

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 6CoPr/2/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4112226330
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 03. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marta Polyáková
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2019:4112226330.7

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Maty Polyákovej a sudkýň JUDr. Dagmar Podhorcovej a JUDr. Ingrid Doležajovej, v právnej veci žalobkyne: J. G. H., R., nar. XX.XX.XXXX, bytom Q., Za F. XX, zastúpená JUDr. Rastislav Bajánek, advokát so sídlom Bratislava, Vajnorská 1, proti žalovanému: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, so sídlom Nitra, Tr. A. Hlinku 1, IČO: 00 157 716, zastúpený Mgr. Michal Zeman, advokát so sídlom Bratislava, Medená 18, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a iné, na odvolanie žalobkyne a žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 22. novembra 2017 č. k. 7Cpr/4/2012-790, v spojení s uznesením Okresného súdu Nitra zo dňa 26. januára 2018 č. k. 7Cpr/4/2012-860 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch I., II. p o t v r d z u j
e s tým, že priznaná náhrada mzdy je „brutto“.

Vo výroku III. v napadnutej zamietajúcej časti rozsudok súdu prvej inštancie m e n í tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 21.424,50 eura brutto, ktoré je žalovaný povinný žalobkyni zaplatiť do 30 dní od právoplatnosti rozsudku.

Vo výroku IV. rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej zamietajúcej časti m e n í tak, že nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával.

Žalobkyňa má nárok na náhradu trov konania v časti určenia neplatnosti výpovede a v časti náhrady mzdy v rozsahu 100 %.

Žalovaný má nárok na náhradu trov konania v časti určenia, že nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyni dňa 24.04.2012 je neplatná. Zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 4.761 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Žalobu vo zvyšku náhrady mzdy zamietol, zamietol tiež návrh žalovaného, ktorým požadoval, že nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. O náhrade trov konania rozhodol tak, že žalobkyňa má v časti určenia neplatnosti výpovede voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % a žalovaný má nárok na náhradu trov konania voči žalobkyni v časti nároku na náhradu mzdy v rozsahu 66,68 %. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že medzi stranami sporu vznikol dňa 15.08.1986 pracovný pomer založený pracovnou zmluvou uzatvorenou dňa 05.06.1986 na dobu neurčitú, s miestom výkonu práce KHV, druh práce (funkcia) asistentka. Žalovaný listom zo dňa 24.04.2012 dal žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodov nadbytočnosti. Dôvodom nadbytočnosti

je, že podľa schválenej systematizácie pracoviska katedry hudby PF UKF katedra potrebuje, vzhľadom na realizáciu akreditovaných študijných programov v dennej a externej forme a počet študentov, ktorí na nej študujú 7 pracovných miest odborných asistentov s akademickým titulom PhD., resp. vedeckou hodnosťou CSc. Na katedre hudby je v súčasnosti 8 zamestnancov s akademickým titulom PhD. a preto žalobkyňa oznámila, že nemá možnosť ďalej ju zamestnať a to ani na kratší pracovný čas na katedre hudby PF UKF. Žalobkyňa listom zo dňa 08.06.2012 oznámila žalovanému, že s výpoveďou z pracovného pomeru nesúhlasí a trvá na ďalšom zamestnávaní. Po právnej stránke svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 63, § 77, § 79 ods. 1, 2, § 250i ods. 4, § 129 Zákonníka práce, ako aj ust. § 100, § 101 OZ. Súd skúmal, v súlade s pokynmi odvolacieho súdu, po preukázaní splnenia podmienok prerokovania výpovede žalobkyne so zástupcami zamestnancov, či boli splnené všetky podmienky výpovede z pracovného pomeru a to rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou bolo zníženie stavu zamestnancov, nadbytočnosť žalobkyne a príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou žalobkyne a to najmä so zameraním sa na skutočnosť, aký počet odborných asistentov pracoval na katedre hudby pred obdobím 01.10.2011. Porovnaním schválenej systematizácie funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt na katedre hudby za obdobie od 01.12.2010 do 31.08.2011, podľa ktorej počet odborných asistentov bol 7 a systematizácie funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt na katedre hudby za obdobie od 01.10.2011 do 31.08.2012, podľa ktorej počet odborných asistentov bol 7 zistil, že na katedre hudby bol počet odborných asistentov rovnaký a na katedre hudby bolo 7 odborných asistentov, preto dospel k záveru, že na katedre hudby nedošlo k organizačnej zmene, ktorej dôsledkom sa mala stať žalobkyňa nadbytočnou. Skutočnosť, že žalobkyňa nastúpila na katedru hudby potom, čo bola jej predchádzajúca výpoveď určená za neplatnú, nemôže byť dôvodom jej nadbytočnosti. Žalovaný v konaní tvrdil, že stav nadbytočnosti žalobkyne mal trvať už v roku 2005, kedy dal žalobkyňi výpoveď prvýkrát, ktorá následne bola určená za neplatnú. Za danej situácie pracovné miesto žalobkyne doposiaľ nebolo zrušené a vzhľadom na určenie neplatnosti predchádzajúcej výpovede, pracovný pomer žalobkyne trval na katedre hudby naďalej. Nástupom žalobkyne do zamestnania po rozhodnutí súdu o neplatnosti predchádzajúcej výpovede nedošlo k faktickej organizačnej zmene žalovaného, pretože pracovný pomer žalobkyne neskončil a tento trval, v dôsledku čoho nedošlo k jej prijatiu nad rámec v tom čase schválenej organizačnej štruktúry žalovaného. Preto neobstojí tvrdenie žalovaného, že systematizácia pracovných miest za rok 2010 - 2011 bola modifikovaná súdnym rozhodnutím o neplatnosti výpovede žalobkyne, ktorým sa vytvorilo reálne ďalšie miesto, ktoré bolo následnou systematizáciou zrušené. Vzhľadom na uvedené nemal za preukázanú existenciu organizačnej zmeny nadbytočnosti žalobkyne a príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou, preto rozhodol, že výpoveď je neplatná. Predmetom konania bol ďalej nárok žalobkyne na náhradu mzdy, ktorý si uplatnila na súde podaním doručeným súdu dňa 10.12.2015, v ktorom si uplatnila nárok na náhradu mzdy za mesiace august 2012 až august 2013 s tým, že funkčný plat je 793,50 eura a následne na pojednávaní dňa 02.06.2016 rozšírila nárok na náhradu mzdy za mesiace august 2012 - máj 2016 a súd na tomto pojednávaní pripustil zmenu petitu. V zmysle ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného od 01.09.2011 do 31.12.2012, t. j. v čase rozhodnom, kedy bola daná výpoveď, patrí žalobkyňi náhrada mzdy za čas 9 mesiacov. Súd preto ustálil, že žalobkyňi patrí nárok na náhradu mzdy za obdobie 9 mesiacov a to za mesiace august 2012 - apríl 2013. Nestotožnil sa s tvrdením žalobkyne, že je potrebné na nárok na náhradu mzdy aplikovať ust. § 79 v znení účinnom od 01.01.2013, pretože výpoveď bola žalobkyňi daná dňa 24.04.2012 a v zmysle § 252i ods. 4 Zákonníka práce výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 01.01.2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31.12.2012. Keďže žalovaný vzniesol námietku premlčania, súd sa zaoberal námietkou premlčania a dospel k záveru, že nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie august 2012 - apríl 2013 nie je v celom rozsahu premlčaný. Nárok žalobkyne bol uplatnený na súde dňa 10.12.2015. V danom prípade si žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy za mesiace august 2012 - august 2013, preto súd nárok na náhradu mzdy za mesiac august, september, október 2012 považoval za premlčaný. Žalobkyňi tak patrí nárok na náhradu mzdy za mesiace november a december 2012 a január - apríl 2013. Žalobkyňa požadovala náhradu mzdy vo výške 793,50 eura a táto výška náhrady mzdy nebola v konaní sporná medzi stranami sporu. Preto uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyňi náhradu mzdy vo výške 4.761 eur, ktorá pozostáva z náhrady mzdy za 6 mesiacov a vo zvyšku žalobu v časti náhrady mzdy zamietol, keďže nárok na náhradu mzdy za mesiac august - október 2012 bol premlčaný a v časti náhrady mzdy za mesiace máj 2013 - máj 2016 bol nedôvodne uplatnený. Žalovaný v rámci svojej obrany navrhol, aby súd v prípade, ak rozhodne o neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhodol, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. Tvrdil, že dôvody, pre ktoré nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej žalobkyňu zamestnával boli preukázané výpoveďou svedkyne dekanky R.. P. Y., O., ktorá vo výpovedi uviedla, že trend znižovania študentov prebieha od

roku 2005, znižuje sa rozsah teoretickej výučby a na katedre hudby nemajú žiadne miesta pre teoretika hudby. Dôvod videl aj v dĺžke súdneho konania, keď sama žalobkyňa opakovanými prietahmi spôsobila, že konanie trvá skoro viac ako 5 rokov, a preto nemožno od neho požadovať, aby ju naďalej zamestnával. Nemožnosť spravodlivého požadovania od zamestnávateľa, aby zamestnával zamestnanca, musí ísť ruka v ruku s dôvodmi vedúcimi k realizácii zámeru zamestnávateľa so zamestnancom pracovný pomer skončiť. Ak zamestnávateľom použitý dôvod skončenia pracovného pomeru spočíva v niečom inom, než v počínaní zamestnanca na škodu zamestnávateľa alebo okolnostiach, pre ktoré zamestnanec z dôvodu zamestnávateľovi nepričítateľných, už nepredstavuje prínos očakávaný v čase vzniku pracovného pomeru (teda konkrétne u výpovede z iných dôvodov, než tých podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bodov 1, 3, 4 a písm. e/ Zákonníka práce), prípadne možno spravodlivo požadovať od zamestnávateľa ďalšie zamestnávanie zamestnanca nejde. Súd preto žalovaným tvrdené skutočnosti nepovažoval za skutočnosti zakladajúce nemožnosť požadovať spravodlivo od žalovaného, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, preto jeho návrh zamietol. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1, 2 CSP. V časti určenia neplatnosti výpovede súd rozhodol o nároku na náhradu trov konania podľa § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobkyňi, ktorá bola ohľadne tohto nároku plne úspešná, jej priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. V časti nároku žalobkyne na náhradu mzdy súd rozhodol o nároku na náhradu trov konania podľa § 255 ods. 2 CSP tak, že žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 66,68 %.

2. Rozsudok súdu prvej inštancie napadli v zákonnej lehote odvolaním obidve strany sporu.

Žalovaný napadol rozsudok súdu prvej inštancie vo všetkých jeho častiach, okrem zamietajúcej časti a domáhal sa jeho zmeny tak, že žaloba bude v celom rozsahu zamietnutá a bude mu priznaný nárok na náhradu trov prvoinštančného, ako aj odvolacieho konania. V prípade, ak by súd rozhodol, že výpoveď je neplatná, tak navrhol, aby odvolací súd rozhodol, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával, resp., aby určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným sa ukončuje. K organizačným zmenám uviedol toľko, že akademický senát Pedagogickej fakulty UKF schválil systematizáciu funkčných a pracovných miest, ktorým bol stanovený počet odborných asistentov na katedre hudby v počte 7. V čase prijatia príkazu rektora na katedre hudby pôsobilo 8 odborných asistentov, z toho vyplýva, že jeden asistent sa stal nadbytočným. Záver súdu prvej inštancie považuje za absurdný, pretože v čase uskutočnenia príkazu rektora na katedre hudby pôsobilo 8 odborných asistentov, pričom žalovaný mal záujem, aby na tejto katedre pôsobilo len 7 odborných asistentov. Ak zamestnávateľ má povinnosť zamestnávať nejakého zamestnanca nad rámec jeho doterajšej organizačnej štruktúry, napr. v dôsledku rozhodnutia súdu, týmto dochádza k faktickej organizačnej zmene, t. j. k zmene organizačnej štruktúry, a to bez toho, aby zamestnávateľ prijal písomné rozhodnutie. O organizačnú zmenu teda pôjde vždy, ak dochádza k zmene faktického stavu zamestnancov. Na základe výkladu § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je potrebné nevyhnutne dospieť k záveru, že rozhodnutie o organizačnej zmene je potrebné porovnať s aktuálnym stavom zamestnanosti u žalovaného v čase prijatia rozhodnutia. Z výsluchu dekanke Prof. R. P. Y., O. vyplýva, že žalobkyňa bola nadbytočná už v roku 2005, kedy žalovaný dal žalobkyňi výpoveď prvýkrát. Od roku 2005 dochádzalo k znižovaniu študentov a počtu vyučujúcich. Z jej výpovede taktiež vyplýva, že kvalifikácia, odbornosť a zameranie žalobkyne neboli vhodné ani potrebné pre účely vykonávania výučby na katedre hudby Pedagogickej fakulty UKF. Žalovaný nielen že nepotrebuje žalobkyňu na zabezpečenie výučby, ale z hľadiska efektívneho a potrebného zabezpečenia výučby ju ani nemôže využiť. Žalovaný od začiatku poukazoval na to, že ak súd určí, že výpoveď je neplatná, tak žiadal určiť, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával. V tejto súvislosti poukázal na skutočnosť, že žalovaný pre žalobkyňu nemá miesto v rámci jej kvalifikácie. V prípade určenia neplatnosti výpovede by sa dostal do situácie, kedy by opäť žalobkyňi nevedel pridelovať žiadnu prácu v rámci jej pracovnej zmluvy a musel by opäť prepúšťať z organizačných dôvodov. Preto i z tohto dôvodu nie je možné od neho požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával. V tejto súvislosti opätovne poukázal na výpoveď svedkyne, dekanke fakulty. Ďalším dôvodom je i skutočnosť, že sama žalobkyňa svojimi opakovanými a nedôvodnými návrhmi spôsobila prietahy a i pre tento časový odstup je nemožné pre žalovaného riadne zaradiť žalobkyňu do práce. Súd zamietol jeho návrh na opakovaný výsluchu svedkyne - dekanke fakulty, pričom týmto výsluchom chcel preukázať, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. K náhrade mzdy uviedol, že považuje výpoveď za platnú, a preto súd nemal žalobkyňi náhradu mzdy priznať. Pre účely posúdenia premlčania je rozhodujúci návrh žalobkyne zo dňa 02.06.2016, náhrada mzdy za apríl 2013 bola splatná 15.05.2013, t. j. premlčacia doba uplynula 15.05.2016, a preto nárok na náhradu tejto mzdy je premlčaný a obdobne musia byť premlčané aj náhrady mzdy za predchádzajúce mesiace. Čo sa týka trov konania, požadoval náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

3. Žalobkyňa napadla rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch II., III. a VI. Uviedla, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h/ CSP) a konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 365 ods. 1 písm. d/ CSP). Súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil priznanie náhrady mzdy za obdobie 9 mesiacov, keď nesprávne aplikoval ust. § 252i ods. 4 Zákonníka práce a ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinné do 31.12.2012. Ustanovenie § 72 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.12.2012 bolo v rozpore s príkazom výkonu práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, zákazom zneužívať práva a povinnosti vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu obsiahnutom v článku II. základných zásad Zákonníka práce a zároveň aj v rozpore s ust. §17 ods. 3 Zákonníka práce. Inú vadu, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci vidí v tom, že súd nerozhodol o úroku z omeškania napriek tomu, že požadovala aj úroky z omeškania a súd o tomto jej nároku nerozhodol. Žiadala preto, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že jej návrhu o rozsah náhrady mzdy s príslušenstvom za obdobie november 2012 - máj 2016 vyhovie, prípadne rozsudok súdu prvej inštancie zruší a vec mu vráti na ďalšie konanie.

4. K odvolaniu žalovaného sa vyjadrila žalobkyňa, ktorá žiadala, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že jej prizná náhradu mzdy v rozsahu 36 mesiacov s príslušenstvom. Čo sa týka organizačnej zmeny uviedla, že od roku 2005 boli na katedre hudby prijímaní noví zamestnanci a vzhľadom na neustále personálne odmeny formou vypisovania nových výberových konaní na miesta odborných asistentov ťažko hovoriť o spravodlivom konaní vedenia katedry voči jej osobe. To, že nepatrí k obľúbencom pani dekanky je zrejmé, je proti nej zaujatá, a preto aj jej výsluch by nepôsobil vierohodne. Žiadala zamietnuť odvolanie žalovaného a priznať jej náhradu trov odvolacieho konania a v časti nároku mzdy rozsudok súdu prvej inštancie zmeniť tak, že jej bude priznaná náhrada mzdy v rozsahu 36 mesiacov s príslušenstvom.

5. K odvolaniu žalobkyne sa vyjadril žalovaný, ktorý opätovne zotrval na svojich dôvodoch, ktoré uvádzal v odvolaní. Nestotožnil sa s názorom žalobkyne, podľa ktorého náhrada mzdy z neplatnej výpovede predstavuje sankciu, ktorú je povinný znášať zamestnávateľ. Skutočnosť, že súčasná právna úprava (ako aj právna úprava pred 01.09.2011) bola nepriaznivejšia pre zamestnávateľa nemení nič na závere, že 9 mesačná náhrada mzdy je dostatočná a ústavne konformná. Nie je na mieste aplikovať iný právny predpis na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru než ten, ktorý platil v čase uskutočnenia výpovede. Z opatrnosti na poslednom pojednávaní navrhol, aby súd žalobkyňi náhradu mzdy nad rámec 9 mesiacov nepriznal, ak by jej mala inak prináležať náhrada mzdy za viac ako 9 mesiacov. Súd správne v rozsudku nerozhodol o úroku z omeškania, pretože žalobkyňa na pojednávaní dňa 02.06.2016 navrhla zmenu petitu, v rámci ktorého si úrok z omeškania neuplatňovala.

6. Uznesením zo dňa 26.01.2018 č. k. 7Cpr/4/2012-860 súd návrh žalobkyne na doplnenie rozsudku zamietol. Po právnej stránke svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 255 ods. 1, 2, 3 CSP, ako aj § 233 CSP. Po preskúmaní návrhu žalobkyne na doplnenie rozsudku dospel k záveru, že v danom prípade neexistujú dôvody na doplnenie výroku rozsudku. Nestotožnil sa s jej tvrdením, že predmetom konania bolo aj príslušenstvo, t. j. úrok z omeškania. Žalobkyňa poukázala na podanie, ktoré bolo doručené súdu dňa 10.12.2015. V tomto podaní žiadala, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť jej náhradu mzdy za mesiace august 2012 - august 2013 pri mesačnom funkčnom plate 793,50 eura s tým, že presnú špecifikáciu spolu s úrokom z omeškania predloží na pojednávaní. Právny zástupca na pojednávaní dňa 02.06.2016 uviedol, že žiada, aby súd rozšíril návrh a pripustil zmenu petitu v tom, že žalobkyňa žiada, aby jej súd priznal náhradu mzdy za obdobie od augusta 2012 do mája 2016 a to v sume 793,50 eura mesačne. Súd aj takúto zmenu pripustil. Vychádzajúc z uvedené skonštatoval, že predmetom konania bola len náhrada mzdy bez jej príslušenstva. Z uvedených dôvodov návrh žalobkyne na doplnenie rozsudku zamietol.

7. K vyjadreniu žalobkyne sa vyjadril žalovaný, ktorý navrhol rozhodnúť tak, ako navrhoval vo svojom odvolaní. Čo sa týka prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov, predložil listinu, o ktorej pravosti nie je dôvod pochybovať, a ak mala žalobkyňa pochybnosti o tejto listine, bolo jej povinnosťou navrhnuť dôkazy v tom smere, čo však neurobila. Pokiaľ ide o nadbytočnosť žalobkyne a organizačnej zmeny, zotrval na svojich doterajších vyjadreniach a opätovne poukázal na výsluchu svedkyne - dekanky fakulty. Žalobkyňa až po tom, čo bol rozsudok súdu prvej inštancie (predchádzajúci rozsudok) zrušený Krajským súdom v Nitre sa rozhodla, že si uplatní i náhradu mzdy, a preto si musela byť vedomá, že

jej náhrada mzdy bude sčasti premičaná. Žiadosť žalobkyne o nepriznanie trov konania žalovanému predstavuje oneskorene podané odvolanie proti výroku o trovách konania. V tejto súvislosti poukázala i na bod 5.2. odvolania žalovaného proti rozsudku, v ktorom vysvetľuje, že ak by odvolací súd z dôvodov hodných osobitného zreteľa nepriznal žalovanému náhradu trov konania, nie je možné náhradu trov konania priznať ani žalobkyňi.

8. Krajský súd v Nitre vyzval obidve strany sporu v súlade s ust. § 382 CSP, aby sa vyjadrili k možnému použitiu ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, v znení účinnom od 01.01.2013 v spojení s ust. § 252i ods. 4 Zákonníka práce. Žalobkyňa k možnému použitiu tohto ustanovenia uviedla, že ho treba interpretovať tak, aby sa zabezpečila ochrana hodnoty slobody a zároveň rešpektovala najvyššebecnejšiu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Zachovaním princípu spravodlivosti by nebol postup súdu, ktorý by § 79 ods. 2 Zákonníka práce aplikoval takým spôsobom, že by sa v podstate negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia, a aby sa zamestnávateľovi vyplatilo konať v rozpore so zákonom. V tejto súvislosti poukázala na uznesenie NS SR sp. zn. 8Cdo/188/2016. Podľa jej názoru súd musí mať možnosť posudzovať okolnosti konkrétneho prípadu pri rozhodovaní o nároku zamestnanca na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v prípade, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahoval 9 mesiacov.

9. Žalovaný na výzvu súdu uviedol, že nárok na náhradu mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru upravuje § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Ustanovenie § 252i ods. 4 Zákonníka práce nerozlišuje medzi nárokmi z platnej výpovede a nárokmi z neplatnej výpovede, preto je potrebné toto ustanovenie aplikovať aj na prípadné nároky z neplatnej výpovede. Z uvedeného vyplýva, že vzhľadom k tomu, že žalovaný dal žalobkyňi výpoveď listom zo dňa 24.04.2012, v prípade neplatnosti tejto výpovede je potrebné aplikovať s poukazom na § 252i ods. 4 Zákonníka práce § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.12.2012 (t. j. nie v znení účinnom od 01.01.2013). V tejto súvislosti poukázal na viaceré rozhodnutia krajských súdov. Aplikácia § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.01.2013 na výpoveď danú do 31.12.2012 narúša princíp právnej istoty. Takýto výklad by bol ústavné nekonformný. V prípade, ak odvolací súd dospeje k záveru, že je potrebné aplikovať § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.01.2013 poukázal i na skutočnosť, že žalovaný v konaní pred prvoinštančným súdom navrhol nepriznať náhradu mzdy nad 9 mesiacov a to na pojednávaní konanom 16.10.2017. V tejto súvislosti poukázal, že žalobkyňa nepracuje bez vážnych dôvodov, ničím nepreukázala, že sa nemôže zamestnať, pričom nestačí, ak si žalobkyňa hľadá prácu len vo svojom odbore, musí si hľadať zamestnanie aj v inej oblasti. Aj v prípade aplikácie § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.01.2013 sú splnené podmienky, aby súd žalobkyňi nepriznal náhradu mzdy v maximálnom možnom rozsahu. V prípade, ak by súd rozhodol, že výpoveď je neplatná žiadal, aby rozhodol, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával. K tomu dodal, že od podania odvolania sa situácia u žalovaného v danom smere ešte zhoršila.

10. Odvolací súd vo veci rozhodoval podľa ustanovení zák. č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len CSP) účinného od 01.07.2016, ktorým bol zrušený zák. č. 96/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok, keďže podľa § 470 ods. 1 CSP, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti a podľa ods. 2 vety rovnakého ustanovenia, právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona zostávajú zachované.

11. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávnený subjektom - stranou v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP) proti rozsudku súdu prvej inštancie proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP) po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 363 CSP) a že odvolatelia použili zákonom prípustné odvolacie dôvody, preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), doplnil dokazovanie výsluchom svedka a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku I., II. ako vecne správny potvrdil podľa § 387 ods. 1 CSP a vo výroku III. a IV. v zmysle ust. § 388 CSP zmenil.

12. Žalobkyňa sa podaným návrhom domáhala určenia neplatnosti výpovede, ktorú jej dal žalovaný dňa 24.04.2012 z dôvodu, že sa nestala nadbytočnou, keďže jej pracovné miesto nebolo zrušené a jej nadbytočnosť bola len umelo vyvolaná a skutočným dôvodom je pomsta za prehratý pracovný spor, keď rozsudkom Okresného súdu Nitra zo dňa 11.02.2011 č. k. 15C/195/2005-1137 bolo určené, že

žalovaný s ňou neplatne skončil pracovný pomer. Súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku určil, že výpoveď zo dňa 24.04.2012, ktorú dal žalovaný žalobkyni je neplatná a to z dôvodu, že na katedre hudby nedošlo k organizačnej zmene, ktorej dôsledkom sa mala stať žalobkyňa nadbytočnou. Z takto zisteným skutkovým stavom, ako aj právny posúdením sa odvolací súd plne stotožňuje. K tomuto odvolací súd len dodáva, že žalobkyňa požiadala listom zo dňa 01.06.2011 žalovaného, aby jej bol umožnený nástup na pracovisko. Následne prebiehali medzi stranami sporu rokovania a to 27.06.2011 a zo strany žalovaného bola žalobkyňa vyzvaná listom zo dňa 01.07.2011 na nástup do zamestnania. Žalobkyňa opätovne potom žiadala o prijatie do zamestnania dňa 24.08.2011, ako aj 12.09.2011. Súd prvej inštancie správne posudzoval systematizáciu funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt na katedre hudby a podľa tejto systematizácie, na katedre hudby od 01.12.2010 do 31.08.2011 bol počet odborných asistentov 7 a od 01.09.2011 do 31.08.2013 opätovne bol počet odborných asistentov rovnaký a to v počte 7. Táto systematizácia, ktorá mala platiť od 01.12.2010 do 31.08.2011 bola schválená akademickým senátom 30.06.2011, t. j. v čase, keď už žalobkyňa mala u žalovaného pracovať, nakoľko predchádzajúcim súdnym sporom bolo určené, že výpoveď je neplatná. Následne potom dekan fakulty dňom 08.11.2011 požiadala o rozviazanie pracovného pomeru so žalobkyňou a rektor 18.01.2012 rozhodol o nadbytočnosti žalobkyne, na čo jej v súvislosti s tým potom bola daná výpoveď. Z uvedeného prehľadu je možné konštatovať, že systematizácia funkčných a pracovných miest zamestnancov fakulty na katedre hudby bola schválená dňa 30.06.2011, kde bolo schválené, že bude 7 pracovných miest odborných asistentov avšak v tom čase už fakticky mala žalobkyňa u žalovaného pracovať, a teda by na katedre hudby bolo 8 pracovných miest odborných asistentov. Táto samotná skutočnosť nemôže viesť k tomu, že následne potom žalovaný pristúpil k organizačnej zmene, pretože potom, čo mala nastúpiť žalobkyňa do zamestnania, nemohla byť znova určená za nadbytočnú. Takýto právny názor už zaujal odvolací súd vo svojom predchádzajúcom rozhodnutí zo dňa 27.10.2015, keď uviedol, že ak podľa systematizácie pracovných miest zamestnancov, ktorá predchádzala systematizácii pred 01.10.2011 bolo na katedre hudby len 7 odborných asistentov, skutočnosť, že na katedru hudby nastúpila žalobkyňa potom, ako bola jej predchádzajúca výpoveď určená za neplatnú, nemôže byť dôvodom jej nadbytočnosti. Takýto postup by znamenal, že v každom prípade neplatného skončenia pracovného pomeru by sa zamestnanec stal automaticky nadbytočným a na tomto svojom právnom názore odvolací súd i naďalej zotrváva. Z uvedeného potom treba konštatovať, že u žalovaného nedošlo k organizačnej zmene a nemožno prisvedčiť ani jeho námietke, že systematizácia bola modifikovaná súdnym rozhodnutím, ktorým sa reálne vytvorilo ďalšie miesto, ktoré následkom systematizácie bolo zrušené. S týmto názorom sa odvolací súd nestotožňuje, a preto dospel zhodne so súdom prvej inštancie k záveru, že jej pracovný pomer trval a nedošlo k jej prijatiu nad rámec schválenej systematizácie a z uvedeného dôvodu preto ani nedošlo na katedre hudby k organizačným zmenám, a preto je výpoveď neplatná.

13. Je nesporným, že žalobkyňa priamo v žalobe, ktorou sa domáhala určenia neplatnosti výpovede, nežiadala aj priznať náhradu mzdy, prvýkrát si náhradu mzdy uplatnila dňa 10.12.2015, keď žiadala, aby jej súd priznal náhradu mzdy za mesiace august 2012 - august 2013. Na pojednávaní konanom dňa 02.06.2016 žiadala pripustiť zmenu petitu na čo súd prvej inštancie uznesením pripustil zmenu petitu, na základe ktorej bol žalovaný povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od augusta 2012 do mája 2016 a to v sume 793,50 eura mesačne.

14. Podľa § 79 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce), ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

15. Nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru môže zamestnanec uplatniť nielen súčasne so žalobou o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, ale aj neskôr, avšak s rizikom prípadného úspešného namietania premlčania takéhoto nároku žalovaným. V danom prípade si žalobkyňa v rámci svojej žaloby o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatnila aj nárok na náhradu mzdy, nie však súčasne s podanou žalobou. V takomto prípade nejde o zmenu

žaloby a súd prvej inštancie nemá dôvod o zmene petitu osobitne rozhodovať. Práve tu ide o prípad, keď závery (výsledky) konania o žalobe sú spolu s ďalšími skutočnosťami podkladom pre rozhodnutie o nároku na náhradu mzdy. Z uvedeného vyplýva, že žalobkyňa si uplatnila nárok na náhradu mzdy dňa 10.12.2015 a keďže žalovaný vzniesol v priebehu konania námietku premlčania, správne súd prvej inštancie posudzoval premlčanie a vyvodil z neho správny právny záver, keď dospel k záveru, že nárok na náhradu mzdy za mesiac august, september a október 2012 považoval za premlčaný. Súd prvej inštancie správne posudzoval plynutie premlčacej doby, ktorá je 3-ročná a plynie odo dňa, kedy sa právo mohlo vykonať po prvý raz s tým, že začína plynúť od splatnosti každej jednotlivkej náhrady mzdy za príslušný mesiac. Následne v tej súvislosti potom priznal žalobkyni náhradu mzdy za mesiac november 2012 - apríl 2013 v sume 4.761 eur, avšak opomenul, že pri priznávaní náhrady mzdy vždy je potrebné túto náhradu mzdy priznať „brutto“. Keďže rozhodnutie súdu prvej inštancie v tejto časti bolo vecne správne, odvolací súd ho v zmysle ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdil s tým, že priznanú náhradu mzdy priznal žalobkyni brutto. V ďalšej časti žalobu o náhradu mzdy zamietol, keď mal za to, že za nasledujúce mesiace od mesiaca máj 2013 - máj 2016 bol žalobkyňou uplatnený nárok nedôvodný. Vychádzal z ust. § 79 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.01.2013, pretože výpoveď bola žalobkyni daná dňa 24.04.2012 a v zmysle § 252i ods. 4 Zákonníka práce, výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31.12.2012. Žalovaný neplatne skončil so žalobkyňou pracovný pomer, súd prvej inštancie bol s poukazom na ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného od 01.09.2011 do 31.12.2012 t. j. v čase rozhodnom, kedy bola daná výpoveď toho názoru, že žalobkyni patrí náhrada mzdy za čas 9 mesiacov.

16. Od nadobudnutia účinnosti Zákonníka práce dňa 1. apríla 2002 bolo ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce niekoľkokrát novelizované a to zák. č. 210/2003 Z. z., zák. č. 348/2007 Z. z., zák. č. 257/2011 Z. z. a zák. č. 307/2014 Z. z. Vo vzťahu k nároku zamestnanca na náhradu mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, najvýraznejšiu zmenu predstavovala novela Zákonníka práce uskutočnená zák. č. 257/2011 Z. z. Podľa novelizovaného § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.09.2011 do 31.12.2012, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 9 mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas 9 mesiacov. V dôsledku novely Zákonníka práce uskutočnenej zák. č. 361/2012 Z. z. došlo s účinnosťou od 1. januára 2013 k vráteniu právnej úpravy do podoby účinnej pred 1. septembrom 2011, keď podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce mohol súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov, primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Zároveň sa stanovilo, že náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Na základe uvedeného je možné konštatovať, že sám zákonodarca si uvedomoval striktnosť právnej úpravy týkajúcej sa možnosti priznať zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru maximálne za čas 9 mesiacov, a preto s účinnosťou od 1. januára 2013 došlo k jej zmene v prospech zamestnancov. Je zrejmé, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 1. septembra 2011 do 31. decembra 2012 bol pre zamestnancov najnevýhodnejší a v porovnaní s jeho predchádzajúcimi a nasledujúcimi zneniami bol neprimerane prísny a značne diskriminačný. Vzhľadom na jeho kogentnú úpravu v danom období súd nemal možnosť posudzovať okolnosti konkrétneho prípadu pri rozhodovaní o nároku zamestnanca na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v prípade, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahoval 9 mesiacov.

17. V tejto súvislosti odvolací súd plne poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.11.2018 sp. zn. 8Cdo/188/2016. V tomto rozhodnutí Najvyšší súd SR konštatuje, že už v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010 boli vyslovené právne závery v tom smere, že pracovnoprávne predpisy treba vykladať tak, aby zabezpečili ochranu hodnoty slobody a zároveň rešpektovali najvyššobecnú hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Zachovaním princípu spravodlivosti by nebol postup súdu, ktorý by § 79 ods. 2 Zákonníka práce aplikoval takým spôsobom, že by sa v podstate negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúce z ods. 1 tohto ustanovenia, a aby sa zamestnávateľovi vyplatilo konať v rozpore so zákonom. Vzhľadom na uvedené odvolací súd uzatvára, že právny názor súdu prvej inštancie, podľa ktorého v prejednávanej spore žalobkyni nebolo možné priznať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 9 mesiacov, nemožno považovať za správny a odvolací súd zastáva názor, že je možné priznať náhradu mzdy i nad tento rozsah. Žalovaný sa však v priebehu konania pred súdom prvej inštancie, ako aj na odvolacom pojednávaní domáhal, aby súd náhradu mzdy nad tento rozsah nepriznal, prípadne primerane znížil. Pri vyhodnotení žiadosti zamestnávateľa o zníženie povinnosti náhrady

mzdy je potrebné skúmať všetky okolnosti ovplyvňujúce možnosť zamestnanca zapojiť sa do práce, za podmienok v zásade rovnocenných než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy v čase, keď mu zamestnávateľ prideloval prácu, resp. je potrebné skúmať, či sa zamestnanec do takejto práce zapojil. V tejto súvislosti odvolací súd opätovne poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, na ktoré poukázal už aj Najvyšší súd SR vo svojom rozhodnutí sp. zn. 8Cdo/188/2016 a to na rozhodnutie zo dňa 14.09.2011 sp. zn. 6Cdo/157/2010. Odvolací súd poukazuje najmä na tú časť rozhodnutia, v ktorom Najvyšší súd SR uvádza: „systémová zmena v roku 1989 mala v právnom poriadku za následok hodnotovú zmenu v smere hodnotovej diskontinuity z predchádzajúcim obdobím. Ústava SR prijatá s účinnosťou od 01.10.1992 v článku 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila tak zásadu rešpektujúcu jednu zo základných hodnôt právneho štátu a to hodnotu slobody konania. Zmyslom tejto zásady je, že právnú povinnosť možno uložiť iba zákonom, alebo na základe zákona a v jeho medziach. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa je v rozpore s uvedeným článkom 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 9 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať, len výnimočne a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle článku 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvyššobecnějšíu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých, každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúce z ods. tohto ustanovenia, a aby sa vyplatilo konať protiprávne“.

18. Žalovaný, ktorého zaťažovalo bremeno tvrdenia, ako dôkazné bremeno, o jeho návrhu na zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov nepreukázal, že by priznanie náhrady mzdy žalobkyni bolo v rozpore s dobrými mravmi, keď neuviedol žiaden dôvod na jej nepriznanie, preto odvolací súd nevidel žiaden dôvod na nepriznanie náhrady mzdy žalobkyni za čas presahujúci 12 mesiacov. 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. Avšak na druhej strane, kedy na priznanú náhradu mzdy za 9 mesiacov nastupuje už len sociálna funkcia odvolací súd posudzoval, či sa žalobkyňa mohla zapojiť do práce v podstate za podmienok rovnakých, akoby vykonávala prácu u svojho zamestnávateľa a mal za to, že žalobkyňa tak pred súdom prvej inštancie ako aj pred odvolacím súdom dostatočne preukázala, z akých dôvodov, ako často si hľadala zamestnanie, avšak všetky jej pokusy zostali bezúspešné. Odvolací súd opätovne zdôrazňuje, že pokiaľ požiadal zamestnávateľ o zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy je predovšetkým podstatné, či sa zamestnanec mohol po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru zamestnať u iného zamestnávateľa prípadne, či sa do práce u iného zamestnávateľa nezapojil z vážneho dôvodu. Významné je predovšetkým to, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce v mieste zjednanom pracovnou zmluvou pri výkone práce alebo v mieste, ktoré z hľadiska daného účelu možno považovať za rovnocenné miesto zjednaného pre výkon práce (napr. v mieste bydliska zamestnanca) alebo v mieste, ktoré je z hľadiska daného účelu možné považovať pre zamestnanca za výhodnejšie, než miesto zjednané pre výkon práce (napr. miesto v obci bezprostredne susediacej s obcou bydliska zamestnanca) a či zamestnanec vykonával alebo mohol vykonávať takúto prácu, ktorá zodpovedá druhu práce zjednanej v pracovnej zmluve alebo práce, ktorá je zjednanému druhu rovnocenná alebo práce, ktorej výkon je pre zamestnanca výhodnejší než v pracovnej zmluve zjednaný druh práce a akú mzdu za vykonanú prácu obdržal alebo by mohol obdržať. K primeranému zníženiu, prípadne nepriznaniu náhrady mzdy môže súd z týchto hľadísk pristúpiť len vtedy, ak je možné, po zhodnotení všetkých okolností prípadu vyvodiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ si splnil svoju povinnosť pridelovať mu túto prácu.

19. Odvolací súd preto dospel k záveru, že žalobkyňa využila širokú škálu možností pre zamestnanie, avšak počas celého trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamestnaná nebola. Z toho vyvodil, že je potrebné jej priznať náhradu mzdy i na čas presahujúci 9 mesiacov, a preto rozsudok v napadnutej zamietajúcej časti zmenil a priznal žalobkyni náhradu mzdy za 27 mesiacov po 793,50 eura (keďže výška medzi stranami sporu nebola sporná) t. j. v celkovej sume 21.424,50 eura brutto. V tomto smere sa nemožno stotožniť s názorom žalobkyne, ktorý prezentovala na odvolacom pojednávaní, keď požadovala priznať náhradu mzdy od novembra 2012 do októbra 2015. Ako už bolo vyššie konštatované, nárok na náhradu mzdy za čas august, september, október 2012 je premlčaný, a preto neprichádza do úvahy, aby súd priznal náhradu mzdy v rozsahu presahujúcom 9 mesiacov tým, že si jednoducho posunie túto lehotu a žiada ju priznať až od tých splátok mzdy, ktoré premlčané neboli. Odvolací súd vzhľadom na uvedené je toho názoru, že takto priznaná náhrada mzdy predstavuje pre žalobkyňu jednak dostatočnú satisfakciu, ako aj sociálnu ochranu a zároveň je dostatočnou sankciou pre žalovaného za postup, ktorý zvolil pri skončení pracovného pomeru so žalobkyňou.

20. Žalobkyňa vo svojom odvolaní namietala, že súd nerozhodol o úroku z omeškania napriek tomu, že požadovala aj úroky z omeškania. S touto jej námietkou sa odvolací súd nestotožňuje. Súd prvej inštancie uznesením zo dňa 26.01.2018 č. k. 7Cpr/4/2012-860 návrh žalobkyne na doplnenie rozsudku zamietol. V uznesení náležitým spôsobom vysvetlil, prečo nerozhodoval o úrokoch z omeškania. Odvolací súd v tejto súvislosti odkazuje na uvedené rozhodnutie, v ktorom súd prvej inštancie konštatoval, že predmetom konania bola len uplatnená náhrada mzdy „bez príslušenstva“. Napokon uznesenie bolo doručené stranám sporu, a toto uznesenie nebolo napadnuté odvolaním. Z uvedených dôvodov odvolací súd konštatuje, že žalobkyňa si v spore neuplatnila i nárok na úroky z omeškania, preto nemal súd o čom rozhodovať.

21. V ďalšej časti rozsudku súd prvej inštancie návrh žalovaného, že nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával, zamietol. S takýmto právnym posúdením sa odvolací súd nestotožňuje. Odvolací súd doplnil na odvolacom pojednávaní dokazovanie výsluchom svedkyne R.. R.. P. Y., O., ktorú v priebehu konania pred súdom prvej inštancie navrhol žalovaný vypočuť, avšak tento jeho návrh bol zamietnutý, ktorá uviedla, že u žalovaného pracovala ako dekanica do 31.05.2018. Poukázala, že už od roku 2005 začal nový model financovania na fakulte, a preto sa hľadal spôsob, ako zredukovať počet pracovníkov. Situácia od roku 2005 sa neustále vyvíjala k horšiemu, keď fakulta stále dostáva čoraz menej finančných dotácií a v súčasnosti po nástupe nového rektora v júli 2018, tento vyzval katedry, aby predložili opätovne návrh na zníženie počtu zamestnancov, pretože neustále klesá výrazne počet študentov, pričom počet pracovníkov je rovnaký a z týchto dôvodov aj v súčasnosti sa pripravuje rozviazanie pracovného pomeru dohodou s jednou pracovníčkou na katedre hudby. Situácia na katedre hudby je neúnosná, keď je v permanentnom mínuse a musia jej vypomáhať iné katedry z ich rozpočtov. Taktiež uviedla, že prácu, ktorú žalobkyňa vykonávala na základe pracovnej zmluvy, by v súčasnosti vykonávať nemohla, pretože jej práca bola v podstate rozdelená medzi ostatných zamestnancov, pretože katedra hudby musí dodržať určitý počet zamestnancov. To, koľko je zamestnancov na katedre vždy ovplyvňuje počet študentov a tento počet neustále výrazne klesá. Podotkla, že katedra je živý organizmus, musia promptne reagovať o záujem na výučbu konkrétnych predmetov a keď o niektorý študijný program nie je záujem, keď sa tam nehlásia študenti, musia vytvoriť študijný program, o ktorý študenti majú záujem. Odvolací súd po zhodnotení výpovede svedkyne dospel k záveru, že z jej výpovede jednoznačne vyplýva, aké potreby fakulta má, pokiaľ ide o rozsah a skladbu výučby. Hodnotiac jej výpoveď, odvolací súd dospel k záveru, že skutočne nie je možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, pretože jednoznačne nemá vytvorené pracovné podmienky, aby ju do pracovného pomeru opätovne mohol zaradiť. Ak by súd v tejto časti nevyhovel návrhu žalovaného, došlo by opätovne k patovej situácii, kedy by žalobkyňa mohla nastúpiť na výkon práce u žalovaného z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, avšak z dôvodu, že tento by jej nevedel pridať akúkoľvek prácu, opätovne by došlo k rozviazaniu pracovného pomeru, čím by sa vytvoril priestor na ďalší súdny spor. I z týchto dôvodov preto odvolací súd rozhodol, že nie je možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, to znamená, že právoplatnosťou rozhodnutia pracovný pomer žalobkyne u žalovaného zanikne.

22. O náhrade trov konania rozhodol odvolací súd v zmysle ust. § 396 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 CSP a žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania v časti určenia neplatnosti výpovede a v časti náhrady mzdy, keďže v tejto časti bola v plnom rozsahu úspešná a naopak, žalovanému priznal

nárok na náhradu trov konania v časti určenia, že nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, pretože v tejto časti bol žalovaný úspešný v plnom rozsahu. Uvedené sa vzťahuje na trovy konania tak pred súdom prvej inštancie, ako aj trovy odvolacieho konania, pričom o výške rozhodne súd prvej inštancie v zmysle ust. § 262 ods. 2 CSP samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Toto rozhodnutie bolo prijaté odvolacím senátom pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

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

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

a/ dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b/ dovolateľom právnická osoba, 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).