

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 6CoPr/4/2024  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7223203171  
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 05. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viktória Midová  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2024:7223203171.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viktórie Midovej a sudkýň JUDr. Andrey Galdunovej a JUDr. Moniky Koščovej v spore žalobkyne: A. B., nar. XX.X.XXXX, bytom v C. XXX, zastúpená JUDr. Milanom Slobodníkom, advokátom, so sídlom v Košiciach, Štúrova 20, proti žalovanej: obec Cestice, so sídlom v Cesticiach 89, IČO: 00 324 043, zastúpená GRABAN, TORMA & PARTNERS s.r.o., advokátska kancelária, so sídlom v A., A. XX, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobkyne a žalovanej proti rozsudku Mestského súdu Košice sp.zn. K2-42Cpr/9/2023 zo dňa 13. novembra 2023

### rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok Mestského súdu Košice č.k. K2-42Cpr/9/2023-221 zo dňa 13. novembra 2023 vo výroku I.

V prevyšujúcom rozsahu z r u š u j e rozsudok a v r a c i a vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

### odôvodnenie:

1. Mestský súd Košice (ďalej len súd prvej inštancie alebo len súd) zhora označeným rozsudkom výrokom I. zaviazal žalovanú zaplatiť žalobkyňi titulom náhrady mzdy sumu 27.180 € brutto a úroky z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 1.132,50 € od 11.12.2020 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.1.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.2.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.3.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.4.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.5.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.6.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.7.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.8.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.9.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.10.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.11.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.12.2021 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.1.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.2.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.3.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.4.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.5.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.6.2022 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.7.2022 do zaplataenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,5% zo sumy 1.132,50 € od 11.8.2022 do zaplataenia a zo sumy 1.132,50 € od 11.9.2022 do zaplataenia, s úrokom z omeškania vo výške 6,25% zo sumy 1.132,50 € od 11.10.2022 do zaplataenia a s úrokom z omeškania vo výške 7% zo sumy 1.132,50 € od 11.11.2022 do zaplataenia, všetko v lehote do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Výrokom II. vo zvyšku žalobu zamietol. Výrokom III. rozhodol, že žalobkyňa má voči žalovanej nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. Výrokom IV. uložil žalovanej povinnosť zaplatiť štátu na účet súdu súdny poplatok vo výške 1.630,50 € do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

2. Rozhodol tak po právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Košice II č.k. 42Cpr/64/2020-137 zo dňa 13. júna 2022 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach sp.zn. 6CoPr/8/2022 zo dňa 28. februára

2023, ktorým bolo určené, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce na základe listu žalovanej zo dňa 2.7.2020 je neplatné, návrh na určenie, že od žalovanej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala, bol zamietnutý a nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru bol vylúčený na samostatné konanie. Vyššie uvedeným rozsudkom bolo rozhodnuté aj o náhrade trov konania medzi stranami sporu, čo do nároku o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

3. Predmetom konania bol vylúčený nárok na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorý si žalobkyňa uplatnila v žalobe za obdobie od 1.11.2020 až do právoplatnosti rozhodnutia o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (v prejednávanej veci do 4.4.2023, kedy nadobudol právoplatnosť vyššie uvedený rozsudok Okresného súdu Košice II – pozn. odvolacieho súdu), a to vo výške 1.132,50 € brutto mesačne spolu so zákonným úrokom z omeškania z jednotlivých mesačných náhrad odo dňa ich splatnosti. Žalobkyňa špecifikovala výšku žalovanej náhrady v celkovej sume 32.955,75 € za obdobie od 1.11.2020 do 4.4.2023. Pri stanovení mesačnej náhrady mzdy vychádzala žalobkyňa zo mzdových listov za 3. štvrťrok roku 2020, z ktorých je zrejma jej hrubá mzda vo výške 955,50 €, avšak k tejto žiadala pripočítať aj osobný príplatok vo výške 177 € mesačne, ktorý jej bol vyplácaný až do júna 2020 a bezdôvodne jej bol odňatý počnúc mesiacom júl 2020.

4. Žalovaná sa v konaní bránila jednak tým, že žalobkyňu bol odňatý osobný príplatok z dôvodu nedostatočného plnenia pracovných úloh v období ešte pred práceneschopnosťou žalobkyne, trvajúcou 1 rok (od 25.6.2019 do 23.6.2020 – pozn. odvolacieho súdu) a zároveň navrhla náhradu mzdy v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov nepriznať vôbec s prihliadnutím na to, že žalovaná je subjektom verejnej správy, vzhľadom na dôvody neplatného skončenia pracovného pomeru, vzhľadom na skutočnosť, že pracovné miesto žalobkyne je od júla 2019 neobsadené a vzhľadom na sociálny charakter plnenia poskytovaného v čase po uplynutí 12 mesiacov.

5. Z vykonaného dokazovania vzal súd za preukázané, že dňa 4.4.2023 nadobudol právoplatnosť rozsudok Okresného súdu Košice II č.k. 42Cpr/64/2020-137, ktorým bolo určené, že výpoveď žalovanej zo dňa 2.7.2020 je neplatná. Podľa tejto výpovede sa mal pracovný pomer žalobkyne u žalovanej skončiť dňom 31.10.2020. Žalobkyňa listom zo dňa 16.7.2020 oznámila žalovanej, že považuje skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 2.7.2020 za neplatné a trvala na tom, aby ju ďalej zamestnávala. V rozhodnom období od 1.11.2020 do 4.4.2023 vykonávala žalobkyňa prácu na základe dohody pre spoločnosť Kaufland Slovenská republika v období od marca 2022 do marca 2023, kedy sa jej vymeriavací základ pohyboval v rozmedzí od 40 € do 100 € mesačne.

5.1. Z oznámenia o výške a zložení funkčného platu zo dňa 21.9.2019 vzal súd za preukázaný funkčný plat žalobkyne s účinnosťou od 1.1.2019 v nasledujúcom zložení: tarifný plat 755 €, osobný príplatok 177 € a zvýšenie tarifného platu 113,50 €, spolu 1.045,50 €.

5.2. Z výplatných pások (správne zo mzdových listov) za mesiace apríl až jún 2020 súd zistil, že žalobkyňu boli vyplatené (správne priznané) tieto zložky mzdy: tarifný plat 830,50 €, zvýšenie tarifného platu 125 € a osobný príplatok 177 €, spolu 1.132,50 €. Deklarovaný hrubý príjem žalobkyne v tomto období predstavoval 1.132,50 € (v tomto období žalobkyňa bola práceneschopná a poberala dávky nemocenského poistenia – poznámka odvolacieho súdu).

5.3. Podľa výplatných pások (správne podľa mzdových listov) za obdobie júl až september 2020 boli žalobkyňu vyplatené (správne priznané) tieto zložky mzdy: tarifný plat 830,50 € a zvýšenie tarifného platu 125 €, spolu 955,50 €. V tomto období bola žalobkyňu vyplácaná náhrada mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa, vychádzajúca zo základu 955,50 € mesačne brutto

5.4. Listami zo dňa 22.7.2019 a 16.8.2019 žalovaná písomne upozornila žalobkyňu na porušenie pracovnej disciplíny, ktoré malo spočívať v nesprávnom vykázaní bankového úveru prijatého na zabezpečenie prefinancovania spoločných programov SR a EÚ v rámci výkazníctva subjektov verejnej správy a v zmarení výberového konania na riaditeľku školy.

5.5. Vykonaným dokazovaním súd tiež zistil, že po právoplatnosti rozsudku o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalovaná listom zo dňa 17.4.2023 oznámila žalobkyňu prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, ktorá spočívala v zrušení pracovného miesta žalobkyne bez náhrady, z ktorého dôvodu žalovaná nevedela prideľovať žalobkyňu prácu a oznámila jej, že jej bude poskytovaná náhrada mzdy v sume jej priemerného mesačného zárobku v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

6. Spornou v konaní bola výška priemernej mzdy žalobkyne v rozhodnom období 3. štvrťroka 2020, keďže žalobkyňa do nej navrhla zahrnúť aj osobný príplatok, s čím žalovaná nesúhlasila, a súd preto riešil otázku, či priemerným hrubým zárobkom žalobkyne v rozhodnom období bola suma 1.132,50 € vrátane osobného príplatku alebo suma 955,50 €, pozostávajúca iba z tarifného platu a zvýšenia tarifného platu v celkovej výške 955,50 €.

7. Spornou bola v konaní tiež otázka, či žalobkyni prislúcha náhrada mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru za celé ňou žalované obdobie od 1.11.2020, kedy mal skončiť pracovný pomer na základe neplatnej výpovede, až do 4.4.2023, kedy nadobudol právoplatnosť rozsudok súdu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, a to vzhľadom na žiadosť žalovanej o nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov.

8. Konštatoval, že žalobkyňa je odmeňovaná podľa zákona č. 553/2003 Z.z. odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon 553/2003 Z.z.), pričom v zmysle § 4 ods. 1 písm. a/ a písm. e/ cit. zák. zamestnancovi patrí plat, ktorým je tarifný plat a aj osobný príplatok. Režim vyplácania osobného príplatku upravuje ust. § 10 ods. 1 cit. zák. tak, že tento je priznávaný za ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností a režim odňatia osobného príplatku je upravený v § 10 ods. 2 cit. zák., v zmysle ktorého je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať osobný príplatok na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Osobný príplatok je fakultatívnou, t.j. nenárokovateľnou zložkou mzdy, a preto zamestnanec nemá právny nárok na jeho priznanie. O priznaní osobného príplatku, zvýšení, znížení a prípadne aj odobratí rozhoduje zamestnávateľ. Súd nie je oprávnený skúmať rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní osobného príplatku a jeho výšku, a teda nie je oprávnený v tomto smere nahradiť jeho rozhodnutie. Avšak v prípade, že zamestnancovi rozhodnutím zamestnávateľa už vznikol nárok na osobný príplatok, je súd v prípade jeho odňatia oprávnený toto rozhodnutie, či už o úplnom odňatí alebo aj o znížení osobného príplatku podrobiť prieskumu jeho zákonnosti tak z pohľadu splnenia podmienok podľa ust. § 10 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z., ako aj z pohľadu všeobecných ustanovení právnych predpisov o konaní v súlade s dobrými mravmi.

8.1. Osobný príplatok ako nenárokovateľná zložka mzdy je charakterizovaná skutočnosťou, že bez rozhodnutia zamestnávateľa má fakultatívny charakter. „V prípade, ak sa osobný príplatok zamestnancovi prizná, stane sa nenároková položka platu nárokovou práve týmto konštitutívnym rozhodnutím zamestnávateľa a zamestnanec má právo na jej vyplácanie po celú dobu, po ktorú spĺňa podmienky, za ktorých bolo vyplácanie priznané. Nenároková - fakultatívna zložka platu sa tak stáva v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní zložkou nárokovou - obligatórnou (pozri aj rozhodnutie NS ČR sp.zn. 21Cdo/537/2004 z 08.11.2004). To znamená, že v prípade, ak zamestnávateľ zníži resp. odníme v tom čase už nárokovú položku platu, má právo sa zamestnanec domáhať prípadne aj súdnou cestou preskúmania dôvodnosti jej zníženia resp. odňatia.“ (z rozhodnutia KS Trnava sp.zn. 9CoPr/5/2018 z 23.10.2018).

8.2. V prejednávanej spore žalobkyni vznikol na základe rozhodnutia zamestnávateľa nárok na osobný príplatok vo výške 177 € mesačne a podľa predložených výplatných pásov jej bol naposledy vyplatený za mesiac jún 2020. Z vyjadrenia žalovanej vyplynulo, že k odobratiu osobného príplatku došlo rozhodnutím zamestnávateľa z dôvodu nedostatočného plnenia pracovných úloh v období pred práceneschopnosťou žalobkyne trvajúcou jeden rok. K dôvodom odobratia osobného príplatku sa vo svojej výpovedi vyjadril starosta obce, ktorý uviedol: „Tak, ako sme už uviedli vo vyjadrení, žalobkyňa nevykonávala prácu celý rok. Ide o verejné zdroje, a tak jej z uvedeného dôvodu, teda z dôvodu PN, bol osobný príplatok odňatý.“

8.3. Súd dospel k záveru, že zák. č. 553/2003 Z.z. neustanovuje pre rozhodnutie zamestnávateľa podľa § 10 ods. 2 žiadnu formu, preto k odobratiu osobného príplatku nemusí byť prijaté žiadne písomné rozhodnutie zamestnávateľa. Neexistencia písomnej formy rozhodnutia tak na platnosť odobratia osobného príplatku žalobkyne nemá žiadny vplyv. Žalobkyňa sa o tomto rozhodnutí dozvedela z výplatnej pásky.

8.4. Pokiaľ ide o opodstatnenosť, a tým aj zákonnosť tohto rozhodnutia, tieto otázky súd posudzoval z pohľadu dôvodnosti odobratia osobného príplatku i skutkových okolností, ktoré mu predchádzali.

8.5. Dňa 25.6.2019 v kancelárii obecného úradu v obci Cestice po predchádzajúcom slovnom konflikte starosta žalovanej fyzicky napadol žalobkyňu tak, že ju jedenkrát udrel dlaňou ľavej ruky na pravej strane tváre v oblasti ucha, čím jej spôsobil pomliaždenie tváre a zranenie vnútorného ucha v sluchovej a rovnovážnej časti a vnútrošnú stratu sluchu so sluchovou stratou vľavo 8,80% a vpravo 73% s dobou liečenia viac ako 42 dní a psychickou ujmu s dobou liečenia a práceneschopnosti v trvaní najmenej 14

dní. Za toto konanie bol starosta žalovanej trestne stíhaný a dňa 15.6.2020 bola okresným prokurátorom pre Košice - okolie na neho podaná obžaloba pre prečin ublíženia na zdraví. Starosta obce sa pred súdom k spáchaniu tohto skutku priznal. Žalobkyňa bola z dôvodu tohto úrazu práceneschopná od 26.6.2019 do 24.6.2020. Po skončení práceneschopnosti nemohla pracovať, lebo jej nebol umožnený vstup na pracovisko. Následne s ňou žalovaná listom zo dňa 2.7.2020, doručeným dňa 6.7.2020, neplatne skončila pracovný pomer.

8.6. Zo skutkových okolností zistených v tomto konaní i konaní, ktoré mu predchádzalo (o neplatnosť skončenia pracovného pomeru) vyplynulo, že po fyzickom incidente medzi starostom a žalobkyňou dňa 25.6.2019 už žalobkyňa nemohla vykonávať svoju prácu. V prvom roku (do 24.6.2020) tak nemohla pracovať pre následky úrazu a svoju práceneschopnosť. V nasledujúcom období nemohla pracovať pre rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a pre neplatné skončenie pracovného pomeru (do 4.4.2023) a následne (až doposiaľ) pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Do uvedeného časového úseku spadá aj rozhodnutie zamestnávateľa o odobratí osobného príplatku, ku ktorému došlo v júli 2020, t.j. v čase plynutia výpovednej doby. Toto konanie podľa názoru súdu možno chápať ako ďalší následok incidentu, po ktorom starosta obce zaujal k žalobkyni negatívny postoj.

8.7. Starosta žalovanej ani v priebehu tohto súdneho konania neskrýval skutočnosť, že voči žalobkyni „stratil dôveru“. Na základe uvedeného súd dospel k záveru, že dôvodom odobratia osobného príplatku žalobkyni bol osobný, negatívny postoj starostu obce k žalobkyni, ktorý má svoje začiatky vo fyzickom incidente s jeho následným trestným pokračovaním. Starosta obce nielen neumožnil žalobkyni napriek trvaníu jej pracovného pomeru vykonávať prácu, ale rozhodol aj o znížení platu odobratím osobného príplatku. Osobný príplatok bol žalobkyni odobratý v nasledujúcom mesiaci po ukončení práceneschopnosti, ktorá trvala jeden rok. V tomto období nemohlo dôjsť k nedostatočnému plneniu pracovných povinností zo strany žalobkyne a ani samotná dlhodobá práceneschopnosť nemôže byť podkladom pre tento postup.

8.8. K tvrdeniam žalovanej, že išlo o reakciu na opakované porušenie pracovnej disciplíny v období pred práceneschopnosťou žalobkyne, spočívajúce v nesprávnom vykázaní bankového úveru v rámci výkazníctva subjektov verejnej správy a v pokuse zmarit' výberové konanie na riaditeľku školy sa žalobkyňa vyjadrila tak, že žiadne upozornenia súvisiace so svojou prácou nedostala a ani nebola riešená pre porušenie pracovnej disciplíny.

8.9. Konkrétne k vytýkanému nesprávnemu údaju vo výkazoch uviedla, že k tomu došlo v dôsledku posunutia jedného riadku nižšie, po upozornení príslušného ministerstva vykonala opravu a výkaz bol tým uvedený do správneho stavu. K tvrdenému zmareníu výberového konania na riaditeľa školy žalobkyňa uviedla, že na základe telefonátu z inšpekcie školstva, ktorým je bolo oznámené, že sa výberového konania nemôžu zúčastniť jeho zástupcovia, túto informáciu posunula ďalej, teda ju telefonicky oznámila predsedovi Rady školy a splnila si tak svoju povinnosť.

8.10. Súd uvedené konanie žalobkyne nehodnotil ako porušenie pracovnej disciplíny, keďže nenapĺňa znaky ani menej závažného porušenia pracovnej disciplíny. V prvom rade išlo iba o formálnu chybu a v druhom rade o odovzdanie informácie získanej z telefonického rozhovoru. Takýmto konaním teda žalobkyňa nemohla porušiť svoje pracovné povinnosti, a teda nebolo preukázané u nej zníženie kvality práce ako dôvod odobratia osobného príplatku.

8.11. Súd uzavrel, že zo strany žalovanej došlo k odňatiu osobného príplatku žalobkyni počnúc mesiacom júl 2020 bez existencie zákonného dôvodu pre takýto postup. Z časovej súvislosti s incidentom medzi starostom žalovanej a žalobkyňou a následnou výpoveďou z pracovného pomeru súd dospel k záveru, že išlo o konanie v rozpore s dobrými mravmi, ktoré nemôže používať právnu ochranu, a preto súd považoval nárok žalobkyne na zaplatenie osobného príplatku ako časti jej funkčného platu v pôvodne priznanej výške 177 € mesačne za opodstatnený, lebo k jeho odňatiu došlo konaním odporujúcim zákonu.

9. Vychádzajúc z ust. § 29 ods. 1, 2 zák. č. 553/2003 Z.z. v spojení s ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce vychádzal súd pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru z priemerného zárobku žalobkyne, ktorý predstavoval jej funkčný plat v 3. štvrtroku 2020 vo výške 1.132,50 € brutto mesačne.

10. Žalobou uplatnený nárok považoval súd za dôvodný v rozsahu 24 mesiacov z celkovo uplatnenej doby 29 mesiacov a 4 dni (od 1.11.2020 do 4.4.2023), vychádzajúc zo zistenia, že v uvedenom období žalobkyňa nevykonávala prácu v pracovnom pomere, na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru mala príjem vo výške 40 – 100 € mesačne brutto a bola poberateľkou starobného dôchodku. V čase po neplatnom skončení pracovného pomeru so žalobkyňou žalovaná

okrem pedagogických a nepedagogických zamestnancov školy zamestnávala ďalšie zamestnankyne iba na základe dohody s nepravidelným príjmom, pričom toto obdobie výkonu prác trvalo spolu 7 až 8 mesiacov, pričom zamestnankyne vykonávali prácu v archíve. Od 1.1.2023 žalovaná v pracovnom pomere zamestnávala A. D., ktorá vykonávala administratívne práce a kontakt s občanmi.

11. Pokiaľ ide o určenie rozsahu, v ktorom žalobkyni prislúcha náhrada mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru, súd vychádzal z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp.zn. 6Cdo/157/2010, zo záverov ktorého vyplýva, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru bol v rozpore s dobrými mravmi a tiež z nálezu Ústavného súdu SR sp.zn. I.ÚS331/2019 zo dňa 19. novembra 2019, v ktorom ústavný súd uviedol, že je potrebné vyhodnotiť konkrétny dôvod i okolnosti skončenia pracovného pomeru a so zreteľom na tento dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci potom, ako mu oznámil, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a zistiť tiež, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť jeho mzdové nároky.

12. Uzavrel, že rozsudkom Okresného súdu Košice II sp.zn. 42Cpr/64/2020 zo dňa 13.6.2022 bola určená neplatnosť skončenia pracovného pomeru z dôvodu, že výpoveď nebola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, avšak žalobkyňa sa domáhala určenia neplatnosti z viacerých dôvodov, ktorými sa súd už ďalej nezaoberal. V tomto konaní však súd mal za to, že je potrebné vyhodnotiť aj ďalšie dôvody a okolnosti skončenia pracovného pomeru. Išlo konkrétne o tvrdenie, že žalovaná nadbytočnosť žalobkyne ako dôvod skončenia pracovného pomeru použila účelovo, keď skutočným dôvodom výpovede bolo narušenie vzťahov medzi žalobkyňou a starostom obce, ku ktorému došlo v dôsledku incidentu, kedy ju starosta dňa 25.6.2019 fyzicky napadol. Takýto postup žalobkyňa považovala za rozporný s ust. § 3 Občianskeho zákonníka.

12.1. Súd z vykonaného dokazovania konštatoval, že po incidente dňa 25.6.2019 žalobkyňa už nemohla v práci pokračovať, a to ani po ukončení jej práceneschopnosti (24.6.2020), ani po právoplatnom rozhodnutí súdu o neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru (4.4.2023), a teda konanie žalovanej voči žalobkyni bolo cielené k tomu, aby v práci už nepokračovala. Tento cieľ bol podľa názoru súdu aj motívom prijatých organizačných zmien vo februári 2020. Dôvodom tohto postupu zo strany žalovanej bol osobný konflikt starostu obce a žalobkyne, ktorý sa vyhrotil až do fyzického útoku. Tento záver je podľa súdu podporený aj závermi konania vedeného na Okresnom súde Košice II pod sp.zn. 11Cpr/28/2020, v ktorom sa dcéra žalobkyne domáhala proti žalovanej neplatnosti skončenia pracovného pomeru a podľa záverov prijatých vo vyššie uvedenom konaní žalovaná sledovala výpoveďou danou D. E. iný účel, než zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Súd vyhodnotil potup žalovanej voči tejto zamestnankyni ako účelový.

12.2. S ohľadom na časovú následnosť konfliktu medzi žalobkyňou a starostom obce, ktoré viedlo k jeho trestnému stíhaniu, následné znemožnenie pokračovať vo výkone práce a upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, bolo prijatie organizačnej zmeny vyústením cieleného postupu žalovanej voči žalobkyni za účelom ukončiť s ňou pracovný pomer.

12.3. Na základe uvedeného súd dôvod neplatného skončenia pracovného pomeru, ako aj okolnosti, za ktorých k nemu došlo, vyhodnotil v neprospech žalovanej.

13. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že po doručení výpovede žalovaná zabezpečovala administratívne práce a účtovné práce externou firmou, prípadne tieto vykonával sám starosta a tiež zamestnanci na základe dohody o výkone práce. V konaní z dokazovania nevyplýval žiadny objektívny dôvod, pre ktorý by tieto práce aj naďalej nemohla vykonávať žalobkyňa.

13.1. Pokiaľ došlo zo strany starostu obce k strate dôvery k žalobkyni, súd uzavrel, že išlo o jeho osobný postoj, ktorý nemôže ovplyvňovať pracovnoprávne vzťahy.

13.2. Pokiaľ žalovaná poukazovala na úspory finančných prostriedkov a nekvalitný výkon práce zo strany žalobkyne, tieto skutočnosti súd za preukázané nepovažoval. Žalobkyni vytýkané porušenia súd nevyhodnotil ako porušenia pracovnej disciplíny a úspora finančných prostriedkov sa nemôže rovnať prostriedkom, ktoré žalovaná nevyplatila žalobkyni na jej mzde. Je tomu tak z dôvodu, že žalovaná je povinná žalobkyni z dôvodu neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru uhradiť súdom určenú náhradu mzdy. Súčasne žalovaná za vedenie účtovníctva uhrádzala externej firme odmenu. Úspora

finančných prostriedkov nebola zo strany žalovanej preukázaná a z vyššie uvedených dôvodov vyplýva, že k tejto ani nemohlo dôjsť.

13.3. Na základe uvedeného súd dospel k záveru, že na strane žalovanej neboli objektívne dôvody, ktoré by jej neumožňovali žalobkyňu naďalej zamestnávať. Toto kritérium preto pri rozhodovaní o rozsahu nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru súd vyhodnotil v neprospech žalovanej.

14. Súd pri rozhodovaní nezohľadnil postavenie žalovanej ako subjektu verejnej správy, lebo uvedená okolnosť nemá na uplatnený nárok žiadny vplyv. Toto postavenie žalovanej nemôže byť dôvodom na to, aby v pracovnoprávných vzťahoch nemusela niesť zodpovednosť za porušenie zákona vo vzťahu k svojim zamestnancom. Takýmto dôvodom nemôže byť ani zlá finančná situácia na strane obce. Zamestnanec obce nemôže byť ukrátený na právach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu, že jeho zamestnávateľ je v zlej fyzickej kondícii, a to bez ohľadu na to, čo ju spôsobilo. Navyiac v prejednávacom prípade iba zo žalovanou predložených dôkazov (faktúry za elektrickú energiu, zoznam účtov a stav na účte) nemožno vyvodiť jej nepriaznivú situáciu v takom rozsahu, aby ju to zbavovalo povinnosti plniť si záväzky vo vzťahu k zamestnancom.

15. Za takejto právnej a skutkovej situácie súd priznal žalobkyni náhradu mzdy v rozsahu 24-násobku jej priemernej mesačnej mzdy, čo predstavuje sumu 27 180 € brutto. Žaloba bola zamietnutá v rozsahu zodpovedajúcom náhrade mzdy za 5 mesiacov a 4 dni. K zníženiu náhrady mzdy súd pristúpil k poukazom na charakter náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru.

15.1. Súd vychádzal z úvahy, že náhrada mzdy podľa § 72 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k zrušeniu pracovného pomeru so zamestnancom. Pri náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov však nastupuje jej sociálna funkcia, ktorá sa odvíja od celkovej sociálnej situácii zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer.

15.2. Podľa názoru súdu je potrebné pri rozhodovaní o náhrade mzdy na čas presahujúci 12 mesiacov v rámci voľnej úvahy nájsť mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce tak, aby priznaná výška náhrady mzdy zásadným spôsobom neodporovala nielen dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti. Za primerané okolnostiam prejednávaneho prípadu súd považoval zníženie náhrady mzdy o 5 mesiacov a 4 dni. Vychádzal z toho, že priznanie náhrady mzdy v rozsahu 24 mesiacov je dostatočným naplnením sankčnej a satisfakčnej funkcie náhrady mzdy a s prihliadnutím na sociálnu funkciu náhrady mzdy sa jej zníženie o 5 mesiacov javí ako primerané. Žalobkyňa v období, kedy pre neplatné skončenie pracovného pomeru nemohla pracovať, mala svoje životné potreby zabezpečené a v sociálnej sfére žiadnu výraznejšiu ujmu neutrpela.

15.3. S ohľadom na všetky uvedené skutočnosti súd priznanú náhradu mzdy v rozsahu 24 mesiacov považoval primeranú okolnostiam prejednávaneho prípadu.

16. Súd priznal žalobkyni aj úroky z omeškania vždy v zákonnej výške vyplývajúcej z nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., pričom vychádzal zo záverov Ústavného súdu SR, ktorý vo svojom rozhodnutí sp.zn. III. ÚS 460/2017 zo dňa 4. júla 2017 konštatuje: „Zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania s peňažným plnením voči zamestnancovi, je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov; ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce nemožno vykladať tak, že by tomuto záveru bránilo. Zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy“.

16.1. Splatnosť mzdy žalobkyne 10. dňa nasledujúceho mesiaca nebola v konaní sporná, preto súd priznal žalobkyni nárok na úroky z omeškania z každej mesačnej náhrady mzdy vždy od 11. dňa nasledujúceho mesiaca až do jej úplného zaplatenia.

17. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 CSP. Žalobkyňa sa v tomto konaní o náhradu mzdy domáhala zaplatenia sumy 32 955,75 € s príslušenstvom, pričom bola úspešná vo výške 27 180 € s príslušenstvom. K prisúdeniu náhrady mzdy v nižšej než žalobkyňou požadovanej výške došlo iba v dôsledku uplatnenia moderačného práva žalovanej ako zamestnávateľa zakotveného v § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Žalobkyňa bolo čo do nároku uplatneného v tomto konaní úspešná, lebo náhrada

mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru jej priznaná bola. K zníženiu žalovanej sumy došlo iba z dôvodu voľnej úvahy súdu. Za takéhoto stavu možno konštatovať, že žalobkyňa bola úspešná v plnom rozsahu, preto súd žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. Základ pre výpočet tarifnej odmeny predstavuje priznaná suma.

18. Podľa ust. § 4 ods. 1 písm. d/ zákona č. 79/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov bola žalobkyňa od zaplataenia súdneho poplatku za podanie žaloby oslobodená, preto je neúspešná žalovaná povinná zaplatiť súdny poplatok podľa položky 1 písm. a/ Sadzobníka súdnych poplatkov vo výške 1.630,50 €, kedy za základ pre výpočet súdneho poplatku bola vzatá priznaná suma 27.180 €.

19. Proti tomuto rozsudku v zákonnej lehote podali odvolanie žalobkyňa proti zamietavému výroku II. a žalovaná proti vyhovujúcemu výroku I. a súvisiacim výrokom III. a IV. o náhrade trov konania a súdnom poplatku.

20. Žalobkyňa podala odvolanie z dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP a navrhla rozsudok v zamietavom výroku II. zmeniť tak, že súd vyhovie žalobe aj v prevyšujúcej časti, teda uloží žalovanej povinnosť zaplatiť jej titulom náhrady mzdy sumu 5.775,75 € s úrokom z omeškania vo výške 7% zo sumy 1.132,50 € od 11.12.2022 do zaplataenia, s úrokom z omeškania vo výške 7,5% zo sumy 1.132,50 € od 11.1.2023 do zaplataenia, s úrokom z omeškania 8% zo sumy 1.132,50 € od 11.2.2023 do zaplataenia, zo sumy 1.132,50 € od 11.3.2023 do zaplataenia a s úrokom z omeškania vo výške 8,5% zo sumy 1.132,50 € od 11.4.2023 do zaplataenia, s úrokmi z omeškania vo výške 8,75% zo sumy 113,25 € od 11.5.2023 do zaplataenia, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku a prizná žalovanej aj náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. Zníženie uplatnenej náhrady mzdy považovala žalobkyňa za nedôvodné a nesprávne.

20.1. Argumentovala tým, že súd posudzoval otázku náhrady mzdy podľa správnych kritérií v súlade s aktuálnou súdnou praxou, správne tieto kritéria vyhodnotil v neprospech žalovanej, správne skonštatoval, že skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej bolo účelové a nadbytočnosť bola vykonštruovaná, že žalovanej nič nebránilo umožniť pokračovať žalobkyni v práci, pričom ani neskôr nenastali také skutočnosti, ktoré by znemožnili žalobkyňu ďalej zamestnávať alebo uspokojiť jej mzdové nároky. Správne tiež súd vychádzal zo záveru, že zníženie náhrady mzdy prichádza do úvahy len výnimočne, ak by to bolo v rozpore s dobrými mravmi. Nepochopiteľne sa však následne týmito úvahami neriadil, pokiaľ sa rozhodol náhradu mzdy krátiť, pričom konkrétne neuviedol, v čom vidí rozpor s dobrými mravmi, ak nepriznal náhradu za zvyšných 5 mesiacov a 4 dni. Podľa žalobkyne práve nepriznanie celej náhrady je v rozpore s dobrými mravmi.

20.2. Poukázala na správanie žalovanej počas konania, ktoré spôsobilo, že súdne konanie trvalo 29 mesiacov a 4 dni. Ani po skončení konania jej pritom žalovaná neumožnila pokračovať v práci a vypláca jej iba náhradu mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa, a to až doposiaľ. Ak by jej žalovaná nedala výpoveď, bola by po celý čas 29 mesiacov a 4 dni poberala náhradu mzdy z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Žalovanej sa tak viac oplátilo skončiť so žalobkyňou neplatne pracovný pomer, ako ju nechať zamestnanú a vyplácať jej náhradu mzdy z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa.

20.3. Vzhľadom na okolnosti, za ktorých jej bola daná výpoveď, ako aj vzhľadom na okolnosti, ktoré nastali v priebehu súdneho konania, ale aj potom, ako súd rozhodol o neplatnosti výpovede, nevidí žiaden dôvod pre zníženie náhrady mzdy. Zo všetkých týchto dôvodov so zamietnutím žaloby nesúhlasí.

21. Žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne odkázala na dôvody uvedené v jej odvolaní voči rozsudku. Odmietla tvrdenie žalobkyne, že jej nadbytočnosť bola vykonštruovaná, keďže v konaní bolo nesporne preukázané, že pôvodná pracovná pozícia žalobkyne bola v organizačnej štruktúre žalovanej v roku 2020 zrušená bez náhrady a dodnes nebola obnovená, pretože táto pracovná pozícia nie je potrebná. Poukázala na finančnú stránku prijatej organizačnej zmeny a na úspory na mzde dvoch zamestnankýň. Ohradila sa aj proti tvrdeniu žalobkyne, že zo strany žalovanej išlo o prietahy, keď využila svoje právo podať opravné prostriedky. Nespôsobilá tak v konaní žiadne prietahy a celkovú dĺžku trvania konania jej preto nemožno pričítať na vrub. Nemala možnosť žalobkyňu zamestnávať z dôvodu zrušenia jej pracovného miesta, ani jej pridelať prácu a jedinou zákonnou možnosťou bolo rozhodnutie o prekážkach v práci na strane žalovanej.

21.1. Za správne považuje rozhodnutie súdu, ktorým krátil náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov s poukazom na tú skutočnosť, že po uplynutí doby 12 mesiacov nastupuje sociálna funkcia

mzdy a táto sa odvíja od celkovej sociálnej situácie zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer. Vytýkala súdu, že nevzal do úvahy, že žalobkyňa bola starobnou dôchodkyňou už v čase, keď pracovala u žalovanej a túto skutočnosť štatutárnemu orgánu žalovanej neoznámila a nevzal do úvahy ani výšku starobného dôchodku 760 € mesačne. K zníženiu životnej úrovne žalobkyne teda nedošlo. Na druhej strane žalovaná preukázala, že je v stave finančnej tiesne vzhľadom na čerpanie kontokorentného úveru, nedostatok vlastných zdrojov a vysoké faktúry za médiá, pričom priznanie žalobkyňou požadovaného nároku ju vystavuje riziku ozdravného režimu alebo nútenej správy. Obec nemá peňažné prostriedky na to, aby žalobkyňu náhradu mzdu a ďalšie nároky vyplatila. Žalovaná nie je podnikateľským subjektom s možnosťou navýšenia jej príjmu a uloženie ďalších finančných povinností by smerovalo k bankrotu. Vystavenie žalovanej nútenej správe má priamy dosah na životy 830 ľudí, žijúcich v obci, čo je v zjavnom rozpore s dobrými mravmi a jej ohrozením tretích osôb, preto je dôvodné nepriznať žalobkyňu náhradu mzdy nad rámec 12 mesiacov.

22. Žalobkyňa v replike zotrvala na podanom odvolaní a v ňom uvedených dôvodoch.

23. Žalovaná v duplike zotrvala na vyjadrení k odvolaniu.

24. Žalovaná podala odvolanie proti rozsudku, okrem zamietavého výroku II., a to z dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b/, f/ a h/ CSP. Rozsudok vo vyhovujúcej časti považuje za nezákonný a nespravodlivý, ktorý súd založil na neudržateľnej téze o tom, že konflikt medzi zamestnancom a zamestnávateľom neopravňuje zamestnávateľa uplatniť voči zamestnancovi akékoľvek prostriedky, ktoré mu Zákonník práce a súvisiace predpisy zverujú. Najvyšší súd ČR pritom jednoznačne uviedol, že konflikt medzi zamestnancom a zamestnávateľom nemožno ignorovať a vyžadovať od zamestnávateľa, aby napriek konfliktu zamestnanca naďalej zamestnával. Prítomnosť konfliktu súd vyhodnotil ako okolnosť majúcu absolútny ochranný vplyv na žalobkyňu ako zamestnankyňu a tento konflikt sama žalobkyňa dodnes živí a medializuje. Napriek tomu, že žalobkyňa si je vedomá, že po boku starostu obce by nebola schopná vykonávať pracovnú činnosť, trvá na svojom zamestnávaní. Elementárnym predpokladom fungovania vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom je pritom spomínaná dôvera a bez dôvery nie je možné zamestnanca poveriť plnením žiadnej pracovnej úlohy. Napriek konštatovaniu neexistencie dôvery medzi žalobkyňou a žalovanou mal súd za to, že žalobkyňa má nárok na vyplácanie osobného príplatku.

24.1. Zdôraznila, že k odňatiu osobného príplatku pristúpila až po skončení pracovnej neschopnosti, pričom skoršia fakticita odňatia ani neprichádzala do úvahy z dôvodu práceneschopnosti žalobkyne, kedy žiadnu prácu nevykonávala. Nebolo jej teda za čo poskytovať osobný príplatok. Zároveň výkon pracovnej činnosti v čase bezprostredne predchádzajúcom pracovnej neschopnosti nevykazoval žiadnu mimoriadnosť, odôvodňujúcu ponechanie osobného príplatku, práve naopak, došlo k opakovanému porušeniu pracovnej disciplíny. Nesúhlasila ani so záverom súdu, že raz priznaný osobný príplatok sa automaticky stáva nárokovateľnou položkou mzdy bez ohľadu na to, či zamestnanec splnil v konkrétnom mesiaci podmienky pre jeho vyplatenie alebo nie, prípadne či vôbec pracoval. Príplatok bol teda žalobkyňu odňatý dôvodne. Za zbytočné považoval vyhodnocovanie porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou, keď na odňatie osobného príplatku postačuje, aby výkon pracovnej činnosti nedosahoval úroveň mimoriadnosti.

24.2. Nesúhlasila ani s priznaním náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov a namietala postup súdu, ktorý skúmal aj ďalšie dôvody skončenia pracovného pomeru nad rámec konania vedeného pod sp.zn. 42Cpr/64/2020. Argumentovala tým, že dôvody skončenia pracovného pomeru môže súd preskúmať len v konaní o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru a nevyporiadanie sa so všetkými žalobkyňou uvádzanými dôvodmi nevytvára priestor na ich ďalší prieskum v odlišnom, hoci nadväzujúcom konaní. Rozhodujúce sú teda dôvody neplatnosti pracovného pomeru záväzne konštatované v rozhodnutí. Znovu poukázala na stav finančnej tiesne, kedy potrebovala optimalizovať náklady na svoju činnosť, a to tak, že časť agendy prevzal starosta žalovanej a časť agendy bola zverená externému účtovníkovi. Pôvodná pracovná pozícia žalobkyne tak bola v organizačnej štruktúre žalovanej zrušená bez náhrady, nebola obnovená a žalovaná nemá na akom pracovnom mieste žalobkyňu zamestnávať. Zotrvala aj na argumentácii, že aj povaha žalovanej ako subjektu verejnej správy odôvodňuje zníženie náhrady mzdy.

24.3. Vytýkala tiež súdu, že nevzal do úvahy, že žalobkyňa bola starobnou dôchodkyňou už v čase, keď pracovala u žalovanej a túto skutočnosť štatutárnemu orgánu žalovanej neoznámila a nevzal do úvahy ani výšku jej starobného dôchodku 760 Eur, ktorý bol porovnateľný s čistou mzdou od žalovanej. K zníženiu životnej úrovne žalobkyne teda nedošlo.

Za nesprávny považoval aj záver súdu, že žalovaná nepreukázala nepriaznivú finančnú situáciu, keďže táto skutočnosť bola nespornou skutočnosťou, ktorú žalobkyňa v konaní nenamietala a predložila o tom aj listinné dôkazy, z ktorých je zrejmé, že žalovaná na svoj chod čerpá prostriedky z kontokorentného úveru, pretože nemá dostatok vlastných zdrojov na financie.

24.4. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov žalovaná navrhla zmeniť rozsudok a priznať žalovanej náhradu mzdy iba za čas 12 mesiacov vo výške 955,50 Eur mesačne brutto, to znamená celkove 11.466 Eur s úrokom z omeškania z jednotlivých mesačných náhrad odo dňa splatnosti mzdy, t.j. od 11. dňa nasledujúceho mesiaca.

25. Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu žalovanej poukázala na dôvody ňou podaného odvolania a navrhla rozsudok zmeniť tak, že súd žalobe v celom rozsahu vyhovie. Odvolanie žalovanej považuje za nedôvodné a v časti ňou napadnutej rozsudok považuje za vecne správny. Za správny považuje záver súd, že skončenie pracovného pomeru zo strany žalovanej bolo účelové a nadbytočnosť bola vykonštruovaná a žalovanej nič nebránilo umožniť jej pokračovať v práci. Nesúhlasila však so záverom súdu, že neexistencia písomnej formy rozhodnutia o odobratí osobného príplatku nemá vplyv na platnosť jeho odobratia, a to s poukazom na § 10 ods. 2, 3 a 5 zákona 553/2003 Z.z. v znení účinnom od 1.7.2020 a s poukazom na § 4 ods. 7 citovaného zákona, v zmysle ktorého zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu aj pri jeho úprave. Žalovaná jej od mesiaca júl 2020 prestala vyplácať osobný príplato bez toho, aby akýmkoľvek spôsobom rozhodla o jeho odobratí. Keďže od 25.6.2019 do 24.6.2020 bola práceneschopná, objektívne nemohlo dôjsť k naplneniu zákonných dôvodov pre nevyplácanie osobného príplatku, keďže prácu v tomto období z objektívnych dôvodov nevykonávala. Nemohla sa tak v období pred júlom 2020 znížiť úroveň kvality plnenia pracovných úloh. Žalovaná nepreukázala zmenu úrovne kvality plnenia pracovných úloh, a teda k odňatiu príplatku došlo protiprávne. Navyše o odňatí osobného príplatku žalovaná nerozhodla. Neoznámila jej ani zmenu vo výške a zložení funkčného platu pri jeho úprave. Súhlasí však s názorom súdu, že odňatie osobného príplatku je postupom v rozpore s dobrými mravmi, pretože skutočným dôvodom nevyplácania osobného príplatku nebola zmena úrovne kvality plnenia pracovných úloh, ale incident medzi štatutárnym zástupcom žalovanej, žalobkyňou a dcérou žalobkyne, ku ktorému sa štatutárny zástupca priznal a bol aj za neho právoplatne postihnutý v trestnom konaní.

26. Žalovaná v replike zotrvala na dôvodoch podaného odvolania. K osobnému príplatku uviedla, že sa poskytuje za nadštandardné a mimoriadne plnenie pracovných úloh a táto podmienka nemohla byť u žalobkyne splnená, keďže pred daním výpovede nevykonávala žiadnu prácu z dôvodu práceneschopnosti a ani počas plynutia výpovednej doby neplnila nadštandardne svoje pracovné úlohy, práve naopak, zo strany žalovanej bolo preukázané porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou. Keďže žalobkyňa nedosahovala mimoriadne pracovné výkony v rozhodnom období, žalovaná mala právo odňať jej osobný príplato. Zákon pri tom nestanovuje povinnosť pre zamestnávateľa vyhotoviť rozhodnutie o odňatí osobného príplatku. Zotrvala preto na tvrdení, že žalobkyne patrí náhrada mzdy iba za dobu 12 mesiacov a iba vychádzajúc z tarifného platu a jeho zvýšenia bez osobného príplatku (955,50 Eur mesačne).

27. Žalobkyňa v duplike zotrvala na vyjadrení k odvolaniu žalovanej a dôvodoch v ňom uvedených vo vzťahu k nezákonnosti odobratia jej osobného príplatku.

28. Dňa 2.4.2024 žalobkyňa doručila odvolaciemu súdu dôkazy, o ktorých tvrdila, že ich nemohla bez svojej viny uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie, keďže v tom čase neexistovali. Predložila dôkazy preukazujúce, že zlú finančnú situáciu obce zapríčinil samotný starosta obce a poslanci obecného zastupiteľstva ako jediné racionálne riešenie vidia jeho odstúpenie (listina „Zistenia obecného zastupiteľstva obce Cestice“). Ďalší listinný dôkaz predložila k spornej otázke rozhodnutia žalovanej o odňatí osobného príplatku – Odpoveď Inšpektorátu práce Košice zo dňa 23.3.2024, z ktorej vyplýva, že kontrolou personálno-mzdovej agendy bolo zistené, že žalovaná pri vyúčtovaní mzdy nevydala doklady obsahujúce najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy a tiež nevydala oznámenie o výške a zložení funkčného platu pri úprave funkčného platu, čím porušila ustanovenie § 4 ods. 7 zákona 553/2023.

29. Uvedené listinné dôkazy boli doručené na vyjadrenie žalovanej, ktorá namietala relevantnosť týchto listín. Považuje ich za nástroj politického boja medzi poslancami obecného zastupiteľstva a starostom žalovanej, pričom sa v nich nachádza množstvo difamačných tvrdení a množstvo jednostranných a neobjektívnych informácií. Navyše tieto listiny nemajú povahu prijatého uznesenia

obecného zastupiteľstva. Napriek uvedenému žalovaná konštatuje, že v nich obsiahnuté informácie potvrdzujú tvrdenia žalovanej, že obec sa nachádza v nepriaznivej finančnej situácii. Určenie osoby zodpovednej za túto situáciu však nie je úlohou súdu v tomto konaní. Pokiaľ ide o konštatovanie porušenia povinností Inšpektorátom práce, žalovaná uviedla, že toto sa vzťahuje k oznámeniu o výške a zložení funkčného platu pri úprave od 1.9.2023 a za toto porušenie nebola nijako sankcionovaná. S poukazom na rozsudok Krajského súdu v Košiciach sp.zn. 9CoPr 5/2019 zdôraznila, že aj keď ustanovenie § 4 ods. 7 zákona 553/2023 Z.z. hovorí o povinnosti písomne oznámiť výšku a zloženie funkčného platu zamestnancovi, neznamená to povinnosť doručiť mu toto oznámenie do vlastných rúk. Stotožňuje sa preto so závermi súdu, že zákon nesankcionuje doručenie rozhodnutia o plate neplatnosťou tohto rozhodnutia.

30. Toto vyjadrenie odvolací súd nedoručoval žalobkyni na vedomie z dôvodu, že na tieto dôkazy v odvolacom konaní neprihliadol pre nesplnenie podmienok v zmysle § 366 CSP v spojení s ustanovením § 373 ods. 4 CSP.

31. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalobkyne a žalovanej ako podané včas oprávnenými osobami proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle ust. § 385 ods. 1 CSP a contrario v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379 a § 380 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov (§ 365 ods. 1 písm. b/, f/, a h/ CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne je dôvodné a odvolanie žalovanej nie je dôvodné.

32. Rozsudok je vo vyhovujúcom výroku I. vecne správny, preto ho odvolací súd potvrdil v tomto výroku v zmysle ust. § 387 ods. 1 CSP.

33. V prevyšujúcej časti, t.j. vo výrokoch II. až IV. odvolací súd zrušil rozsudok v zmysle ust. § 389 ods. 1 písm. c/ CSP a v zrušenom rozsahu vracia vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

34. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 28. mája 2024 o 10.00 hod. v pojednávacej miestnosti č. dverí 207, 2. poschodie, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené dňa 21. mája 2024 na úradnej tabuli Krajského súdu v Košiciach v zmysle ust. § 219 ods. 1, 3 CSP.

35. Strany sporu podali odvolanie proti rozsudku z dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP, t.j. súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (f) a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (h) a žalovaná uplatnila aj odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b/ CSP, t.j. súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

36. Odvolací súd dospel k záveru, že tieto odvolacie dôvody v potvrdennej časti rozsudku (vyhovujúci výrok I.) naplnené nie sú.

37. Súd prvej inštancie, pokiaľ ide o vyhovujúci výrok rozsudku, vykonal vo veci dokazovanie v rozsahu dostatočnom pre náležité zistenie skutkového stavu, vykonané dôkazy vyhodnotil podľa ust. § 191 a § 192 CSP, z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam, na ktorých aj založil svoje rozhodnutie, zo zisteného skutkového stavu v potvrdennej časti rozsudku vyvodil správny právny záver, rozsudok v tejto časti náležite odôvodnil a neboli zistené žiadne porušenia procesných práv ani vady, ktoré sa týkajú procesných podmienok, ktoré by mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie v spore, preto odvolací súd rozsudok vo vyhovujúcom výroku I. ako vecne správny potvrdil podľa ust. § 387 ods. 1 CSP.

38. Správne, podrobné, presvedčivé a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody rozsudku v potvrdennej časti, s ktorými sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje a na tieto odkazuje (§ 387 ods. 2 CSP).

39. Žalovaná v odvolaní proti vyhovujúcemu výroku I. rozsudku v podstatnej časti už len opakuje argumenty uvádzané v konaní pred súdom prvej inštancie, s ktorými sa súd náležite a správne vysporiadal pri rozhodovaní daného sporu, a preto jej odvolacie námietky nie sú spôsobilé spochybniť vecnú správnosť napadnutého rozsudku a neumožňujú prijať iné závery.

40. Predmetom konania bola náhrada mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou, pričom neplatnosť skončenia pracovného pomeru bola určená rozsudkom Okresného súdu Košice II č.k. 42Cpr/64/2020-137 zo dňa 13.6.2022 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach sp.zn. 6CoPr/8/2022 zo dňa 28.2.2023, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 4.4.2023.

41. Žalobkyňa sa domáhala náhrady mzdy za čas od 1.11.2020, kedy mal skončiť jej pracovný pomer na základe neplatne danej výpovede až do právoplatnosti rozsudku o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, t.j. do 4.4.2023.

42. Spornou v konaní bola výška funkčného platu žalobkyne, ktorý bol rozhodný pre výpočet jej náhrady mzdy, teda funkčného platu za 3. štvrťrok 2020, a to v položke osobný príplatok vo výške 177 € a sporný bol aj rozsah náhrady mzdy za čas prevyšujúci 12 mesiacov, keď žalovaná žiadala za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov nepriznať žalobkyňi náhradu mzdy s argumentáciou, že žalovaná je subjektom verejnej správy, s ohľadom na dôvody neplatného skončenia pracovného pomeru, t.j. zrušenie pracovného miesta žalobkyne, s ohľadom na skutočnosť, že pracovné miesto žalobkyne od júla 2019 bolo neobsadené a žalovaná nemala možnosť ďalej žalobkyňu zamestnávať a s ohľadom na sociálny charakter plnenia poskytovaného v čase po uplynutí 12 mesiacov.

43. Tieto skutočnosti boli podstatou odvolacích námietok sporových strán aj v odvolacom konaní, keď žalovaná nesúhlasila s určením priemerného zárobku žalobkyne so započítaním osobného príplatku a nesúhlasila ani s priznaním náhrady mzdy za dobu presahujúcu 12 mesiacov a žalobkyňa nesúhlasila so skrátením náhrady mzdy, ktorej sa dožadovala až do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, t.j. do 4.4.2023.

44. Podstatným z hľadiska rozhodnutia vo veci bolo teda vyriešenie otázky výšky priemerného zárobku žalobkyne za 3. štvrťrok roku 2020, teda určenie, z akých zložiek v tomto období pozostával funkčný plat žalobkyne a ďalej bolo podstatným z hľadiska rozhodnutia vo veci posúdenie existencie dôvodov pre zníženie náhrady mzdy žalobkyňi za čas presahujúci 12 mesiacov.

45. Pokiaľ ide o ustálenie priemerného zárobku žalobkyne v rozhodnom období 3. štvrťroka 2020, t.j. jej funkčného platu s poukazom na § 29 ods. 1, 2 zák. č. 553/2003 Z.z., odvolací súd sa stotožňuje so správnymi skutkovými zisteniami a právnym záverom súdu prvej inštancie, v zmysle ktorého k odňatiu osobného príplatku žalobkyňi došlo bez existencie zákonného dôvodu pre takýto postup a takéto konanie je aj v rozpore s dobrými mravmi vzhľadom na okolnosti, ktoré predchádzali odňatiu príplatku, ako sú tieto podrobne uvedené v odôvodnení napadnutého rozsudku. Takéto konanie žalovanej preto nemôže požívať právnu ochranu a nemôže byť na ujmu žalobkyňi.

46. Ohľadne vyššie uvedeného záveru odvolací súd odkazuje na podrobné dôvody napadnutého rozsudku, s ktorými sa stotožňuje a na tomto mieste ich neopakuje.

47. Súd svoje úvahy, ako dospel k vyššie uvedenému záveru, podrobne uviedol v odôvodnení rozsudku s poukazom na zistený skutkový stav a právne predpisy, ktoré aplikoval, tieto úvahy sú správne, preskúmateľné tak stranami sporu, ako aj odvolacím súdom a niet v nich žiadneho logického rozporu.

48. S týmito úvahami sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožňuje a odkazuje na ne.

49. Vychádzajúc z tohto záveru správne súd ustálil výšku priemernej mzdy žalobkyne v rozhodnom období 3. štvrťroka 2020 sumou 1.132,50 € mesačne, pozostávajúcej z tarifného platu 830,50 €, zvýšenia tarifného platu 125 € a osobného príplatku 177 € (§ 29 ods. 1, 2 zák. č. 553/2003 Z.z.).

50. Vychádzajúc z takto ustálenej priemernej mzdy žalobkyne vecne správne rozhodol súd, pokiaľ priznal žalobkyňi náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru za dobu od 1.11.2020, od kedy malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru na základe neplatnej výpovede, do 31.10.2020, t.j. za obdobie 2 rokov v celkovej sume 27.180 € (24 mesiacov x 1.132,50 €) spolu s úrokmi z omeškania z jednotlivých mesačných náhrad mzdy od ich splatnosti, preto v tejto časti odvolací súd napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil.

51. K odvolacím námietkam žalovanej proti vyhovujúcemu výroku rozsudku odvolací súd uvádza, že správanie štatutárneho zástupcu žalovanej (starostu) voči žalobkyni ako zamestnankyni, ktoré vyplynulo z vykonaného dokazovania, nemožno hodnotiť inak, ako konanie odporujúce dobrým mravom a nemožno týmto konfliktom odôvodňovať zrušenie pracovného miesta žalobkyne, následné neumožnenie žalobkyni pokračovať v práci po skončení pracovnej neschopnosti a pred daním výpovede a neumožnenie žalobkyni vykonávať prácu počas výpovednej doby.

51.1. Účelovosť organizačnej zmeny, ktorá sa týkala aj žalobkyne v tomto konaní, bola preukázaná v inom konaní, vedenom na Okresnom súde Košice II pod sp.zn. 11Cpr/28/2020 a následne na Krajskom súde v Košiciach pod sp.zn. 6CoPr /1/2023, v ktorom stranou sporu bola žalovaná a predmetom posudzovania bolo rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré sa týkalo aj žalobkyne. Súd teda založil svoje rozhodnutia aj na skutočnostiach, o ktorých získal vedomosť z vlastnej rozhodovacej činnosti, tieto skutočnosti boli žalovanej (aj žalobkyni) známe, keďže bola sporovou stranou, a preto nedôvodná je odvolacia námietka žalovanej, v zmysle ktorej nemožno závery z tohto konania vzťahovať aj na toto konanie.

51.2. Rovnako nedôvodná je námietka žalovanej, že súd vychádzal z obsahu spisu Okresného súdu Košice II sp.zn. 42Cpr/64/2020, ktorého pripojenie žiadna sporová strana nežiadala. Práve vo vyššie uvedenom konaní medzi tými istými sporovými stranami bolo rozhodované o neplatnosti výpovede danej žalovanou žalobkyni a práve z vyššie uvedeného konania bol vylúčený nárok na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia na samostatné konanie, ktoré bolo následne vedené pod sp.zn. 42Cpr/9/2023. Súd teda správne z úradnej povinnosti pripojil si tento spis, v ktorom rozhodol iba čiastočne o žalobe žalobkyne, teda iba o jednom jej nároku (o neplatnosti skončenia pracovného pomeru), pričom výsledky vyššie uvedeného konania mohol a musel použiť aj v konaní o ďalšom čiastkovom nároku.

51.3. Odvolací súd teda postup súdu, ktorý si pripojil aj bez návrhu sporových strán spis sp.zn. 42Cpr/64/2020 a zohľadnil aj výsledky konania vedeného pod sp.zn. 11Cpr/28/2020, nepovažuje za vadný a porušujúci procesné práva žalovanej.

52. K odvolacím námietkam, vzťahujúcim sa k záveru súdu o nezákonnom odňatí osobného príplatku odvolací súd uvádza, že vykonaným dokazovaním nebol preukázaný žiaden zákonný dôvod jeho odňatia žalobkyni. Štatutárny zástupca žalovanej vo svojej výpovedi uviedol, že dôvodom jeho odňatia bola práceneschopnosť žalobkyne a správne súd uzavrel, že išlo o ďalší prejav negatívneho postoja štatutárneho zástupcu žalovanej voči žalobkyni po incidente, ku ktorému došlo v júni 2019 a za ktorý bol štatutárny zástupca žalovanej aj trestne stíhaný. Ako účelové sa preto javia odvolacie námietky, v zmysle ktorých dôvodom odňatia osobného príplatku bolo porušovanie povinností žalobkyňou už pred jej práceneschopnosťou (v júni 2019), keďže k odňatiu tohto osobného príplatku došlo až v období, keď žalobkyňa ukončila práceneschopnosť a keď žalovaná bola povinná jej pridelovať prácu a uhrádzať jej mzdu za vykonanú prácu, resp. uhrádzať jej mzdu za nevykonávanie práce pre prekážky na strane zamestnávateľa.

53. K odvolacej námietke, týkajúcej sa priznania náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov odvolací súd uvádza, že v zmysle ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce o znížení resp. nepriznaní náhrady mzdy môže súd rozhodnúť len na základe žiadosti zamestnávateľa, teda dôkazné bremeno preukázať podmienky pre takéto prípadné rozhodnutie zaťažuje zamestnávateľa, teda v prejednávanej spore žalovanú.

53.1. Žalovaná odôvodňovala nepriznanie náhrady mzdy tým, že je subjektom verejnej správy, že dôvodom neplatného skončenia pracovného pomeru bolo zrušenie pracovného miesta žalobkyne, toto pracovné miesto bolo od júla 2019 neobsadené a žalovaná preto nemala možnosť žalobkyňu na tomto mieste ďalej zamestnávať a tiež s poukazom na sociálny charakter plnenia poskytovaného v čase po uplynutí 12 mesiacov.

53.2. Súd sa dôsledne zaoberal všetkými žalovanou tvrdenými dôvodmi pre nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov a tieto správne vyhodnotil ako irelevantné pre nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov.

53.3. Súd pritom vychádzal z judikatúrou ustálených kritérií, teda zohľadnil konkrétny dôvod skončenia pracovného pomeru a zisťoval, prečo žalovaná neumožnila žalobkyni pokračovať v práci potom, čo žalobkyňa oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnaní a tiež zisťoval, či na strane žalovanej existovali objektívne skutočnosti, ktoré by znemožnili žalobkyni pokračovať v práci a zároveň znemožnili uspokojiť jej mzdové nároky. Správne pritom v potvrdenej časti rozsudku zohľadnil aj tú skutočnosť, že hoci žalobkyňa je poberateľkou starobného dôchodku, táto skutočnosť nie je dôvodom pre nepriznanie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov, a to

s poukazom na skutočnosť, že sociálna funkcia náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov súdnou praxou ustálená nebola.

54. Iba samotná skutočnosť, že pracovné miesto žalobkyne bolo zrušené, nemôže byť dôvodom pre nepriznanie jej náhrady mzdy s argumentáciou, že žalovaná nemala možnosť ju ďalej zamestnávať, a to predovšetkým vzhľadom na okolnosti, ktoré predchádzali zrušeniu jej pracovného miesta a ktoré vykonaným dokazovaním boli preukázané nielen v tomto konaní o náhradu mzdy, ale už v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ktoré začalo podaním žaloby dňa 23.12.2020 na Okresnom súde Košice II a bolo vedené pod sp.zn. 42Cpr/64/2020 v spojení s konaním vedeným na Krajskom súde Košice pod sp.zn. 6CoPr/8/2022.

55. Pokiaľ by teda odvolací súd aj zohľadnil odvoláciu námietku žalovanej, že súd nedôvodne preskúmaval ďalšie dôvody skončenia pracovného pomeru nad rozsah konania vedeného o určenie neplatnosti výpovede, tento postup súdu nemal za následok vecnú nesprávnosť rozsudku, pretože vychádzajúc aj len z dôvodu skončenia pracovného pomeru, ktorým bolo zrušenie pracovného miesta žalobkyne, samotná táto skutočnosť neodôvodňuje nepriznanie náhrady mzdy tak, ako bolo uvedené vyššie.

56. V súlade s ustálenou rozhodovacou praxou je aj postup súdu, pokiaľ nezohľadnil, že žalovaná je subjektom verejnej správy, pretože posudzovanie nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru nemožno robiť závislým od ekonomickej či finančnej kondície povinného zamestnávateľa.

57. Rovnako správny je aj postup súdu, ak nezohľadnil skutočnosť, že žalobkyňa bola a aj v súčasnosti je poberateľkou starobného dôchodku, keďže náhrada mzdy aj za čas presahujúci 12 mesiacov plní satisfakčný a sankčný charakter a nie sociálnu funkciu, ako sa toho dovoľáva žalovaná. Súdna prax je ustálená v závere, že znížiť, prípadne vôbec nepriznať náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov možno len výnimočne, a to v prípadoch, ak by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle článku 2 Zákonníka práce. Poskytovanie starobného dôchodku žalobkyňi za už odpracované roky nemôže spôsobiť výnimočnosť, ktorá by zakladala možnosť zníženia alebo nepriznania náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov a ani skutočnosti tvrdené žalovanou neodôvodňujú záver, že by priznanie náhrady mzdy za obdobie 24 mesiacov, v rozsahu ktorých bolo žalobe výrokom I. vyhovené, bolo výkonom práva žalobkyne v rozpore s dobrými mravmi.

58. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok v napadnutom výroku I. ako vecne správny potvrdil.

59. Pokiaľ ide o odvolanie podané žalobkyňou proti zamietavému výroku II. odvolací súd dospel k záveru, že žalobkyňa dôvodne uplatnila odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP, pretože rozsudok v tejto časti vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

60. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením je omyl súdu pri aplikácii práva na správne zistený skutkový stav. O omyl v aplikácii práva ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, než ktorý mal použiť alebo ak použil síce správny právny predpis, ale nesprávne ho interpretoval na daný prípad.

61. Súd prvej inštancie nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru aj za čas presahujúci 24 mesiacov až do právoplatnosti rozsudku súdu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, t.j. do 4.4.2023 síce posúdil podľa správneho zákonného ustanovenia, t.j. § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce, avšak túto normu nesprávne interpretoval, ak žalobu v prevyšujúcom rozsahu zamietol s odôvodnením, že priznanie náhrady mzdy v rozsahu 24 mesiacov je dostatočným naplnením sankčnej a satisfakčnej funkcie náhrady mzdy a s prihliadnutím na sociálnu funkciu náhrady mzdy je jej zníženie o 5 mesiacov primerané, a to za situácie, že nekonštatoval rozpor výkonu práva žalobkyne (domáhať sa náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru) s dobrými mravmi.

62. Odklonil sa tým od ustálenej súdnej praxe, v zmysle ktorej znížiť, prípadne vôbec nepriznať náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov možno len výnimočne, a to v prípadoch, ak by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle článku 2 Zákonníka práce (viď rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 6Cdo/157/2010).

63. Súdna prax je ustálená v závere, že poberanie starobného dôchodku nemôže spôsobiť výnimočnosť, ktorá by zakladala možnosť zníženia alebo nepriznania náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Poberanie starobného dôchodku bez ohľadu na jeho výšku nemôže byť považované za rozpor s dobrými mravmi, ktorý by odôvodňoval zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Ak sa teda žalobkyňa domáha náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a súčasne poberá starobný dôchodok, nemôže ísť o výkon práva v rozpore s dobrými mravmi.

64. Vo všeobecnosti výkon práva uplatniť si náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru spôsobom vyplývajúcim priamo zo zákona, pri rešpektovaní zákonom predpokladaného postupu formulovaného v ust. § 79 Zákonníka práce, nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva a konaním v rozpore s dobrými mravmi.

65. Súd v odôvodnení rozsudku neidentifikoval žiadne skutočnosti, ktoré by nasvedčovali záveru, že dôvodom nepriznania náhrady mzdy žalobkyni za čas presahujúci 24 mesiacov by bol výkon tohto jej práva v rozpore s dobrými mravmi.

66. Súd sa dôsledne zaoberal všetkými žalovanou tvrdenými dôvodmi pre nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov a tieto správne vyhodnotil ako irelevantné pre nepriznanie/zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. Napriek tomu následne pristúpil k zníženiu náhrady mzdy za čas presahujúci 24 mesiacov s poukazom na sociálnu funkciu mzdy.

67. Dôvodná je preto odvolacia námietka žalobkyne, že súd neodôvodnil, v čom vidí rozpor s dobrými mravmi, ak by bola žalobkyni priznaná náhrada mzdy za čas 36 mesiacov. V tejto časti je rozsudok súdu teda aj nepreskúmateľný pre nedostatok dôvodov, z ktorého dôvodu rozsudok súdu o zamietnutí žaloby v prevyšujúcej časti (výrok II.) nielenže vychádza z nesprávneho právneho záveru, ale rozhodnutie v tejto časti je aj predčasné, a preto aj vecne nesprávne.

68. Ako už bolo vyššie uvedené, súdna prax sa neustálila v závere, že náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru po uplynutí 12 mesiacov plní sociálnu funkciu. Pokiaľ takýto záver prijal Najvyšší súd SR v rozhodnutí sp.zn. 4Cdo/125/2018, toto rozhodnutie bolo zrušené nálezom Ústavného súdu SR sp.zn. I. ÚS 331/2019, pričom ústavný súd dospel k záveru o rozpore právneho názoru Najvyššieho súdu SR vo vyššie uvedenom rozhodnutí, ktorý kládol dôraz na sociálnu funkciu náhrady mzdy, s Ústavou SR.

69. Ústavný súd vo vyššie uvedenom náleze v bode 48. uviedol: „Z ústavnoprávneho hľadiska preto neobstojí právny názor najvyššieho súdu, ktorý s dôrazom na sociálnu funkciu náhrady mzdy uviedol, že okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné. Súd je však oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväzovať na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb“.

70. Po zrušení rozhodnutia sp.zn. 4Cdo/125/2018 najvyšší súd rozhodoval v konaní vedenom pod sp.zn. 3Cdo/2/2020, pričom v uvedenom rozhodnutí spomína sociálnu funkciu náhrady mzdy iba v súvislosti s citáciou záverov svojho predchádzajúceho rozhodnutia sp.zn. 4Cdo/125/2018.

70.1. Aj v rozhodnutí sp.zn. 3Cdo/2/2002 zo dňa 25.11.2021 (odsek 28.) najvyšší súd uviedol, že ústavný súd dospel k záveru o rozpore právneho názoru najvyššieho súdu, ktorý kládol dôraz na sociálnu funkciu náhrady mzdy, s Ústavou Slovenskej republiky.

70.2. V ďalšom konaní potom vychádzal zo záverov rozhodnutia najvyššieho súdu sp.zn. 6Cdo/157/2010 a závery súdov v ním prejednáwanej veci o vplyve poberania starobného dôchodku žalobcom na nárok žalobcu na náhradu mzdy v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce

považoval za spočívajúce na nesprávnom právnom posúdení, ak poberanie starobného dôchodku bolo dôvodom nepriznania náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov.

71. Ani v ďalších rozhodnutiach najvyššieho súdu, týkajúcich sa problematiky zníženia/nepriznania náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce, nenachádzame závery o sociálnej funkcii náhrady mzdy.

72. Súdna prax i právna teória vychádzajú zo záveru, že náhrada mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru nie je náhradou ušlej mzdy, nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom (porovnaj R 90/1970). Náhrada mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, má teda satisfakčný a sankčný charakter, ale neplní sociálnu funkciu, ako z nej nesprávne vychádzal súd prvej inštancie.

73. Pokiaľ ide o záver, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle článku 2 Zákonníka práce, súdna prax i právna teória (viď Zákonník práce, Komentár, 3. vydanie, 2022, prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc. a kol., str. 834 – 846) dospeli k záveru, že k zníženiu, poprípade nepriznaniu náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže súd pristúpiť, len ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu je možné dovodiť, že zamestnanec sa zapojil, alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než aké by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideľovať mu dohodnutú prácu. Súd prihliadne najmä k tomu, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný, akú prácu tam vykonával a akého zárobku dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Významné pri tom je najmä, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce v mieste dohodnutom pracovnou zmluvou pre výkon práce alebo v mieste, ktoré je možné z hľadiska daného účelu považovať za rovnocenné miestu dohodnutému pre výkon práce, či zamestnanec vykonával alebo mohol vykonávať takú prácu, ktorá zodpovedá druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve alebo práci, ktorá je dohodnutému druhu práce rovnocenná alebo prácu, ktorej výkon je pre zamestnanca výhodnejší než v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce a akú mzdu za vykonanú prácu dosiahol alebo by mohol (keby takú prácu vykonával) dosiahnuť. Keby sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok nezodpovedajúcich tým, za ktorých by vykonával prácu u zamestnávateľa v prípade, že by mu prideľoval prácu v súlade s pracovnou zmluvou, nebolo by z hľadiska daného účelu možné od zamestnanca spravodlivo požadovať, aby sa po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru do takejto práce vôbec zapojil; ak tak i napriek tomu učinil, nemôže to viesť k záveru, že má byť požadovaná náhrada mzdy znížená alebo dokonca nepriznaná.

74. Z hľadiska vyššie uvedených kritérií súd žalobou uplatnený nárok na náhradu mzdy za obdobie prevyšujúce 24 mesiacov neposudzoval, a preto rozhodol predčasne, ak žalobu v tejto časti zamietol.

75. V ďalšom konaní bude preto súd opätovne povinný na základe doposiaľ vykonaného dokazovania a doplneného po vrátení veci posúdiť žalobou uplatnený nárok z hľadiska vyššie uvedených kritérií a k zníženiu resp. nepriznaniu náhrady mzdy za čas presahujúci 24 mesiacov bude môcť súd pristúpiť iba vtedy, ak zistí, že výkon práva žalobkyne požadovať náhradu mzdy aj za toto obdobie (5 mesiacov a 4 dni) je v rozpore s dobrými mravmi.

76. Samotné konštatovanie, že súd považoval priznanú náhradu mzdy za 24 mesiacov za dostatočnú, keďže spĺňa satisfakčnú i sankčnú funkciu, preto nepostačuje a dôraz na sociálnu funkciu náhrady mzdy za toto obdobie je nenáležitý.

77. Pokiaľ ide o skutočnosti, ktorými žalovaná odôvodňovala nárok na nepriznanie náhrady mzdy nad 12 mesiacov, s tými sa súd dôsledne a správne vysporiadal pri rozhodovaní už o nároku na náhradu mzdy za čas prvých 24 mesiacov a správne tieto skutočnosti považoval za irelevantné pre nepristúpenie k zníženiu resp. nepriznaniu náhrady mzdy, a preto aj v ďalšom konaní žalovanou tvrdené dôvody pre zníženie/nepriznanie náhrady mzdy nemožno zohľadniť ako relevantné.

78. Odvolací súd považuje za potrebné na záver uviesť, že nemohol prihliadať na listinné dôkazy, ktoré žalobkyňa predložila v odvolacom konaní (doručila odvolaciemu súdu dňa 2.4.2024) z dôvodu, že aj v odvolacom konaní platí princíp koncentrácie a dôkazy, ktoré strana sporu nemohla bez svojej viny uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie (§ 366 CSP) síce spĺňajú podmienku novôt, avšak odvolateľ ich môže uplatniť iba v odvolaní (§ 366 CSP) a protistrana najneskôr v lehote na vyjadrenie k odvolaniu (§373 ods. 4 CSP).

79. Táto podmienka splnená nebola, keďže žalobkyňa tieto nové prostriedky procesného útoku neuplatnila ani v odvolaní a ani vo vyjadrení k odvolaniu žalovanej, a nie je možné zohľadniť ani tú skutočnosť, že v čase vykonávania týchto procesných úkonov tieto nové dôkazy k dispozícii nemala, vzhľadom na zásadu koncentrácie aj v odvolacom konaní, z ktorej výnimky, pokiaľ ide o čas, do kedy tieto prostriedky procesného útoku alebo procesnej obrany možno uplatniť, Civilný sporový poriadok nepozná.

80. Z vyššie uvedených dôvodov súd žalobkyni nedoručoval vyjadrenie žalovanej k týmto listinným dôkazom, ktoré odvolací súd zaslal žalovanej na vyjadrenie, keďže aj prípadná jej reakcia na vyjadrenie žalovanej by nemala žiaden vplyv na rozhodnutie v odvolacom konaní, keďže odvolací súd na tieto dôkazy prihliadnuť nemohol.

81. Zároveň pokiaľ ide o informáciu pre občanov obce Cestice – Dobogov, táto je zo dňa 13.12.2023 a žalobkyňa teda tento dôkaz mohla predložiť spolu s odvolaním zo dňa 19.12.2023.

82. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd zrušil rozsudok v zamietavom výroku II. a v súvisiacich výrokoch o náhrade trov konania a o súdnom poplatku (výroky III., IV.) v zmysle ustanovenia § 389 ods. 1 písm. c) CSP a v zrušenom rozsahu vracia vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, v ktorom súd rozhodne opätovne o trovách celého konania, vrátane trov tohto odvolacieho konania.

83. Predmetom konania po vrátení veci teda zostáva nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 1.11.2022 do 4.4.2023 (5 mesiacov a 4 dni).

84. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 CSP).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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

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

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

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

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

a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada

c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 CSP).

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

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 CSP).

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

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

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 ods. 2 CSP).

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