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce, nie je možné zistiť pravdepodobný zárobok podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce, a tak je namieste použiť posledný známy jeho priemerný zárobok, ktorým je priemerný hodinový zárobok za III. štvrťrok 2007 v sume 230,12 Sk (7,6385 €), ktorý žalovaný použil pri zúčtovaní a výplate náhrady mzdy žalobcovi vo 4. štvrťroku 2007 (október, november, december); priemerný mesačný zárobok mal v sume 1.245,45 €. V predmetnej veci uplatňuje náhradu mzdy od 1.8.2013 do 30.7.2016 za tri roky spätne odo dňa právoplatnosti súdneho rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru, splatná bola vždy ku 10. dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý patrí. Potom od 11. dňa každého príslušného kalendárneho mesiaca žiada priznať aj nárok na úroky z omeškania z jednotlivých mesačných náhrad mzdy v sume 1.245,45 € počnúc dňom, keď bola splatná prvá náhrada mzdy za mesiac august 2013, teda od 11.9.2013.

2.2. Žalovaný so žalobou nesúhlasil. Zdôraznil, že žalobca bol u neho v pracovnom pomere, žalovaný dal žalobcovi výpoveď listom zo dňa 2.11.2007 z organizačných dôvodov, Okresný súd Bratislava II. rozsudkom zo dňa 11.9.2014, č.k. 9 C 50/2008-376, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 25.5.2016, sp.zn. 7 Co 202/2015, 7 Co 203/2015, 7 Co 204/2015, určil, že výpoveď je neplatná. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase do 31.8.2011, 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 zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase do 31.8.2011, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnanec 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 zamestnancovi vôbec nepriznať. Žalobca mu oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní listom zo dňa 6.2.2008, ktorý mu bol aj v uvedený doručený. Žalobcovi v súlade s § 79 ods. 1 Zákonníka práce vzniklo právo na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru výpoveďou dňa 6.2.2008 až do 30.7.2016, keď nadobudlo právoplatnosť rozhodnutie, ktorým súd rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Celková doba, za ktorú by mal mať žalobca podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce právo na náhradu mzdy, predstavuje celkom 102 mesiacov. Žalobca si v konaní neuplatnil nárok na náhradu mzdy za celé obdobie, ale len za obdobie od 1.8.2013 do 30.7.2016, teda uplatnil si časť nároku na náhradu mzdy za obdobie v poradí 67. mesiaca až 102. mesiaca. Časť náhrady mzdy za obdobie v poradí prvých 66 mesiacov z doby, za ktorú má mať žalobca právo na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, však už neuplatnil. V súlade s § 79 ods. 2 Zákonníka práce súd žiadal, aby žalobcovi náhradu mzdy za dobu presahujúcu 12 mesiacov nepriznal, resp. túto primerane znížil. V súvislosti s výpoveďou zo dňa 2.11.2007 zaplatil žalobcovi odstupné v sume 44.548,- Sk (1.478,72 €), ktorú mu doteraz nevrátil a v tejto sume sa na jeho úkor bezdôvodne obohatil. Zaplatil mu aj stimulačný príspevok v sume 1.327,76 € (40.000,- Sk) vo výplatnom termíne za mesiac január 2009, ktorý mu tiež nevrátil. Po doručení výpovede žalobca vykonával zárobkovú činnosť, keď dňa 26.1.2009 získal živnostenské oprávnenie v období od roku 2000 až do jej zániku v roku 2015, bol konateľom obchodnej spoločnosti DERKIN s.r.o. Horná 65, Banská Bystrica, a od roku 2004 aj jej jediným spoločníkom. V období od roku 2010 vykonával prácu pre spoločnosť TESCO STORES SK, a.s. Za účelom definitívneho ustálenia, akú zárobkovú činnosť žalobca po doručení výpovede zo dňa 2.11.2007 vykonával, navrhol súdu prvej inštancie vyžiadať si od Sociálnej poisťovne údaje týkajúce sa žalobcu, z ktorých bude zrejmé, kto bol za obdobie od 1.2.2009 do 30.7.2016 platiteľom poistného nemocenského a dôchodkového poistenia žalobcu a u koho bol žalobca v tomto období prípadne v pracovnoprávnom vzťahu. Pre prípad, ak by žalobca v niektorom z období od 1.2.2009 nevykonával žiadnu zárobkovú činnosť, navrhol súdu vyžiadať si od Úradu práce sociálnych vecí a rodiny Banská Bystrica a Bratislava informáciu, či žalobca bol v tomto období evidovaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie, v evidencii záujemcov o zamestnanie, či požiadal o sprostredkovanie zamestnania. Žalovaný ďalej poukázal na okolnosti, ktoré predchádzali uplatneniu časti náhrady mzdy v tomto konaní, ktorú si žalobca uplatnil až s odstupom 8 a pol roka od vzniku nároku. Žalobca nárok na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru uplatnil v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava II.

pod sp.zn. 9 C 50/2008 dňa 22.8.2012. Súd prvej inštancie dňa 9.10.2013 nepripustil zmenu žaloby v časti týkajúcej sa náhrady mzdy, keď žalobca opravu, doplnenie, žaloby v tejto odmietol vykonať. Odvolanie žalobcu proti tomuto uzneseniu odvolací súd odmietol. Žalobca už v minulosti uplatnil nárok na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, no tento v konečnom dôsledku pre jeho ľahostajnosť, resp. iné dôvody spočívajúce výlučne v jeho osobe, prejednaný nebol a ani byť nemohol. Aj túto pôvodnú žalobu na náhradu mzdy žalobca uplatnil s odstupom 4 a pol roka od vzniku nároku na náhradu mzdy. Namietal tiež správnosť výpočtu priemerného zárobku uvádzaného žalobcom. Postup pri zisťovaní priemerného zárobku a rozhodné obdobie upravuje § 134 Zákonníka práce s tým, že umožňuje, aby podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku boli dohodnuté v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve. V období po 1.1.2008 boli podrobnosti zisťovania priemerného a pravdepodobného priemerného zárobku u neho upravené v kolektívnej zmluve 2008-2010 (jej prílohe č. 2). Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce (identicky v bode 2 prílohy č. 2 kolektívnej zmluvy 2008-2010) je rozhodujúcim obdobím kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Žalobcovi vzniklo právo na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru dňa 6.2.2008; preto rozhodným obdobím v tomto prípade je obdobie 4. štvrťroka 2007. Žiadne iné skutočnosti však už na určenie rozhodného obdobia nemajú vplyv. Nadväzne na mzdový list žalobcu za rok 2008 výška pravdepodobného priemerného zárobku žalobcu zisteného v tomto kalendárnom štvrťroku (4. štvrťrok 2007) bola 136,61 Sk/1 hodina, t.j. 22.274,26 Sk brutto mesačne. Žalobca požaduje náhradu mzdy v rozpore s ustanoveniami § 132 Zákonníka práce vo vzťahu k § 131 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce, nakoľko nezohľadňuje jeho povinnosť vykonať náhradu mzdy zákonom stanovené zrážky. Pre prípad, ak by žalobca v skutočnosti mal záujem uplatňovať nárok na náhradu mzdy, ktorá sa stala splatnou viac ako 3 roky pred podaním žaloby, voči takejto náhrade mzdy vzniesol námietku premlčania.

3.1. Nadväzne na ustanovenie § 79 ods. 1, ods. 2, § 134 ods. 1, ods. 2, ods. 3 Zákonníka práce (v znení účinnom od 1.9.2007 do 11.6.2008), nadväzne na vykonané dokazovanie, súd prvej inštancie dôvodil, že základným predpokladom vzniku nároku na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je neplatnosť tohto skončenia pracovného pomeru. Rozhodnutím súdu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru je súd rozhodujúci o nároku na náhradu mzdy podľa § 79 Zákonníka práce viazaný. Po oznámení zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, zamestnávateľ buď začne zamestnancovi pridelať prácu až do právoplatného rozhodnutia súdu alebo mu prácu nepridelať, v takom prípade zamestnávateľ zamestnancovi poskytuje náhradu mzdy. Táto náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú zamestnanec nemohol zarábať v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom; náhrada mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru nemá ani reparačnú funkciu. Zostalo nepochybné, že rozsudkom Okresného súdu Bratislava II. zo dňa 11.9.2014, č.k. 9 C 50/2008-376, bolo vyslovené, že výpoveď zo dňa 2.11.2007 daná žalovaným žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatná a pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom ďalej trval. Dňa 22.8.2012 žalobca rozšíril žalobný petít o náhradu mzdy za obdobie od 6.2.2008 odo dňa, kedy oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, do doby, kým mu nebude umožnené pokračovať v práci, resp. do rozhodnutia súdu s tým, že jej výšku vyčíslil neskôr. Keďže žalobca aj napriek výzve a poučeniu súdu nevyčíslil výšku náhrady mzdy, ktorú od žalovaného požadoval, súd uznesením zo dňa 9.10.2013 takúto zmenu žaloby nepripustil. Náhrada mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru nebola predmetom daného súdneho konania. Zostalo tiež nepochybné, že Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo dňa 25.5.2016, č.k. 7 Co 202/2015-449, sp.zn. 7 Co 203/2015, 7 Co 204/2015, rozsudok Okresného súdu Bratislava II. zo dňa 11.9.2014, č.k. 9 C 50/2008-376, potvrdil; nadobudol právoplatnosť dňa 30.7.2016. Odvolací súd považoval za nesprávny názor odvolateľa o tom, že samotné podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zakladá fikciu súčasného nárokovania si náhrady mzdy, nakoľko ide o samostatný nárok, ktorý môže a nemusí byť uplatnený spolu so žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, takýto nárok si môže žalobca uplatniť samostatnou žalobou a nič mu v tom nebránilo. Odvolací súd odvolanie žalobcu proti uzneseniu Okresného súdu Bratislava II. zo dňa 9.10.2013, č.k. 9 C 50/2008-353, ktorým zamietol návrh žalobcu na pripustenie zmeny žaloby, ako neprípustné podľa § 218 ods. 1 písm. c/ v spojení s § 202 ods. 3 písm. f/ O.s.p. odmietol.

3.2. Predmetom tohto súdneho konania zostal teda nárok žalobcu uplatnený na súde prvej inštancie dňa 2.8.2016 na zaplatenie náhrady mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru

za obdobie od 1.8.2013 do 30.7.2016, za tri roky (36 mesiacov) spätne od právoplatnosti súdneho rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru v sume 44.836,20 € spolu s úrokom z omeškania ročne z jednotlivých mesačných náhrad mzdy v sume 1.245,45 € od 11. dňa príslušného kalendárneho mesiaca do zaplatenia. V súdnom konaní nebola sporná ani skutočnosť, že medzi zamestnávateľom Slovenským plynárenským priemyslom, a.s., Bratislava, a žalobcom Pavlom Kindernayom, narodený dňa 21.7.1958, ako zamestnancom, bol založený pracovný pomer. Po doručení výpovede z pracovného pomeru žalobcovi dňa 2.11.2007, žalobca podaním zo dňa 6.2.2008 oznámil zamestnávateľovi (doručené mu bolo dňa 6.2.2008), že trvá na pracovnom pomere a žiadal zamestnávateľa dňom nasledujúcim po doručení tohto listu o pridelovanie práce, čo sa nestalo; pracovný pomer sa mal skončiť uplynutím dňa 31.1.2008. Náhrada mzdy teda patrila žalobcovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa oznámenia zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní (od 6.2.2008), do 30.7.2016, kedy nadobudol právoplatnosť rozsudok o vyslovení neplatného skončenia pracovného pomeru. Celková doba, za ktorú by mal mať žalobca právo na náhradu mzdy, predstavuje 102 mesiacov (asi 8,5 roka). Žalobca si uplatnil nárok na náhradu mzdy za posledných 36 kalendárnych mesiacov spätne odo dňa právoplatnosti súdneho rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru, teda za obdobie od 1.8.2013 do 30.7.2016 (od 67. mesiaca do 102. mesiaca), presahujúce 12 mesiacov a časť náhrady mzdy za obdobie prvých 66 mesiacov si žalobca neuplatnil. Žalovaný v súlade s § 79 ods. 2 Zákonníka práce uplatnil právo a žiadal súd prvej inštancie, aby žalobcovi náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov (za dobu od 67. mesiaca až do 102. mesiaca) vôbec nepriznal s tým tiež, že žalobca bol počas celej doby ekonomicky činný, nárok na náhradu mzdy si ani riadne neuplatnil. Zostalo nepochybné, že žalobca bol od vzniku nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zamestnaný, pracoval od 6.12.2008 do 20.1.2009 v spoločnosti ISS Facility Services spol. s.r.o., Bratislava, od 9.1.2009 do 16.1.2009 pracoval v spoločnosti INDEX NOSLUŠ s.r.o., Bratislava, od 25.4.2010 do 11.11.2010 pracoval v spoločnosti v Trenkwalder, a.s. Bratislava, od 12.7.2010 do 30.9.2015 pracoval v spoločnosti TESCO STORES SR a.s., Bratislava, od 13.9.2010 do 31.12.2010 pracoval v spoločnosti PAMONA, s.r.o., Žilina, od 24.9.2010 do 31.12.2010 pracoval v spoločnosti Start People s.r.o., Bratislava, pričom ani počas uvedeného obdobia si žalobca neuplatnil nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. V období od 1.1.2008 do 31.12.2010 podľa Kolektívnej zmluvy u žalovaného mal zamestnanec, s ktorým bol skončený pracovný pomer z organizačných dôvodov, právo na stimulačný príspevok od zamestnávateľa za predpokladu, že uzatvorí nový pracovný pomer, alebo získa živnostenské oprávnenie v dobe jedného roka od skončenia pracovného pomeru. Žalobca požiadal zamestnávateľa (žalovaného) o poskytnutie stimulačného príspevku, ktorý mu zamestnávateľ aj vyplatil v sume 1.327,76 € v mesiaci január 2009. Dňa 26.1.2009 žalobca získal živnostenské oprávnenie a od roku 2000 bol konateľom obchodnej spoločnosti DERKIN s.r.o., Banská Bystrica. Žalobca bol v júli 2014 9 dní chorý, v auguste 2014 bol chorý 31 dní, v septembri 2014 bol chorý 30 dní, v októbri 2014 bol chorý 12 dní, v decembri 2014 bol chorý 14 dní. Sociálna poisťovňa, pobočka Bratislava, žalobcovi zaplatila dávky v nezamestnanosti v období od 1.10.2015 do 31.3.2016. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalobcovi nevznikol nárok na náhradu mzdy za obdobie v roku 2014 a v roku 2015 počas dočasnej pracovnej neschopnosti, keď ide o prekážku v práci na strane zamestnanca, pre ktorú zamestnávateľ ospravedlní jeho neprítomnosť v práci. Za dobu počas dočasnej pracovnej neschopnosti nemá zamestnanec právo na náhradu mzdy, keďže je poberateľom nemocenskej dávky, a preto je vylúčený vznik nároku zamestnanca na náhradu mzdy (R 85/2004). Zo mzdového listu v spoločnosti TESCO STORES SR a.s., Bratislava, za rok 2015, zostalo nepochybné, že žalobca mal vykázanú neospravedlnenú absenciu v práci, v máji 84 hodín, v júni 88 hodín, v júli 92 hodín, v auguste 84 hodín, v septembri 88 hodín (spolu 436 hodín). Žalobca napokon dňa 27.7.2015 dal výpoveď z pracovného pomeru zamestnávateľovi TESCO STORES SR, a.s., Bratislava, podľa § 67 Zákonníka práce, pracovný pomer sa mal skončiť dňa 30.9.2015. Žalobca bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 1.10.2015 do 29.7.2016, kedy bol vyradený z evidencie úradu na základe rozsudku Okresného súdu Bratislava II. č.k. 9 C 50/2008-376 vo veci neplatnosti výpovede, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 30.7.2016. Počas evidencie uchádzačov o zamestnanie boli žalobcovi vyplatené dávky v nezamestnanosti od 1.10.2015 do 31.3.2016, po dobu dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanec bol poberateľom nemocenskej dávky, a preto je vylúčený nárok zamestnanca na náhradu mzdy. Nevykonan dokazovanie na návrh žalobcu nariadením znaleckého dokazovania súdnym znalcom z odboru Personalistika - výpočet a kontrola miezd ohľadne jeho priemerného zárobku, nakoľko otázka spôsobu určenia priemerného zárobku, prípadne pravdepodobného zárobku, je otázkou právnou upravenou v ustanovení § 134 Zákonníka práce a navrhované dokazovanie by bolo nadbytočné a nevhodné. Hodnotová zmena v právnom poriadku po prijatí Ústavy Slovenskej republiky s účinnosťou od 1.10.1992 mala za následok

zmenu významu normatívneho textu obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktorú treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy vyplývajúci z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s čl. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Termín dobré mravy Zákonník práce nevymedzuje, dobré mravy patria medzi zásady súkromného práva, používajú sa ako kritérium, ktoré obmedzuje subjektívne práva v ich obsahu, resp. častejšie ako kritérium, ktoré obmedzuje výkon subjektívnych práv. Súd prvej inštancie po vyhodnotení uvedených dôkazov jednotlivo a všetkých dôkazov v ich vzájomnej súvislosti s prihliadnutím na všetko, čo vyšlo počas konania najavo, mal za preukázané, že žalobca si neuplatnil nárok na náhradu mzdy za čas od 6.2.2008, kedy zamestnávateľovi oznámil, že výpoveď z pracovného pomeru považoval za neplatnú a trval na pracovnom pomere, nepožadoval náhradu mzdy ani za prvých 12 mesiacov v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru samostatnou žalobou, pritom mu v tom nič nebránilo. Počas celej doby bol žalobca zamestnaný, ekonomicky činný; pracoval aj ako dohodár. Žalobcovi ďalej ani nevznikol nárok na náhradu mzdy počas uvedenej dočasnej pracovnej neschopnosti, kedy mal vyplatené nemocenské dávky. Celková doba, za ktorú by mal mať žalobca právo na náhradu mzdy, predstavuje 102 mesiacov. Od uplatneného 67. mesiaca do 102. mesiaca súd prvej inštancie žalobcovi nárok na náhradu mzdy nepriznal, keď mal za to, že požadovať od žalovaného náhradu mzdy za uvedené obdobie by bolo v rozpore s čl. 2 Zákonníka práce.

3.3. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p., podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Tento priznal žalovanému, ktorý mal vo veci plný úspech. Napokon uviedol, že podľa § 262 ods. 2 C.s.p. o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

4. Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie žalobca dôvodiac, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 365 ods. 1 písm. f/ C.s.p.), rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h/ C.s.p.). Vecný záver súdu prvej inštancie nemá žiadnu oporu v skutkovom stave a ani v právnom poriadku. Rozhodnutie súdu založené na nesprávnych skutkových zisteniach a na nesprávnom výklade čl. 2 a § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je prekvapivé, absurdné a arbitrárne, považuje ho za flagrantly porušenie ústavného práva na spravodlivý proces obsiahnutého v čl. 2 ods. 1, ods. 2, ods. 3 C.s.p. Je potrebné vychádzať zo znenia Zákonníka práce platného v čase, keď mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru, t.j. 2.11.2007. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce (v znení od 1.9.2007) 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 zamestnancovi vôbec nepriznať. Z toho vyplýva, že súd v konaní o náhradu mzdy môže na žiadosť zamestnávateľa primerane znížiť alebo vôbec zamestnancovi nepriznať len náhradu mzdy uplatnenú v súdnom konaní, a to len za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Uplatnenú náhradu mzdy za 12 mesiacov súd nemôže ani primerane znížiť ani nepriznať. Právo zamestnanca na náhradu mzdy je zaručené v § 79 ods. 1 Zákonníka práce, vzniká a zaniká bez rozhodnutia súdu, je právom objektívnym, na ktorého vznik je potrebné splnenie obligatórnych podmienok. Právo na náhradu mzdy sa nekonštituuje súdnym rozhodnutím a premlčuje sa v objektívnej trojročnej premlčacej lehote. Medzi hmotným právom a právom procesným je vzťah funkčnosti. Zmysel a cieľ procesného práva je v tom, že slúži na ochranu hmotného práva. Z čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, v spojení s § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je zrejmé, že znížiť alebo nepriznať náhradu mzdy môže len súd, a teda len v súdnom konaní a len náhradu mzdy uplatnenú žalobou, ktorá je predmetom konania (čl. 7 ods. 1 C.s.p.). Súd teda, ak sú splnené obligatórne podmienky na náhradu mzdy uplatnenej žalobou, rozhoduje v konaní o náhradu mzdy „len“ o čase, za ktorý sa má zamestnancovi poskytnúť a o jej výške. Náhradu mzdy neuplatnenú v žalobe súd nemôže ani primerane znížiť, ani vôbec nepriznať z dôvodu, že nie je predmetom konania. Súd o procesne neuplatnenej náhrade mzdy nekoná ani nerozhoduje (tzv. zásada „ludex ne eat ultra petita partium“), aj keď hmotné právo by inak náhradu mzdy pripúšťalo. V tomto duchu treba vykladať aj slovné spojenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce: „celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy“ ako čas vymedzený žalobným návrhom, za ktorý žalobca požaduje náhradu mzdy. Náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru je v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce zákonným nárokom

zamestnanca. Podľa hmotného práva náhrada mzdy patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Uplatnenie náhrady mzdy na súde je v zmysle čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s § 137 písm. a/ C.s.p. procesným právom zamestnanca. Procesné oprávnenie zamestnanca uplatniť si náhradu mzdy nie je zákonnou povinnosťou s určením od kedy si má/môže náhradu mzdy na súde uplatniť. Zamestnanec si náhradu mzdy môže uplatniť spolu so žalobou o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, kedykoľvek v priebehu tohto konania alebo aj po skončení konania s tým, že v prípade oneskoreného uplatnenia nároku musí znášať dôsledky prípadného premlčania nároku na náhradu mzdy. Nevyhnutým predpokladom na úspech zamestnanca v konaní o náhradu mzdy je právoplatné rozhodnutie súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru a zároveň oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, čo je len jednou z hmotnoprávných podmienok nevyhnutných na priznanie náhrady mzdy v súdnom spore. Teda uplatnenie náhrady mzdy žalobou na súde je výhradne dispozitívny procesný úkon zamestnanca. Podľa jeho názoru je potrebné pri aplikácii ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce v konaní o náhradu mzdy vychádzať výhradne z žaloby uplatneného obdobia, z procesného práva, z čl. 7 ods. 1 C.s.p., v spojení s § 137 ods. 1 C.s.p., nie z hmotného práva podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. V predmetnej veci uplatnil nárok na náhradu mzdy spätne odo dňa právoplatnosti rozsudku o neplatnosti pracovného pomeru, teda za obdobie troch rokov (36 mesiacov) od 1.8.2013 do 30.7.2016. Celkový čas presahujúci 12 mesiacov, v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce, za ktorý sa mu má uplatnená náhrada mzdy poskytnúť, je obdobie 24 mesiacov, od 1.8.2014 do 30.7.2016. Len za toto obdobie môže súd na žiadosť žalovaného náhradu mzdy žalobcovi primerane znížiť alebo náhradu mzdy vôbec nepriznať, za splnenia zákonných dôvodov. Za obdobie od 1.8.2013 do 30.7.2014, teda za prvých 12 mesiacov žalobou uplatnenej náhrady mzdy, zákon nedáva súdu žiadnu možnosť náhradu mzdy primerane znížiť alebo ju vôbec nepriznať. Bolo bezvýznamné, po právoplatnom skončení konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, uplatniť si právo na náhradu mzdy za obdobie presahujúce tri roky od právoplatnosti rozsudku o neplatnom skončení pracovného pomeru, pretože žalovaný by nepochybne vzniesol námietku premlčania nároku presahujúceho tri roky a súd by mal zákonnú povinnosť námietke vyhovieť. Z ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného ku dňu skončenia pracovného pomeru (ku dňu 31.1.2008) bola vypustená novelou Zákonníka práce, zákonom č. 348/2007 Z.z., povinnosť súdu v konaní o priznanie náhrady mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru pri svojom rozhodovaní prihliadať najmä na to, či zamestnanec bol v čase, za ktorý by mu prislúchala náhrada mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru, zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Uplatnenú náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov môže súd vôbec nepriznať len výnimočne a len v prípade, ak by priznanie náhrady mzdy zamestnancovi za obdobie nad 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi. O takýto prípad sa však v jeho prípade vôbec nejedná. Aj v prípade, že by začiatok času presahujúci 12 mesiacov, za ktorý sa mu má poskytnúť náhrada mzdy, bol počítaný od 6.2.2009 (12 mesiacov po oznámení, že trvá na ďalšom zamestnávaní), nie sú žiadne relevantné dôvody nepriznať mu náhradu mzdy za žalobou uplatnené obdobie vôbec. Dôvodil ďalej, že súd prvej inštancie v napádanom odôvodnení (bod 50) rozsudku ako dôvod zamietnutia žaloby len všeobecne konštatoval, že požadovať náhradu mzdy od žalovaného od 67. mesiaca do 102. mesiaca by bolo v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce, bez skutkového a myšlienkového prepojenia na konkrétne fakty, konkrétne skutočnosti a konkrétne dôkazy z množstva dovtedy vymenovaných, ktoré by súd, žalobcu ale aj nezainteresovanú osobu, viedli k záverom, že požadovať náhradu mzdy od žalovaného od 67. mesiaca do 102. mesiaca by bolo v rozpore s čl. 2 Zákonníka práce. Napádaný rozsudok je z uvedeného dôvodu neurčitý a nepreskúmateľný pre nedostatok dôvodov. Z bodu 45 odôvodnenia rozsudku možno abstrahovať len tri pravdepodobné dôvody, na ktorých súd prvej inštancie osvojil si tvrdenia žalovaného, založil zamietavé rozhodnutie: 1/ jeho ekonomická činnosť počas celej doby trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, 2/ neuplatnenie si nároku na náhradu mzdy za celé obdobie, na ktoré mu vznikol nárok, 3/ poukázanie na v súčasnosti platnú právnu úpravu, ktorá obmedzuje celkový čas, za ktorý sa má náhrada mzdy vyplatiť v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru na 36 mesiacov. Ani jeden z nich nie je v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce v spojení čl. 2 Zákonníka práce spôsobilým na nepriznanie náhrady mzdy za v žalobe uplatnené obdobie. Zapojenie sa počas trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru do pracovného procesu u iného zamestnávateľa nemožno kvalifikovať ako výnimočnú okolnosť, v dôsledku ktorej by bolo možné náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov vôbec nepriznať. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 3 Co 295/2014, na rozsudok Krajského súdu v Žiline zo dňa 27.11.2013,

sp.zn. 7 Co 273/2013. V súčasnosti platná judikatúra súdov sa ustálila v názore, že nezapojenie sa zamestnanca do pracovného procesu, i zapojenie sa zamestnanca do pracovného procesu u iného zamestnávateľa v dobe trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, nie sú okolnosti, ktoré by odôvodňovali znížiť alebo vôbec nepriznať zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, predovšetkým vtedy, ak príjem zamestnanca zo zapojenia sa do pracovného procesu u iného zamestnávateľa je podstatne nižší ako dosahoval u zamestnávateľa pred neplatným skončením pracovného pomeru, čo je aj jeho prípad. V prejednávanej veci sa súd prvej inštancie bezdôvodne obšírne zaoberal obdobím od 6.2.2008 do 31.7.2013, ktoré predchádza žalovanému obdobiu. Dokazovanie, ktoré súd prvej inštancie vykonal za účelom preukázania príjmu žalobcu dosahovaného počas celého 8,5 ročného trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru bolo podľa žalobcu, vzhľadom na ustálenú judikatúru súdov, nadbytočné. Z dokazovania pred súdom prvej inštancie za žalované obdobie možno pritom vyvodiť opačný skutkový stav ako vyvodil súd prvej inštancie. Počas celého trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, teda aj v období, za ktoré si uplatňuje náhradu mzdy, totiž dosahoval u iného zamestnávateľa hrubý mesačný príjem 300,-- € až 350,-- €. Neuplatnenie si náhrady mzdy na súde za celé obdobie, za ktoré mu vznikol nárok na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru so žalovaným, nemožno kvalifikovať ako výnimočnú okolnosť, v dôsledku ktorej by bolo možné náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov nepriznať. Práve naopak; neuplatnenie si náhrady mzdy za celé obdobie, za ktoré mu vznikol nárok na náhradu mzdy, nepostihuje žalovaného, ale len jeho. Ak žalovaný návrh na zníženie náhrady mzdy, respektíve na jej nepriznanie od 67. mesiaca po 102. mesiac, zakladá na tej skutočnosti, že si náhradu mzdy neuplatnil za celé obdobie (aj od 1. do 66. mesiaca), takýto výkon jeho práva považuje v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Platnú právnu úpravu Zákonníka práce, ktorá od 1.1.2013 obmedzuje celkový čas, za ktorý sa má náhrada mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru poskytnúť na 36 mesiacov, nemožno rovnako kvalifikovať ako výnimočnú okolnosť, v dôsledku ktorej by bolo možné náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov nepriznať. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru je potrebné vychádzať zo znenia Zákonníka práce platného v čase, keď došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru, v predmetnej veci 2.11.2007. V období presahujúcom 12 mesiacov uplatnenej náhrady mzdy (od 1.8.2014 do 30.7.2016), ktoré má súd posudzovať a vyhodnotiť pre aplikovanie § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ani v období, za ktoré si uplatňuje náhradu mzdy (od 1.8.2013 do 30.7.2016), ale ani počas celého 8,5 ročného trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, sa nedopustil žiadneho konania voči žalovanému, ktoré by bolo dôvodom na nepriznanie mu náhrady mzdy. Súd prvej inštancie z vykonaných dôkazov vyvodil nesprávne skutkové závery, že k jeho správaniu v rozpore s čl. 2 Zákonníka práce voči žalovanému došlo, na ktorých potom založil nesprávne právne posúdenie veci. Počas prebiehajúceho sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, za stavu prekážok v práci na strane žalovaného, nemal voči žalovanému žiadne povinnosti, ktoré by mu ukladal Zákonník práce, či iný právny predpis (viď čl. 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky). Žalovaný mal naopak voči nemu počas trvania sporu zákonnú povinnosť poskytnúť mu náhradu mzdy v sume priemerného zárobku odo dňa, keď mu oznámil, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní alebo mal povinnosť pridelovať mu prácu. Žalovaný mal aj zákonnú povinnosť do skončenia pracovného pomeru počas prekážok v práci poskytovať mu náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Výška náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru sa rovná výške náhrady mzdy pri prekážkach v práci na strane žalovaného, ktorú mu žalovaný platil (od 1.10.2007 do 31.12.2007) a zodpovedá priemernému zárobku za 3. štvrtrok 2007 v sume 1.245,45 € mesačne. Podmieňovanie jeho nároku na náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru jeho zdravotným stavom považuje za scestné, nelogické a nemá oporu v zákone, je v rozpore s čl. 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky. Náhrada mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru nie je ekvivalentom mzdy, ktorú by dosiahol, keby prácu vykonával. Náhrada mzdy pri neplatne skončenom pracovnom pomere je sankciou pre žalovaného, že porušil zákon a satisfakciou pre neho (žalobcu) za stratu príjmu. Ustanovenie § 141 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého je dočasná práceneschopnosť zamestnanca dôvodom ospravedlnenej neprítomnosti v práci s tým, že za túto dobu nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, je možno aplikovať len v prípade, ak zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa prácu a výkon tejto práce je prerušený práceneschopnosťou (neschopnosťou vykonávať prácu). Počas súdneho sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru prácu pre žalovaného nevykonával. Výkon práce žalobcu pre žalovaného v období 100 dní v roku 2013 a 96 dní v roku 2014, za ktoré dni žalobca podľa názoru žalovaného nemá mať nárok na náhradu mzdy, nebol prerušený z dôvodu práceneschopnosti žalobcu, ale bol prerušený podstatne skôr a to protiprávnym skončením pracovného pomeru zo dňa

2.11.2007. Mal za to, že mu patrí náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru aj za obdobie, keď bol dočasne práceneschopným. Odvolaciemu súdu navrhol napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmeniť a jeho žalobe vyhovieť v celom rozsahu.

5. Žalovaný sa k odvolaniu žalobcu nevyjadril.

6. Odvolací súd preskúmal vec súc pritom viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379 a § 380 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok; C.s.p.), túto prejednal bez nariadenia pojednávania, keď pre nariadenie pojednávania podľa ustanovenia § 385 ods. 1 C.s.p. neboli splnené zákonné podmienky (nebolo potrebné doplniť resp. zopakovať dokazovanie, nevyžaduje to dôležitý verejný záujem) a dospel k záveru, že odvolaniu žalobcu nemožno priznať úspech. Rozsudok verejne vyhlásil dňa 19. decembra 2018; o termíne verejného vyhlásenia rozsudku boli strany sporu, právny zástupca žalovaného, upovedomené zákonným spôsobom (§ 378 ods. 1, § 219 ods. 1, ods. 3, § 385 ods. 1 C.s.p.). Napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo veci samej (ale aj vo výroku o nároku na náhradu trov konania) ako vecne a právne správny potvrdil, a keďže sa stotožňuje s dôvodmi rozsudku, ako správnymi, rozsudok odvolacieho súdu už ďalšie dôvody neobsahuje (§ 387 ods. 1, ods. 2 C.s.p.). Na zdôraznenie správnosti rozsudku a pre úplnosť odvolací súd považuje za potrebné uviesť ešte nasledovné.

7. Súd prvej inštancie riadne zistil skutkový stav veci, keď vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností z hľadiska posúdenia opodstatnenosti žaloby, výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil (§ 191 ods. 1 C.s.p.) a na ich základe dospel k správnym skutkovým záverom, ktoré v napadnutom rozhodnutí aj náležite odôvodnil (§ 220 ods. 2 C.s.p.).

8.1. Z obsahu spisu nepochybne vyplýva, že pracovnoprávny vzťah medzi stranami sporu bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 3.11.2004 na dobu neurčitú ako referent pre vymáhanie pohľadávok. Dňa 2.11.2007 bola žalobcovi doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu, že rozhodnutím Predstavenstva Slovenského plynárenského priemyslu, a.s., uznesenie číslo 181/16/2007 zo dňa 11.7.2007 o organizačnej zmene, bolo zrušené pracovné miesto, v ktorom bol žalobca zaradený podľa pracovnej zmluvy, v dôsledku čoho sa stal nadbytočným. Súčasne s výpoveďou bol žalobcovi doručený list - informácia o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, v ktorom žalovaný oznámil žalobcovi, že nakoľko jeho pracovné miesto bolo zrušené s účinnosťou od 1.10.2007, žalovaný mu nemá možnosť pridelovať prácu, a preto nie je dôvod, aby až do uplynutia výpovednej doby, teda do skončenia pracovného pomeru, bol na pracovisku. Žalobca podaním zo dňa 6.2.2008, ktoré aj v ten deň doručil, oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní. V konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava II. pod sp.zn. 9 C 50/2008 sa domáhal vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, v ktorom bol žalobca úspešný; súd prvej inštancie rozsudkom, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave, vyslovil, že výpoveď zo dňa 2.11.2007 je neplatná a pracovný pomer trvá; konanie bolo právoplatne skončené dňa 30.7.2016. Dňa 8.8.2016 strany sporu uzatvorili dohodu o skončení pracovného pomeru.

8.2. Predmetom tohto súdneho konania sú nároky žalobcu na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru; žaloba bola na súde prvej inštancie podaná dňa 2.8.2016. Z tohto právneho dôvodu sa domáha zaplata sumy (spolu) 44.836,20 € za čas (len) od 1.8.2013 do 30.7.2016, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,50 % ročne z jednotlivých mesačných náhrad mzdy (zo sumy 1.245,45 €) od 11. dňa príslušného kalendárneho mesiaca počnúc dňom 11.9.2013 do zaplata celej sumy.

9. Zhodne so súdom prvej inštancie aj odvolací súd dôvodí, že vo veci bolo nevyhnutné postupovať podľa Zákonníka práce v znení účinnom v čase, kedy žalovaný dal žalobcovi neplatnú výpoveď (v znení účinnom od 1.9.2007 do 11.6.2008); ďalej len Zákonník práce.

10.1. 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 zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

10.2. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce 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 zamestnancovi vôbec nepriznať.

10.3. Podľa čl. 2 Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

11. Niet tak pochyb o tom, že žalobcovi patrí náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru odo dňa oznámenia zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní (od 6.2.2008) do právoplatného rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru. Zákon viaže začiatok plynutia tejto lehoty na konkrétny časový moment a to na oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Nesprávny je preto argument žalobcu, že začiatok plynutia 12-mesačnej lehoty, po ktorú mu patrí náhrada mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemožno počítať od vzniku nároku (od 6.2.2008), ale je ho potrebné počítať od skutočného dátumu, odkedy si nárok uplatnil (od 1.8.2013), bez ohľadu na to, že premlčanú časť nároku na náhradu mzdy si neuplatnil. Citované zákonné ustanovenie je jasné, presné, nezvádza k iným výkladom. Teda pokiaľ žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, tento deň sa považuje za deň vzniku nároku, (len) od ktorého začína plynúť 12 mesiacov. Žalobcovi teda patril nárok na náhradu mzdy od 6.2.2008 do 30.7.2016. Obdobie 12 mesiacov, pri ktorom súd nemá právomoc náhradu mzdy na žiadosť zamestnávateľa znížiť alebo nepriznať, trvalo do 6.2.2009. Pokiaľ si žalobca uplatnil pre premlčanie nárok na náhradu mzdy len od 1.8.2013 do 31.7.2016, nič to nemení na skutočnosti, že na tento čas sa už nevzťahuje 12-mesačná zákonná lehota a náhradu mzdy môže súd za čas presahujúci 12 mesiacov znížiť resp. vôbec nepriznať. Súd prvej inštancie preto postupoval správne, keď po uplynutí zákonného nároku na náhradu mzdy (6.2.2009) skúmal, na základe žiadosti žalovaného, či sú splnené zákonné podmienky na to, aby povinnosť zamestnávateľa nahradiť mzdu za čas presahujúci dvanásť mesiacov primerane znížil, prípadne náhradu mzdy žalobcovi vôbec nepriznal.

12. Základným hľadiskom, na ktoré súd musí pri znižovaní, prípadne nepriznaní náhrady mzdy brať zreteľ, je skutočnosť, či sa zamestnanec po neplatnom skončení pracovného pomeru zapojil do práce, prípadne z akých dôvodov tak neurobil. Pri rozhodovaní o znížení alebo nepriznaní náhrady mzdy musí súd totiž uvážiť, či zamestnanec mal možnosť obstarat' si vhodnú prácu a za akých podmienok, či a aké zárobky dosahoval, či to nebolo za nepriaznivých okolností (R 33/1977). V konaní zostalo nepochybné preukázané, že v období od 6.12.2008 do 20.1.2009 pracoval žalobca v spoločnosti ISS Facility Services spol. s.r.o., Bratislava, v období od 9.1.2009 do 16.1.2009 v spoločnosti INDEX NOSLUŠ s.r.o., Bratislava, v období od 25.4.2010 do 11.11.2010 v spoločnosti Trenkwaldler, a.s., Bratislava, v období od 12.7.2010 do 30.9.2015 v spoločnosti TESCO STORES SR a.s. Zo mzdového listu za rok 2014 vyplýva, že v roku 2014 počas trvania pracovného pomeru v spoločnosti TESCO STORES SR a.s., má vykázanú chorobu v júli 9 dní, v auguste 31 dní, v septembri 30 dní, v októbri 12 dní, v decembri 14 dní. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti ide o prekážku v práci na strane zamestnanca, pre ktorú zamestnávateľ ospravedlní jeho neprítomnosť v práci. Za čas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti nemá zamestnanec nárok na náhradu mzdy, keďže je poberateľom nemocenskej dávky, a preto je vylúčený vznik nároku zamestnanca na náhradu mzdy (R 85/2004). Ďalej bol žalobca v období od 24.9.2010 do 31.12.2010 zamestnaný v spoločnosti Start People s.r.o., Bratislava; dňa 26.1.2009 žalobca získal živnostenské oprávnenie a v období od roku 2000 bol konateľom obchodnej spoločnosti DERKIN s. r. o, Banská Bystrica. Od 1.10.2015 do 29.7.2016 bol žalobca vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie, za čas od 1.10.2015 do 31.3.2016 boli žalobcovi vyplatené dávky v nezamestnanosti. Z vyššie uvedeného vyplýva, že žalobca bol od vzniku nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru počas celej doby zamestnaný, ekonomicky činný, a preto súd prvej inštancie dospel k správnejmu záveru, keď považoval priznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov za rozporné s čl. 2 Zákonníka práce. Tu odvolací súd pripomína, že žalobca po celé vyššie uvedené obdobie žil a pracoval v regióne s najmenšou nezamestnanosťou a najvyššími mzdami v Slovenskej republike. Jeho uplatneniu na trhu práce nebránili žiadne objektívne príčiny a ak po celý čas zastával slabo ohodnotené pracovné pozície (čo ani nepreukázal), túto skutočnosť nemožno posudzovať na ťarchu žalovaného.

13. Nemožno opomenúť aj tú skutočnosť, že žalobca si uplatnil svoj nárok na súde až dňa 2.8.2016 t.j. 8,5 roka po vzniku nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Žalobca síce v rámci konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru dňa 22.8.2012 rozšíril žalobný návrh o náhradu mzdy, avšak po tom, čo na základe výzvy nedoplnil svoj neúplný návrh v rozsahu vyčíslenia požadovanej náhrady mzdy, Okresný súd Bratislava III. uznesením zo dňa 9.10.2013 takúto zmenu žaloby nepripustil, a teda svoj nárok na náhradu mzdy si žalobca riadne uplatnil na súde až dňa 2.8.2016. Ako už bolo uvedené vyššie nárok na náhradu mzdy sa skladá z garantovanej zložky (12 mesiacov) a zo zložky, ktorú súd môže primerane znížiť resp. vôbec nepriznať. Garantovaná zložka plynie odo dňa oznámenia, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní. V rámci negarovanej zložky sa uplatňuje voluntarita priznania nároku súdom, ktorá samozrejme neumožňuje svojvôľu, pretože súd je povinný svoje rozhodnutie podoprieť relevantnými úvahami, čo v danom prípade aj vecne správne urobil. Odvolacie námietky žalobcu v podstate kopírujú jeho procesný útok, použitý v priebehu konania pred súdom prvej inštancie, ktorý ho vo svojom rozsudku vecne správne vyhodnotil, poukázal na rozhodujúce skutočnosti, ktoré procesný útok žalobcu vyvracajú a urobil adekvátne skutkové závery. V postupe súdu prvej inštancie z hľadiska procesnoprávneho neboli zistené žiadne vady, také ani sám odvolateľ netvrdil, ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie a na ktoré by musel odvolací súd prihliadať. V prospech žalobcu nebolo možné zohľadniť ním označené rozhodnutia súdov, pretože žalobca v predmetnej právnej veci nežiadal priznať nárok na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného odo dňa vzniku jeho nároku naďalej.

14. Žalovaný mal úspech v celom rozsahu aj v odvolacom konaní, a tak mu odvolací priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 % (§ 396 ods. 1, § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 C.s.p.). O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie postupom podľa ustanovenia § 262 ods. 2 C.s.p.

15. Odvolací súd prijal rozhodnutie jednohlasne (§ 393 ods. 2 veta druhá C.s.p. v spojení s § 3 ods. 9 zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.).

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 C.s.p.).

(1) 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.

(2) 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 C.s.p.).

(1) 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).

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

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

(1) 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 plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

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

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

(2) 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 C.s.p.).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 C.s.p.).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 C.s.p.).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 C.s.p.).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 C.s.p.).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 C.s.p.).