

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 18C/118/2009
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1209208211
Dátum vydania rozhodnutia: 01. 03. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Jakub Obert
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2022:1209208211.26

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II sudcom Mgr. Jakubom Obertom v právnej veci žalobcu: G. I.U., U.. XX.XX.XXXX, F. R. K. XX, R., zastúpeného: JUDr. Mgr. Marián Kropaj, PhD., advokát, so sídlom Mudroňova 51, Piešťany, IČO: 42 291 593, proti žalovanému: Národná diaľničná spoločnosť, a.s., so sídlom Dúbravská cesta 14, Bratislava, IČO: 35 919 001, o náhradu mzdy, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 5.376,97 eur v lehote troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Vo zvyšku súd žalobu zamietla.

III. Žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania v rozsahu 55,08 %.

odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou súdu dňa 04.06.2009 sa žalobca voči žalovanému domáhal určenia, že skončenie jeho pracovného pomeru u žalovaného je neplatné a jeho pracovný pomer u žalovaného naďalej trvá. Súčasne žiadal, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť mu náhradu mzdy od 03.02.2009 až do opätovného umožnenia v pokračovaní v práci, a to do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

2. Na pojednávaní dňa 25.10.2010 žalobca zmenil žalobu v časti o náhradu mzdy tak, že sa domáhal vydania rozsudku, ktorým by súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť mu náhradu mzdy za obdobie od apríla 2009 do novembra 2009 a ďalej povinnosť zaplatiť mu rozdiel v dosahovanom príjme v spoločnosti AVE Bratislava s. r. o. a u žalovaného od novembra 2009 až do právoplatného skončenia veci, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Zmenu žaloby súd pripustil na pojednávaní dňa 02.02.2011.

3. Podaním doručeným súdu dňa 18.03.2011 žalobca opätovne zmenil žalobcu v časti o náhradu mzdy, keď sa domáhal vydania rozsudku, ktorým by súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť mu náhradu mzdy vo výške 2.985,375 eur za obdobie od 01.04.2009 do 17.11.2009 a ďalej náhradu mzdy mesačne vo výške 392,82 eur od mesiaca november 2009 do právoplatného skončenia tohto konania, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Zmenu žaloby súd pripustil na pojednávaní dňa 04.05.2011.

4. Medzitýmnym rozsudkom zo dňa 04.05.2011 č. k. 18C/118/2009-193 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 04.11.2013 č. k. 9Co/36/2012-219, oba právoplatné dňa 14.01.2014, súd určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá. Dovolanie žalovaného najvyšší súd uznesením zo dňa 13.04.2016 sp. zn. 5Cdo/183/2014 odmietol pre procesnú neprípustnosť.

5. Podaním doručeným súdu dňa 08.11.2016 žalobca opätovne zmenil žalobu v časti o náhradu mzdy, keď sa domáhal voči žalovanému zaplata náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 64.951,49 eur za obdobie od 01.04.2009 do 17.05.2016, a to do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Zmenu žaloby odôvodnil tým, že žalovaný sa na neho obrátil výzvou k nástupu do práce zo dňa 17.05.2016. Žalobca na predmetnú výzvu reagoval oznámením o objektívnej nemožnosti nastúpiť do práce z dôvodu, že má uzatvorenú platnú pracovnú zmluvu s iným zamestnávateľom. Pri výpočte výšky náhrady mzdy žalobca vychádzal z priemerného mesačného zárobku v rozhodujúcom období vo výške 759,24 eur, t. j. vo výške, v ktorej ho vypočítal odbor ľudských zdrojov žalovaného. Žalobca bol toho názoru, že v jeho prípade sú dané skutočnosti odôvodňujúce priznanie náhrady mzdy až do doby, keď mu žalovaný umožnil pokračovať vo výkone práce, t. j. do 17.05.2016. Poukazoval na to, že si počas trvania pracovného pomeru riadne plnil všetky svoje povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru a v súlade s pracovnou disciplínou žalovaného. Zo strany žalovaného neboli počas trvania pracovného pomeru vznesené žiadne výhrady. K výkonu svojej práce počas trvania pracovného pomeru pristupoval vždy riadne a zodpovedne, správal sa slušne, v súlade so zásadami, povinnosťami a právami vyplývajúcimi mu z príslušných právnych predpisov, ako aj v súlade s oprávnenými záujmami žalovaného. Napriek tomu s ním žalovaný neplatne skončil pracovný pomer na základe vykonštruovaného (nezákonného) dôvodu. Lekárske posudky boli opakovane účelovo menené v prospech žalovaného. Žalovaný mu ani neponúkol žiadne iné voľné pracovné miesto, pričom z vykonaného dokazovania na súde vyplynulo, že v čase pred podaním výpovede žalovaný mal v organizačnej zložke osem voľných pracovných miest, vrátane miesta automechanika, čo bolo pre žalobcu vhodné (vzhľadom na jeho zdravotný stav), a to aj podľa stanoviska NOVAPHARM, s.r.o. zo dňa 12.01.2009. Žalobca trval na ďalšom zamestnaní, o čom upovedomil žalobcu listom zo dňa 30.03.2009 a listom zo dňa 24.04.2009 žalobca vyzval žalovaného na mimosúdne urovnanie vzniknutej situácie.

Priznanie nároku na náhradu mzdy aj za obdobie po uplynutí 12 mesiacov od neplatného skončenia pracovného pomeru žalobca odôvodnil aj nasledovnými skutočnosťami:

- Žalobca nie je fluktuant. U terajšieho zamestnávateľa pracuje nepretržite od 18.11.2009, pričom až do zdravotných problémov so srdcom v roku 2018 nebol ani raz práceneschopný.
- Žalobca sa po 01.04.2009 riadne zaevidoval na úrade práce a aktívne si hľadal zamestnanie.
- Žalobcovi sa síce podarilo od 18.11.2009 zamestnať, ale zďaleka nedosahoval príjem, ktorý dosahoval u žalovaného po takmer štyroch rokoch a troch mesiacoch práce. Základná mesačná mzda bola 400 eur a pohyblivá zložka mzdy do 100 eur v závislosti od plnenia cieľov. S účinnosťou od 31.03.2010 bola jeho základná mesačná mzda 480 eur a pohyblivá zložka do 120 eur v závislosti od plnenia cieľov. Mzda sa mu zvyšovala až postupne, a to na základe výsledkov jeho práce. Zvýšenie platu si musel vydrieť. Vo veku 53 rokov bol nezákonne prepustený zo zamestnania a donútený hľadať si novú prácu a začínať u nového zamestnávateľa s informáciou, že sa súdi s bývalým zamestnávateľom - žalovaným, čo ho značne znevýhodnilo. V jeho veku už bolo podstatne ťažšie hľadať si novú prácu. Nepochybne sa poškodenie zo strany žalovaného dotkne aj výšky jeho dôchodku, ktorý začne čoskoro poberať. Žalobcov dôchodok sa bude vypočítavať z rokov, kde bol vďaka žalovanému poškodený. Bol nútený zobrať prácu s nízkym príjmom, pretože mal problém zamestnať sa (na každom pohovore informoval o súdnom spore s bývalým zamestnávateľom, čo ho veľmi poškodilo).
- Na to, aby žalobcu zobrali pracovať do spoločnosti AVE, si musel dať spraviť na vlastné náklady kartu vodiča, ktorá stála 70,70 eur, a psychotesty, ktoré stáli 1.807,60 Sk, t. j. 60,- eur. Bez platných psychotestov a karty vodiča by nebol žalobca do spoločnosti AVE prijatý.
- Žalobca bol poistený v DDP Pokoj, pričom žalovaný zamestnancom mesačne prispieval určitou sumou. Žalobca si platil 16,60 eur a žalovaný 23,24 eur. Ak by bol žalobca naďalej pracoval u žalovaného, tak by jeho poistenie pokračovalo. Tým, že sa žalobcom pracovný pomer neplatne skončil a nemohol ďalej pracovať, tak si nemohol ani dovoliť platiť dané poistenie. Teda prišiel aj o daný príspevok od žalovaného.
- Žalobca a jeho rodina utrpela okrem materiálnej ujmy (rodina sa dostala do ťažkých sociálnych pomerov stratou práce) aj psychickú ujmu. Tá sa prejavila na zhoršení zdravotného stavu manželky žalobcu.
- Žalobcova manželka poberala invalidný dôchodok vo výške 183,40 eur do 12.11.2010, od 13.11.2010 začala poberať starobný dôchodok vo výške 308,70 eur.
- Zdravotný stav žalobcovej manželky počas žalobcovej nútenej nezamestnanosti: v čase od 03.07.2009 do 24.07.2009 bola hospitalizovaná v NÚRCH Piešťany. Má pľúcnu fibrózu, psoriastickú artritídu, v tom čase bola po operácii ramena.
- Žalovaný bol žalobcom opakovane vyzývaný, aby sa pokúsili spor vyriešiť, ale žiaľ neúspešne.
- Spoločnosť NOVAPHARM, s.r.o. sa písomne ospravedlnila žalobcovi za mylné údaje z lekárskeho posudkov.

- "Naťahovanie sporu" zo strany žalovaného spôsobilo žalobcovi ďalšiu škodu. Navyše v pracovnom práve je podľa žalobcu problematické žiadať úrok z omeškania z náhrady mzdy.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti bol žalobca toho názoru, že v jeho prípade sú dané dôvody na priznanie náhrady mzdy za obdobie až do umožnenia pokračovať vo výkone práce, t. j. do 17.05.2016. Žalobca preto žiadal, aby mu súd priznal nárok na náhradu mzdy za obdobie od 01.04.2009 do 17.05.2016 v celkovej výške 64.951,75 eur. Zmenu žaloby súd pripustil na pojednávaní dňa 24.09.2018.

6. Žalovaný v rámci procesnej obrany žiadal, aby súd žalobu v časti o náhradu mzdy zamietol. Bol toho názoru, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného skončil uplynutím výpovednej doby (t. j. dňa 31.03.2009) z dôvodu, že žalobca neuplatnil neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, a preto nie je možné žalobcovi priznať ani nárok na náhradu mzdy. Aj keď prvostupňový a ani odvolací súd v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru (v medzitimnom rozsudku prvoinštančného súdu zo dňa 04.05.2011 a v potvrdzujúcom rozsudku odvolacieho súdu zo dňa 14.11.2013) neprihliadli na preklúziu práva, podľa názoru žalovaného na ňu súd v konaní o náhradu mzdy musí prihliadnuť. Žalovaný bol toho názoru, že aj napriek právoplatnosti medzitimného rozsudku neprišlo ku konzumácii celého konania. K tej príde až nadobudnutím právoplatnosti konečného rozhodnutia súdu, ktorým súd rozhodne aj o náhrade mzdy. Pokiaľ by prvostupňový súd v tomto konaní neprihliadol na preklúziu práva, priznal by žalobcovi neexistujúci nárok. Rozhodnutiami súdu nie je možné zhojiť skutočnosť, že pracovný pomer skončil uplynutím výpovednej lehoty, keďže žalobca nepodal žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru včas, t. j. pred uplynutím prekluzívnej lehoty, a to bez ohľadu na to, že súdy ex offo na preklúziu neprihliadli. Žalovaný sa domnieval, že medzitimný rozsudok súdu prvej inštancie v spojení s potvrdzujúcim rozsudkom krajského súdu, ktorým bolo súdom určené, že skončenie pracovného pomeru u žalovaného je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá, je nulité a nemôže vyvolávať právne účinky. Rozhodnutie, v ktorom súd neprihliadne na preklúziu práva ex offo, je v rozpore s planým právnym poriadkom.

Žalovaný ďalej žiadal, aby súd nepriznal žalobcovi náhradu mzdy nielen za obdobie presahujúce obdobie 12 mesiacov, ale aby nepriznal žalobcovi náhradu mzdy vôbec. Domnieval sa, že Zákonník práce platný a účinný v rozhodnom čase pripúšťal, aby súd na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznal. K "zastropovaniu" minimálneho priznania náhrady mzdy na 12 mesiacov prišlo podľa žalovaného až prijatím zákona č. 361/2012 Z. z. Žalovaný bol toho názoru, že nepriznaním žiadnej náhrady mzdy žalobcovi by mal súd možnosť ako-tak napraviť predchádzajúce pochybenia súdov, ktoré v rozpore so zákonom priznali žalobcovi neexistujúce právo, neprihliadli na preklúziu ex offo, a teda určili, že pracovný pomer bol skončený neplatne a naďalej trvá. Žalovaný ďalej poukázal na to, že žalobca bol odo dňa 18.11.2009 zamestnaný v spoločnosti AVE, pričom od roku 2011 dosahoval vyšší zárobok u nového zamestnávateľa v porovnaní so zárobkom dosiahnutým u žalovaného. Žalobca vykonával u nového zamestnávateľa druh práce, ktorý lepšie vyhovoval jeho zdravotnému stavu, a ktorý bol rovnocenný, ak nie výhodnejší ako u žalovaného. Miesto výkonu práce v novej spoločnosti bolo v mieste žalobcovho trvalého pobytu. Žalobca neprejavil záujem na opätovné nastúpenie do zamestnania na výzvu žalovaného zo dňa 17.05.2016. Žalobcovi bolo zo strany žalovaného vyplatené dvojmesačné odstupné vo výške priemerného zárobku. Toto odstupné nebolo žalovanému vrátené a žalobca sa preto na úkor žalovaného obohatil.

Žalovaný takisto vzniesol námietku premlčania, a to v časti rozdielu náhrady mzdy uplatnenej v pôvodnom žalobnom návrhu a v zmenenom žalobnom návrhu za obdobie od 01.04.2009.

7. Rozsudkom zo dňa 29.04.2019 č. k. 18C/118/2009-384 súd rozhodol tak, že uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 26.752,73 eur (výrok I.) a vo zvyšku žalobu zamietol (výrok II.). Za obdobie od 01.04.2009 do 17.11.2009 súd priznal žalobcovi náhradu mzdy vo výške 2.985,38 eur. Za obdobie od 18.11.2009 do 31.03.2010 súd priznal žalobcovi náhradu mzdy vo výške 1.739,63 eur. Za obdobie od 01.04.2010 do 31.12.2010 súd priznal žalobcovi náhradu mzdy vo výške 651,96 eur. Za obdobie od januára 2011 do 13.01.2014 súd žalobcovi náhradu mzdy nepriznal, keďže v tomto období žalobca bol zamestnaný a dosahoval podstatne vyšší zárobok ako u žalovaného. Za obdobie od 14.01.2014 do 17.05.2016 súd priznal žalobcovi náhradu mzdy vo výške 21.375,76 eur. Proti vyhovujúcemu výroku I. prvoinštančného rozsudku podal žalovaný odvolanie, o ktorom rozhodol Krajský súd v Bratislave uznesením zo dňa 30.04.2021 č. k. 4Co/221/2019-450 tak, že rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej vyhovujúcej časti (a v napadnutej časti o náhrade trov konania) zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Proti zamietajúcejmu výroku II.

prvoinštančného rozsudku nepodala žiadna zo strán sporu odvolanie, v tejto časti tak prvoinštančný rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 23.08.2019.

8. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s obsahom listinných dôkazov založených v súdnom spise, pričom na základe vykonaného dokazovania a z nesporných (zhodných) skutkových tvrdení sporových strán zistil nasledovný skutkový stav:

9. Dňa 11.10.2004 žalobca uzatvoril so Slovenskou správou ciest pracovnú zmluvu č. E.: XXXX/XXXX/XXXX, a to na dobu určitú počas zastupovania dlhodobej práceneschopnosti p. Š. Š. na druh práce - vodič špeciálnych mechanizmov. S účinnosťou od 01.12.2004 sa žalobca stal zamestnancom vnútornej organizačnej jednotky Slovenská správa ciest - diaľnice a s účinnosťou ku dňu vzniku Národnej diaľničnej spoločnosti, a.s. sa stal zamestnancom Národnej diaľničnej spoločnosti, a.s. (t. j. žalovaného). Z dodatku č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 17.05.2005 súd zistil, že pracovný pomer sa zmenil na dobu neurčitú. Týmto mal súd preukázanú pasívnu vecnú legitimáciu žalovaného v spore.

10. Dňa 28.01.2009 dal žalovaný žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce z dôvodu, že na základe posudku o zdravotnej spôsobilosti na výkon práce, ktorý vypracovala spoločnosť NOVAPHARM, s.r.o., žalobca dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať dovtedajšiu prácu u žalovaného. Žalovaný vo výpovedi ďalej uviedol, že podľa plánu pracovných miest na rok 2009 neevidoval žiadne voľné pracovné miesto, ktoré by žalobcovi mohol vzhľadom na jeho zdravotný stav ponúknuť. Žalobca výpoveď dňa 30.01.2009 odmietol prevziať (čo nebolo sporné), a teda výpoveď bola zamestnancovi v tento deň riadne doručená. Z listu žalobcu žalovanému zo dňa 27.03.2009 súd zistil, že zamestnanec s výpoveďou nesúhlasil (tento názor prezentoval už aj skôr) a trval na ďalšom zamestnávaní. Zamestnávateľ list prevzal 30.03.2009 (tento dátum má význam z hľadiska výpočtu náhrady mzdy). Z listu odborovej organizácie pri NDS a.s. zo dňa 27.01.2009 súd zistil, že odborová organizácia oznámila žalovanému, že výpoveď danú žalobcovi prerokovala dňa 27.01.2009. Medzitýmnym rozsudkom zo dňa 04.05.2011 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 04.11.2013, oba právoplatné dňa 14.01.2014, súd určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá.

11. Žalovaný v podaní doručenom súdu na pojednávaní dňa 24.10.2016 uviedol, že priemerný mesačný zárobok žalobcu v rozhodujúcom období (od 01.01.2009 do 30.03.2009) dosahoval sumu 759,24 eur. Žalobca s takto vyčísleným priemerným mesačným zárobkom súhlasil a pri výpočte výšky náhrady mzdy z neho vychádzal.

12. Z potvrdenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave súd zistil, že žalobca bol v období od 01.04.2009 do 17.11.2009 evidovaný na úrade práce. Od 18.11.2009 sa žalobca zamestnal v spoločnosti AVE Bratislava s.r.o. (jej právnym nástupcom je spoločnosť AVE SK odpadové hospodárstvo s.r.o.). Podľa potvrdenia spoločnosti AVE SK odpadové hospodárstvo s.r.o. zo dňa 03.04.2017 mal žalobca primeraný hrubý mesačný príjem v roku 2009 v sume 371,89 eur, v roku 2010 v sume 686,80 eur, v roku 2011 v sume 848,70 eur, v roku 2012 v sume 857,11 eur, v roku 2013 v sume 884,46 eur, v roku 2014 v sume 828,20 eur, v roku 2015 v sume 965,90 eur a v roku 2016 v sume 1.091,46 eur.

13. Listom zo dňa 17.05.2016, doručeným žalobcovi dňa 23.05.2016, žalovaný vyzval žalobcu k bezodkladnému nástupu do práce v najbližší pracovný deň po doručení tejto výzvy. Listom zo dňa 25.05.2016 žalobca oznámil žalovanému, že nemôže z objektívnych dôvodov nastúpiť do pôvodnej práce, pretože má uzatvorenú platnú pracovnú zmluvu s iným zamestnávateľom.

14. V rámci právneho posúdenia veci vychádzal súd z nasledovných ustanovení právnych predpisov:

15. Podľa § 1 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu podania výpovede (ďalej len "Zákonník práce"), ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

16. Podľa § 36 ods. 1 Zákonníka práce k zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 25 ods. 2, § 63 ods. 3 a 4, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 103 ods. 4, § 193 ods. 2 a § 240 ods. 8. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

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

18. 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.

19. 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.

20. Podľa § 79 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce, ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby.

21. Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

22. Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

23. Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

24. Podľa § 100 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka (ďalej len "Občiansky zákonník") právo sa premičí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110). Na premičanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premičania dovoľá, nemožno premičané právo veriteľovi priznať.

25. Podľa § 101 Občianskeho zákonníka, pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premičacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz.

26. Aplikáciou citovaných ustanovení právnych predpisov na zistený skutkový stav dospel súd k záveru, že žaloba žalobcu v časti o zaplatenie náhrady mzdy je dôvodná len v časti o zaplatenie náhrady mzdy vo výške 5.376,97 eur.

27. Po právoplatnosti medzitýmneho rozsudku, ktorým súd určil, že skončenie pracovného pomeru je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá, zostal predmetom konania iba nárok žalobcu na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že výrok II. rozsudku zo dňa 29.04.2019 č. k. 18C/118/2009-384, ktorým súd žalobu vo zvyšku nároku na náhradu mzdy zamietol, nadobudol právoplatnosť dňa 23.08.2019. Uznesením Krajského súdu v Bratislave zo dňa 30.04.2021 č. k. 4Co/221/2019-450 bol zrušený len výrok I. predmetného rozsudku, ktorým súd priznal žalobcovi nárok na náhradu mzdy vo výške 26.752,73 eur. Súd preto

rozhodoval týmto rozsudkom o náhrade mzdy len za obdobie a vo výške, v ktorej vec nebola právoplatne skončená, ale bola odvolacím súdom vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

28. K námietke žalovaného, že nárok žalobcu na určenie neplatnosti skončenia jeho pracovného pomeru (resp. na určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru) prekludoval, konajúci súd uvádza, že táto otázka bola medzi sporovými stranami právoplatne vyriešená (rozhodnutá) medzitimným rozsudkom zo dňa 04.05.2011 v spojení s potvrdzujúcim rozsudkom odvolacieho súdu zo dňa 14.01.2014. Uvedený medzitimný rozsudok predstavuje vo vzťahu k určeniu neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného a trvaní pracovného pomeru žalobcu u žalovaného prekážku právoplatne rozhodnutej veci v zmysle § 230 Civilného sporového poriadku, pričom výrok tohto medzitimného rozsudku je subjektívne záväzný pre strany sporu a ich právnych nástupcov (§ 228 ods. 1 Civilného sporového poriadku). V zmysle § 226 Civilného sporového poriadku právoplatnosť rozsudku je jeho vlastnosť, ktorá spôsobuje jeho záväznosť a zásadnú nezmeniteľnosť. V prejednávanej veci táto právoplatnosťou daná nezmeniteľnosť medzitimného rozsudku nebola zmenená ani na základe dovolania žalovaného, ktoré bolo najvyšším súdom odmietnuté pre jeho procesnú neprípustnosť. Žalovaný mal možnosť produkovať prostriedky procesnej obrany v tomto smere ešte pred vydaným medzitimným rozsudkom (resp. v odvolacom konaní), avšak tak neurobil. V tejto fáze konania tak už nie je možné túto otázku opätovne posudzovať, pretože už bola medzi stranami sporu právoplatne vyriešená. Prekluduje pritom len právo domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde (§ 77 Zákonníka práce v spojení s § 36 ods. 1 Zákonníka práce), nie právo na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

29. Medzitimný rozsudok je teda pre strany sporu a pre súd záväzný a súd z neho musí vychádzať. Medzi sporovými stranami bolo medzitimným rozsudkom autoritatívne a s konečnou platnosťou rozhodnuté o tom, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá a toto rozhodnutie nebolo zrušené predpísaným spôsobom. Konštantná judikatúra aj právna veda pritom vychádzajú z tzv. prezumpcie správnosti a zákonnosti aktov verejnej moci, podľa ktorej i vadný akt, ktorý nie je nulitný, sa pokladá za bezvadný, pokiaľ nie je úradným postupom zrušený alebo zmenený. To znamená, že aj vadný akt, dokiaľ nebol zrušený, vyvoláva zamýšľané právne účinky (porovnaj tiež rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 25.03.2008 sp. zn. 2Cdo/68/2007). Táto prezumpcia je vyjadrením jednej zo základných zásad civilného procesu - zásady právnej istoty. Táto zásada má svoje vyjadrenie v § 226 Civilného sporového poriadku (právoplatnosť rozsudku) a § 228 ods. 1 Civilného sporového poriadku (subjektívna záväznosť, resp. materiálna stránka právoplatnosti rozsudku). Konajúci súd v tejto súvislosti zdôrazňuje, že medzitimný rozsudok zo dňa 04.05.2011 a potvrdzujúci rozsudok odvolacieho súdu zo dňa 14.01.2014 v žiadnom prípade nie je možné považovať za tzv. ničotné rozhodnutia. K tejto otázke zaujal jednoznačné stanovisko dovolací súd v uznesení zo dňa 13.04.2016 sp. zn. 5Cdo/183/2014, ktorým dovolanie žalovaného odmietol, keď v ňom uviedol, že nezohľadnenie preklúzie žalobou uplatneného práva by mohlo mať za následok nesprávnosť právneho posúdenia veci, t. j. vecnú nesprávnosť medzitimného rozsudku. Nesprávne právne posúdenie veci však v žiadnom prípade nezakladá ničotnosť rozhodnutia.

30. Súd teda vychádzal z toho, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá. Žalobcovi preto patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce). Žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, listom doručeným žalovanému dňa 30.03.2009. Z vykonaného dokazovania ďalej vyplýva, že listom zo dňa 17.05.2016, doručeným žalobcovi dňa 23.05.2016, žalovaný vyzval žalobcu k bezodkladnému nástupu do práce v najbližší pracovný deň po doručení tejto výzvy. Žalobca však do práce nenastúpil z dôvodu, že má uzatvorenú platnú pracovnú zmluvu s iným zamestnávateľom. Žalovaný argumentoval, že nenastúpením do práce došlo k zániku pracovného pomeru podľa § 79 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce. Konajúci súd sa s takýmto výkladom príslušných ustanovení zákona nestotožňuje. Žalobca totiž trval na ďalšom zamestnaní (čo je zrejmé z jeho listu zo dňa 27.03.2009), ustanovenie § 79 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce preto nie je možné aplikovať. Pokiaľ žalobca odmietol na výzvu žalovaného nastúpiť do práce, mohli sa sporové strany dohodnúť na skončení pracovného pomeru, resp. žalovaný mohol skončiť pracovný pomer okamžite podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce alebo výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, keďže nenastúpenie do práce je závažným porušením pracovnej disciplíny. Súd je však v zmysle § 216 ods. 1 Civilného sporového poriadku viazaný žalobným návrhom, preto pri rozhodovaní o náhrade mzdy vychádzal z

rozhodného obdobia od 01.04.2009 do 17.05.2016 tak, ako si ho žalobca uplatnil podaním (zmenou žaloby) doručeným súdu dňa 08.11.2016.

31. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce má žalobca nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Keďže náhrada mzdy žalobcovi sa priznáva za obdobie od 01.04.2009, rozhodujúcim obdobím je prvý kalendárny štvrtrok roka 2009, t. j. obdobie od 01.01.2009 do 31.03.2009. Medzi stranami sporu nebolo sporné, že priemerným (mesačným) zárobkom v rozhodujúcom období bola suma 759,24 eur, súd preto vychádzal z takto určeného priemerného zárobku ako z nespornej skutočnosti.

32. Ako uviedol súd už vyššie, žalobca v priebehu konania opakovane zmenil žalobný návrh v časti o náhradu mzdy. Na základe druhej zmeny žaloby (ktorú súd pripustil na pojednávaní dňa 04.05.2011) sa žalobca domáhal za obdobie od 01.04.2009 do 17.11.2009 náhrady mzdy vo výške 2.985,375 eur a ďalej mesačne náhrady mzdy vo výške 392,82 eur od mesiaca november 2009 do právoplatného skončenia tohto konania. Žalobca opätovne (tretíkrát) zmenil žalobu podaním doručeným súdu dňa 08.11.2016, ktorým si uplatnil náhradu mzdy za obdobie od 01.04.2009 do 17.05.2016 v celkovej sume 64.951,49 eur, pričom vychádzal z mesačného priemerného zárobku vo výške 759,24 eur (teda vo vyššej výške, ako v predchádzajúcej zmene žaloby). Žalovaný však v konaní vzniesol námietku premlčania. Keďže Zákonník práce nemá vlastné ustanovenia o premlčaní, je potrebné v súlade s § 1 ods. 4 Zákonníka práce aplikovať ustanovenia Občianskeho zákonníka o premlčaní. V zmysle týchto ustanovení je premlčacia doba trojročná. Predmetom konania bola náhrada mzdy za obdobie od 01.04.2009 do 17.05.2016. Pokiaľ si teda žalobca podaním doručeným súdu dňa 08.11.2016 začal uplatňovať vyššiu náhradu mzdy, ako na základe druhej zmeny žaloby (ktorú súd pripustil na pojednávaní dňa 04.05.2011), súd musel prihliadnuť na žalovaným vznesenú námietku premlčania a náhradu mzdy za obdobie pred 08.11.2013 nad pôvodne uplatňovanú sumu pre premlčanie nepriznať.

33. Aj keď by mal teda žalobca za obdobie od 01.04.2009 do 17.11.2009 nárok na náhradu mzdy vo výške 759,24 eur mesačne (čo by spolu predstavovalo sumu 5.748,53 eur), súd mu priznal iba pôvodne (v rámci druhej zmeny žaloby) uplatňovanú sumu 2.985,38 eur, keďže vyššia náhrada mzdy za toto obdobie bola v čase uplatnenia (dňa 08.11.2016) už premlčaná. Za obdobie od 18.11.2009 do 31.03.2010 patrí žalobcovi náhrada mzdy v sume 1.739,63 eur, z toho za obdobie od decembra 2009 do marca 2010 suma 1.571,28 eur (4 mesiace x 392,82 eur) a za mesiac november 2009 (od 18.11.2009) suma 168,35 eur (392,82 eur : 21 pracovných dní pripadajúcich na november 2009 x 9 pracovných dní / za obdobie od 18.11.2009 do 30.11.2009). Súd za toto obdobie opäť vychádzal z mesačnej náhrady mzdy vo výške 392,82 eur tak, ako si to žalobca uplatňoval pôvodne (v rámci druhej zmeny žaloby), keďže vyššia náhrada mzdy za toto obdobie bola v čase uplatnenia (08.11.2016) už premlčaná.

34. Žalovaný v priebehu konania žiadal, aby súd v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce žalobcovi náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov nepriznal, a to s poukazom na to, že žalobca je zamestnaný, pričom od začiatku roku 2011 dosahuje vyšší priemerný zárobok ako dosahoval u žalovaného. Za obdobie prvých 12 mesiacov (od 01.04.2009 do 31.03.2010) teda súd žalobcovi priznal plnú náhradu mzdy (v pôvodne uplatnenej výške) tak, ako je uvedené v predchádzajúcom odseku. Z vykonaného dokazovania súd zistil, že žalobca sa od 18.11.2009 zamestnal u nového zamestnávateľa (v súčasnosti AVE SK odpadové hospodárstvo s.r.o.), pričom jeho priemerný hrubý mesačný zárobok bol v roku 2009 v sume 371,89 eur, v roku 2010 v sume 686,80 eur a v roku 2011 v sume 848,70 eur a v ďalších rokoch ešte vyšší. Z uvedeného teda vyplýva, že žalobca mal u nového zamestnávateľa od roku 2011 podstatne vyšší zárobok, ako mal u žalovaného. Súd teda (vzhľadom na námietku žalovaného) v súlade s § 79 ods. 2 Zákonníka práce znížil náhradu mzdy priznanú žalobcovi za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Za obdobie od 01.04.2010 do 31.12.2010 priznal žalobcovi zníženú náhradu mzdy vo výške rozdielu medzi priemerným mesačným zárobkom dosahovaným u žalovaného (759,24 eur) a priemerným mesačným zárobkom dosahovaným u nového zamestnávateľa (686,80 eur), čo predstavuje 72,44 eur mesačne. Za obdobie od 01.04.2010 do 31.12.2010 je to potom 651,96 eur (9 mesiacov x 72,44 eur). Za obdobie od januára 2011 súd žalobcovi náhradu mzdy už vôbec nepriznal, keďže v tomto období bol zamestnaný, pričom dosahoval podstatne vyšší zárobok, ako mal u žalovaného.

35. Celkovo teda súd žalobcovi priznal z titulu náhrady mzdy sumu 5.376,97 eur (2.985,38 eur + 1.739,63 eur + 651,96 eur). Vo zvyšku súd žalobu v časti o náhradu mzdy ako nedôvodnú zamietol. Konajúci súd v

tejto súvislosti uvádza, že za obdobie od 01.04.2009 do 13.01.2014 ani nemohol priznať žalobcovi vyššiu náhrady mzdy, keďže žaloba bola v tejto časti právoplatne zamietnutá rozsudkom zo dňa 29.04.2019 č. k. 18C/118/2009-384.

36. Čo sa týka nároku na náhradu mzdy za obdobie od 14.01.2014 do 17.05.2016, súd žalobcovi náhradu mzdy za toto obdobie nepriznal. Vychádzal pritom z toho, že žalobca v tom čase (5 až 7 rokov od neplatného skončenia pracovného pomeru) už dávno pracoval u nového zamestnávateľa, u ktorého dosahoval v tom čase už podstatne vyšší príjem (v roku 2014 v sume 828,20 eur, v roku 2015 v sume 965,90 eur a v roku 2016 v sume 1.091,46 eur). Žalobca pritom vykonával prácu, ktorá bola rovnocenná práci vykonávanej u žalovaného a ktorá lepšie zodpovedala jeho zdravotnému stavu (ako to vyplýva z porovnania náplne práce v oboch zamestnaniach a z lekárskeho posudku). O tom svedčí aj skutočnosť, že žalobca neprejavil záujem opätovne nastúpiť do práce u žalovaného, ale zotrval u svojho terajšieho zamestnávateľa. Miesto výkonu práce u nového zamestnávateľa bolo takisto v mieste bydliska žalobcu. Základným hľadiskom, na ktoré súd musí pri znižovaní, prípadne nepriznaní náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce 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 obstaráť si vhodnú prácu a za akých podmienok, či a aké zárobky dosahoval, či to nebolo za nepriaznivých okolností (dochádzanie do inej obce, práca nadčas, nočná práca) a pod. (porovnaj stanovisko Najvyššieho súdu ČSSR zo dňa 24.03.1978 sp. zn. Cpjf 44/77, zverejnené v zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk pod č. R 15/1978). K zníženiu, prípadne nepriznaniu náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže súd pristúpiť len vtedy, ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu možno vyvodíť, že zamestnanec sa zapojil (mohol zapojiť) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, ak by zamestnávateľ plnil svoju povinnosť pridelovať mu túto prácu (porovnaj stanovisko Najvyššieho súdu ČR zo dňa 09.06.2004 sp. zn. Cpjn 4/2004, zverejnené v zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk pod č. R 85/2004). Po zhodnotení všetkých okolností prípadu je pritom podľa názoru súdu možné dospieť k záveru, že žalobca v období od 14.01.2014 do 17.05.2016 vykonával prácu u nového zamestnávateľa za výhodnejších podmienok, ako tomu bolo u pôvodného zamestnávateľa (žalovaného). Konajúci súd sa takisto nestotožnil s argumentáciou žalobcu, že inštitút náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce má zároveň aj sankčný charakter pre zamestnávateľa. Nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce nemá sankčný charakter, ale má charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ v rozpore s § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce neumožnil vykonávať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol pripravený, schopný a ochotný pre zamestnávateľa vykonávať (porovnaj rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 15.05.2012 sp. zn. 21Cdo/1511/2011). Záverom konajúci súd uvádza, že účelom právnej úpravy náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce určite nie je priznávať zamestnancovi nárok na náhradu mzdy za obdobie (v prejednávacom prípade obdobie 5 až 7 rokov od neplatného skončenia pracovného pomeru), v ktorom si už v drivej väčšine prípadov dávno mohol nájsť inú prácu za rovnocenných, príp. za výhodnejších podmienok (vrátane absolvovania prípadnej rekvalifikácie). O tom svedčí aj právna úprava účinná od 01.01.2013, podľa ktorej má zamestnanec nárok na náhradu mzdy najviac za čas 36 mesiacov.

37. K argumentácii žalobcu, že neplatné skončenie pracovného pomeru mu spôsobilo (resp. jeho rodine) psychickú ujmu a prispelo k zhoršeniu zdravotného stavu jeho manželky, konajúci súd uvádza, že tieto tvrdenia žalobcu zostali len v rovine nepreukázaných tvrdení, ktoré žalobca žiadnym spôsobom nepreukázal. Čo sa týka zdravotného stavu jeho manželky, žalobca takisto nepreukázal príčinnú súvislosť medzi neplatným skončením pracovného pomeru a zhoršením zdravotného stavu jeho manželky. Rovnako tvrdenie žalobcu o "nepochybnom" vplyve na výšku jeho budúceho starobného dôchodku nebolo žiadnym spôsobom preukázané. Ak by však aj boli tvrdenia žalobcu pravdivé, tieto skutočnosti by mu zakladali zodpovednostné nároky, či už nárok na náhradu škody alebo nárok na náhradu nemajetkovej ujmy, ktoré si žalobca mohol voči žalovanému uplatniť samostatnou žalobou alebo v rámci tohto konania. Tieto skutočnosti však nemôžu mať vplyv na rozhodnutie súdu o priznaní náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

38. Čo sa týka argumentácie žalovaného, že ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2011 umožňuje súdu náhradu mzdy vôbec nepriznať, k tomu konajúci súd len v krátkosti uvádza, že ide zo strany žalovaného o tendenčný výklad, ktorý je v rozpore nielen s jazykovým znením

tohto ustanovenia, ale najmä s jeho zmyslom a účelom. Je nepochybné, že predmetné ustanovenie umožňuje súdu - na návrh zamestnávateľa - náhradu mzdy primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy vôbec nepriznať výlučne za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Na tom nič nemení ani skutočnosť, že s účinnosťou od 01.01.2013 bolo prijaté nové, "precíznejšie" znenie tohto ustanovenia (zákonom č. 361/2012 Z. z.). Súd takisto nemohol zohľadniť skutočnosť, že došlo k preklúzii práva žalobcu domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde, keďže táto otázka bola medzi stranami sporu už právoplatne rozhodnutá medzitimným rozsudkom, a to tak, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou bolo určené za neplatné. Samotné právo na náhradu mzdy pritom preklúzii nepodlieha. Ani žalovaným tvrdená preklúzia práva však nič nemení na tom, že to bolo práve žalovaný, kto so žalobcom neplatne - teda v rozpore so zákonom - skončil pracovný pomer.

39. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd v zmysle § 255 ods. 2 Civilného sporového poriadku v spojení s § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku. Predmetom sporu boli dva samostatné nároky: určovací nárok a nárok na plnenie. Žalobca mal v konaní plný úspech v časti o určenie, že skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovaného aj naďalej trvá. Žalobca teda mal plný úspech v jednej polovici žalobou uplatnených nárokov, t. j. v rozsahu 50 % z celku.

V časti o zaplatenie náhrady mzdy (v druhej polovici žalobou uplatnených nárokov) bol žalobca úspešný v časti o zaplatenie sumy 5.376,97 eur z celkovej sumy 9.762,84 eur, t. j. v rozsahu 55,08 % (podiel sumy 5.376,97 eur a sumy 9.762,84 eur). Naopak žalovaný bol úspešný v zamietnutej (premlčanej) časti o zaplatenie sumy 4.385,87 eur, t. j. v rozsahu 44,92 % (podiel sumy 4.385,87 eur a sumy 9.762,84 eur). Rozdiel medzi úspechom žalobcu a úspechom žalovaného tak predstavuje čistý úspech žalobcu (v časti o zaplatenie) v rozsahu 10,16 % ($55,08 \% - 44,92 \% = 10,16 \%$).

Pri posudzovaní úspechu v časti konania o náhradu mzdy súd vychádzal z toho, že výška priznaného plnenia závisela od úvahy súdu. Nová právna úprava Civilného sporového poriadku síce neobsahuje ustanovenie, ktoré by zodpovedalo ustanoveniu § 142 ods. 3 Občianskeho súdneho poriadku, to však nevylučuje osobitný režim posudzovania úspechu v konaní a nárokov na náhradu trov v prípadoch, keď výška plnenia závisela od znaleckého posudku alebo úvahy súdu, a to z hľadiska výsledku v zásade zhodne, ako podľa doterajšej úpravy (porovnaj nález Ústavného súdu SR zo dňa 15.04.2020 sp. zn. II. ÚS 399/2019 a nález Ústavného súdu SR zo dňa 04.02.2021 sp. zn. III. ÚS 475/2018). Súd preto vychádzal z toho, že nebyť námietky premlčania vznesenej žalovaným, priznal by žalobcovi nárok na náhradu mzdy vo výške 9.762,84 eur, čo by zodpovedalo plnému úspechu v spore. Táto suma pozostáva z 12 priemerných mesačných zárobkov žalobcu u žalovaného za obdobie od 01.04.2009 do 31.03.2010 spolu vo výške 9.110,88 eur ($12 \text{ mesiacov} \times 759,24 \text{ eur} = 9.110,88 \text{ eur}$) a z priznaného rozdielu medzi priemerným mesačným zárobkom žalobcu u žalovaného a u nového zamestnávateľa v období od 01.04.2010 do 31.12.2010 vo výške 651,96 eur ($9 \text{ mesiacov} \times 72,44 \text{ eur}$). Súd vyhovel žalobe v časti o zaplatenie sumy 5.376,97 eur a vo zvyšku, t. j. v časti o zaplatenie sumy 4.385,87 eur ($9.762,84 \text{ eur} - 5.376,97 \text{ eur} = 4.385,87 \text{ eur}$) žalobu zamietol pre žalovaným vznesenú námietku premlčania.

Žalobca teda mal v konaní plný úspech v časti o určenie a úspech v rozsahu 10,16 % v časti o zaplatenie. Celkový čistý úspech žalobcu v konaní preto činí 55,08 % ($100 \% \text{ z } 50 \% + 10,16 \% \text{ z } 50 \% = 55,08 \%$). Súd preto rozhodol tak, že žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 55,08 %. O výške náhrady trov konania rozhodne súd v súlade s § 262 ods. 2 C. s. p. po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Bratislava II.

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

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

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

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie.