

Súd: Okresný súd Bratislava III  
Spisová značka: 61Cpr/10/2018  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8716210734  
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 04. 2019  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľudmila Jančovičová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2019:8716210734.5

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III, v konaní pred sudkyňou JUDr. Ľudmilou Jančovičovou, v spore žalobkyne: Q.. Q. A., narodená XX.XX.XXXX, trvale bytom B. č. XXX, právne zastúpená: JUDr. Peter Derevjaník, advokát, IČO: 51 010 127, so sídlom Kamenárska 17/A, Bratislava, proti žalovanému: KOMUNÁLNA poisťovňa, a.s. Vienna Insurance Group, IČO: 31 595 545, so sídlom Štefánikova 17, Bratislava, právne zastúpený: JUDr. Felix Neupauer, advokát, IČO: 37 928 422, so sídlom Dvořákovo nábrežie 8/A, Bratislava, o zaplatenie 12.505,23 eur s príslušenstvom, takto

### rozhodol:

I. Žaloba sa z a m i e t a .

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

### odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa žalobou doručenou Okresnému súdu Poprad dňa 09.12.2016 proti žalovanému domáhala, aby súd žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyňi sumu vo výške 12.505,23 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % p.a. zo sumy 121,41 eur odo dňa 15.12.2013 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,25 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.01.2014 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,25 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.02.2014 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,25 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.03.2014 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,25 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.04.2014 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,25 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.05.2014 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,15 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.06.2014 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,15 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.07.2014 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,15 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.08.2014 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,05 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.09.2014 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,05 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.10.2014 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,05 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.11.2014 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,05 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.12.2014 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,05 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.01.2015 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,05 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.02.2015 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,05 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.03.2015 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,05 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.04.2015 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 5,05 % p.a. zo sumy 728,46 eur odo dňa 15.05.2015 do zaplatenia, ako aj náhradu trov konania.

2. Žalobca uviedol, že medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnankyňou vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.07.2003 pracovný pomer. V konaní vedenom na Okresnom súde Prešov pod sp. zn. 11C/79/2010 prvostupňový súd svojím rozsudkom zo dňa

26.09.2012 rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru, založeného a vzniknutého medzi žalobkyňou a žalovaným na základe uvedenej pracovnej zmluvy, zo dňa 04.02.2010 (žalobkyni doručené 09.02.2010) bolo neplatné a uvedený pracovný pomer medzi jeho účastníkmi naďalej trvá. Toto rozhodnutie bolo na základe odvolania žalovaného následne preskúmané a potvrdené aj súdom druhej inštancie. Uvedené rozhodnutie sa stalo právoplatným dňa 25.11.2013 a v dôsledku jeho rozsudku malo dôjsť k opätovnému nástupu žalobkyne do práce, a to za podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve z roku 2003 a jej neskorších dodatkov a zmien. V dôsledku nedostatku súčinnosti zo strany zamestnávateľa - žalovaného prejavujúcej sa v porušovaní jeho povinnosti pridelovať žalobkyni (ako zamestnankyni) prácu a platiť jej za jej vykonanie mzdu, bolo zo strany žalovaného žalobkyni znemožnené znova sa zapojiť do pracovného procesu tak, ako to vyplynulo z uvedeného výroku Okresného súdu Prešov. Predmetný pracovný pomer trval až do dňa 30.04.2015, kedy skončil dohodou medzi jeho účastníkmi. Keďže za uvedené obdobie trvania pracovného pomeru od 25.11.2013 do 30.04.2015 žalovaný porušoval svoje povinnosti zamestnávateľa a nevyplatil žalobkyni žiadnu mzdu v zmysle jej legitímnych mzdových nárokov vyplývajúcich z existencie pracovnoprávneho vzťahu, rozhodla sa žalobkyňa podať žalobu, ktorú odôvodnila nasledovne. Medzi žalobkyňou ako zamestnankyňou a žalovaným ako zamestnávateľom bola dňa 31.07.2003 uzavretá pracovná zmluva, ktorou bol medzi jej účastníkmi založený pracovný pomer. Ten následne, v zmysle dojednania o nástupe do práce, vznikol dňa 01.08.2003. Táto pracovná zmluva bola modifikovaná prostredníctvom neskorších dohôd - najprv bolo Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.07.2004, zmenené trvanie predmetného pracovného pomeru, z pôvodne dojednaného trvania na určitú dobu, na dobu neurčitú. Neskôr, na základe Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 01.03.2006 účastníci zmenili pôvodne dojednaný druh práce: regionálny obchodný zástupca na „nový“ druh práce: regionálny obchodný zástupca - špecialista. Žalobkyňa bola navyše dňom 15.09.2005 poverená riadením pracoviska - Obchodné miesto Prešov, pobočky Prešov. Pokiaľ ide o otázku mzdových podmienok, z uvedenej pracovnej zmluvy vyplýva, že sa účastníci predmetného pracovného pomeru dohodli tak, že žalobkyňa (ako zamestnanec) mala voči zamestnávateľovi nárok na mzdu pozostávajúcu z dvoch zložiek - jednak zo (1) zaručenej mzdy, vo výške minimálnej mzdy a jednak z (2) províziej odmeny, závislej od uhradeného poisťného. Čo sa týka termínu splatnosti mzdy, účastníci sa dohodli, že mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie v najbližšom výplatnom termíne s tým, že splatnosť jednotlivých miezd bola dohodnutá na desiaty kalendárny deň v danom mesiaci. Dňa 09.02.2010 bolo žalobkyni jej zamestnávateľom (žalovaným) doručené okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 04.02.2010. Týmto jednostranným právny úkonom, tvrdiac, že sa žalobkyňa ako zamestnanec dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny, žalovaný (ako zamestnávateľ) zamýšľal vyššie uvedený pracovný pomer, vzniknutý na základe Pracovnej zmluvy z r. 2003, so žalobkyňou, v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce okamžite skončiť. Keďže žalovaný na okamžitom skončení pracovného pomeru trval aj napriek skutočnosti, že mu žalobkyňa v bezodkladnej reakcii doručila Oznámenie zo dňa 15.02.2010 o neplatnom skončení pracovného pomeru a o trvaní pracovného pomeru v súlade s doposiaľ platnou pracovnou zmluvou, v ktorom formulovala svoj názor, podľa ktorého mala za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa nezakladalo na pravdivých tvrdeniach, a preto bolo neplatné, a že pracovný pomer založený a vzniknutý na základe Pracovnej zmluvy z r. 2003 v zmysle jej neskorších zmien a dodatkov v dôsledku toho naďalej trval, rozhodla sa žalobkyňa domáhať tohto určenia súdnou cestou. Rozsudkom č.k. 11C/79/2010-299 zo dňa 26.09.2012 Okresný súd Prešov tomuto návrhu žalobkyne vyhovel a určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo neplatné a pracovný pomer medzi účastníkmi naďalej trval. Toto rozhodnutie bolo neskôr potvrdené aj v druhej inštancii. Uvedený rozsudok odvolacieho súdu sa stal právoplatným dňa 25.11.2013. Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že pracovný pomer, ktorý vznikol 01.08.2003 na základe pracovnej zmluvy z 31.07.2003 od tohto momentu neprerušene trval a k jeho skončeniu došlo až ku dňu 30.04.2015, a to na základe Dohody o skončení pracovného pomeru v zmysle ust. § 60 ZP zo dňa 01.04.2015. Po tom, ako sa uvedený rozsudok stal dňa 25.11.2013 právoplatným, malo zo strany žalobkyne dôjsť k opätovnému nástupu do práce, a to v zmysle a podľa podmienok vyplývajúcich z pracovnej zmluvy z r. 2003 a jej následných dodatkov a zmien. Žalobkyňa poukázala na ust. § 47 ods. 1 písm. a) ZP. Žalovaný si povinnosť podľa uvedeného ustanovenia nesplnil. Žalobkyni ako zamestnankyni nebola z jeho strany poskytnutá akákoľvek potrebná súčinnosť, keďže žalobkyni odmietol pridelovať prácu a dokonca jej odmietol i vrátiť jej tzv. poisťný kmeň, ktorý nadobudla počas svojho dovtedajšieho pôsobenia u žalovaného. Tento bol v období od neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaným prerozdelený medzi iných zamestnancov. Naopak, o vôli a snahe žalobkyne smerujúcej k opätovnému zaradeniu sa do pracovného procesu u zamestnávateľa, i o jeho neochote toto zaradenie umožniť, svedčí skutočnosť, že žalobkyňa žalovanému opakovane

doručovala výzvy, ktorými svojho zamestnávateľa žiadala o pridelovanie práce v súlade so spomínaným rozsudkom, ktorým bola vyslovená neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, a to, že pracovný pomer medzi účastníkmi naďalej trvá. Opätovnému zaradeniu žalobkyne do pracovného procesu nemohla brániť ani skutočnosť, že odo dňa 18.07.2013 bola podľa lekárskeho potvrdenia práceneschopná. Uvedené je možné tvrdiť vzhľadom na špecifickú povahu práce, ktorú žalobkyňa pre žalovaného vykonávala, a ktorá jej umožňovala vykonávať starostlivosť o klientov (tzv. poisťný kmeň) aj v čase dočasnej práceneschopnosti. Za pravdu tomuto tvrdeniu dáva i to, že rovnaký záver formuloval vo svojom Rozsudku č.k. 6CoPr/2/2015-174 zo dňa 26.05.2015 aj Krajský súd Prešov, keď v paralelne prebiehajúcim konaní o nároku na náhradu mzdy za obdobie od neplatného skončenia pracovného pomeru uviedol: „...Žalobkyňa je u žalovaného zamestnaná ako obchodný zástupca tzv. „dílér“. Žalobkyňa mala za to, že i v čase práceneschopnosti má vychádzky a môže sa s ľuďmi stretávať a teda môže uzatvárať i zmluvy. Odvolací súd sa s uvedeným stotožňuje, nakoľko je všeobecne známe, že takýto díler sa prispôsobuje pracovnému režimu svojich klientov a často je jeho pracovný čas mimo rámca štandardného pracovného času 08.00 do 16.00 a z pracovného procesu nie sú vylúčené ani soboty a nedele...“. Napriek tomu žalovaný svoju povinnosť podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce nesplnil. Žalobkyňa neposkytol súčinnosť zamestnávateľa, nepridelil jej prácu a dokonca jej ani neprinavrátil jej tzv. poisťný kmeň pozostávajúci z klientov, s ktorými žalobkyňa uzavrela pre žalovaného poisťné zmluvy, a teda ktorých počas svojho predchádzajúceho pôsobenia u zamestnávateľa pre neho získala. Žalobkyňa navyše za predmetné obdobie trvania pracovného pomeru (od 25.11.2013 do 30.04.2015) žalovaný nezaplatil žiadnu mzdu. Z vyššie uvedeného je teda zrejmý základ nároku na nezaplatenú mzdu, ktorý si žalobkyňa uplatnila touto žalobou. Žalobkyňa má za to, že za obdobie trvania pracovného pomeru od 25.11.2013 do 30.04.2015, kedy jej pracovný pomer skončil dohodou jeho účastníkov, jej patrí mzda, ktorú jej je žalovaný ako zamestnávateľ povinný zaplatiť. Žalovaný v rozpore so svojimi povinnosťami podľa Zákonníka práce odmietol žalobkyňu pridelovať prácu a platiť jej mzdu. Tejto povinnosti žalovaného, vzhľadom na špecifickú povahu druhu práce a mzdového systému žalobkyne, nezbavuje ani tá skutočnosť, že počas predmetného obdobia trvania pracovného pomeru bola práceneschopná. Ako už bolo naznačené, k takému záveru dospel aj Krajský súd v Prešove, ktorý ako odvolací súd potvrdil rozhodnutie Okresného súdu Prešov, ktorým bol žalobkyňu priznaný nárok na náhradu mzdy za obdobie od neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru do právoplatnosti rozhodnutia o určení tejto neplatnosti. Aj v tomto období, rovnako ako neskôr, po určení, že pracovný pomer naďalej trvá, bola žalobkyňa práceneschopná. Krajský súd vtedy vo veci zaujal nasledovné stanovisko: „...Žalobkyňa je u žalovaného zamestnaná ako obchodný zástupca tzv. „dílér“. Žalobkyňa mala za to, že i v čase práceneschopnosti má vychádzky a môže sa s ľuďmi stretávať, a teda môže uzatvárať i zmluvy. Odvolací súd sa s uvedeným stotožňuje, nakoľko je všeobecne známe, že takýto díler sa prispôsobuje pracovnému režimu svojich klientov a často je jeho pracovný čas mimo rámca štandardného pracovného času 08.00 do 16.00 a z pracovného procesu nie sú vylúčené ani soboty a nedele. V predmetnej právnej veci je rozhodnou napokon i tá skutočnosť, že žalobkyňa ako obchodný zástupca a jej mzdový proces funguje na províznom systéme (zaručená minimálna mzda a provízia odmena závislá od uhradeného poisťného). Zamestnanci sú odmeňovaní podľa provízií, a teda aj v období jej práceneschopnosti by bola žalobkyňu vyplatená provízia, ktorá závisí od toho, kedy bolo zaplatené poisťné). Výška príjmu „dílera“ podľa vyjadrenia samotného žalovaného je teda aj v rozhodujúcej miere závislá len od jeho obchodných zručností, a nie až tak od práceneschopnosti. Pokiaľ bola žalobkyňa v postavení špecialistu, je odôvodnený záver, že jej obchodné zručnosti boli na viac ako priemernej úrovni.“ Z citovanej časti rozhodnutia jasne vyplýva, že súd v predmetnej veci dospel k jednoznačnému záveru a síce, že za dané obdobie žalobkyňu náhrada mzdy patrí, a to aj napriek tomu, že v priebehu trvania tohto obdobia bola po celý čas práceneschopná. Rovnako je zrejmé, že súd pri rozhodovaní v danej veci vychádzal z dvoch základných skutočností - po prvé, zohľadnil špecifickú povahu predmetu práce, ktorú žalobkyňa pre žalovaného vykonávala, a po druhé, zohľadnil aj osobitosti mzdového systému fungujúceho na províznom systéme. Pokiaľ ide o otázku výšky nároku uplatňovaného touto žalobou, poukázala na to, že je potrebné vychádzať z ustanovenia § 134 ods. 1 až 4 Zákonníka práce. Zároveň, aj pokiaľ ide o výšku uplatňovaného nároku, žalobkyňa uviedla, že zastáva názor, že pre jej výpočet je analogicky vhodné a potrebné postupovať rovnakou metodikou, ako postupoval Okresný súd Prešov vo svojom Rozsudku č.k. 13Cpr/6/201-128 zo dňa 15.12.2014 v spojení s opravným uznesením č.k. 13Cpr/6/2012-141 zo dňa 04.02.2015 vo veci náhrady mzdy za obdobie konania o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Tento názor sa opiera o skutočnosť, že právoplatnosťou rozhodnutia o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa pozícia žalovanej prakticky žiadnym spôsobom nezmenila, keďže napriek existencii právoplatného rozhodnutia jej zamestnávateľ fakticky znemožnil znovu sa zapojiť do pracovného procesu a v

nadväznosti na to jej nepoukazoval žiadne plnenie v podobe mzdy. Súd za rozhodujúce obdobie v danom prípade vzal obdobie októbra až decembra roku 2009. Žalobkyňa je toho názoru, že takýto postup je potrebné uplatniť aj pre výpočet výšky nároku uplatňovaného touto žalobou, a to z dôvodu uvedeného vyššie, teda, že od tohto obdobia nebola žalobkyňi zo strany žalovaného pridelovaná žiadna práca ani vyplatená žiadna ďalšia mzda. Následne súd z hrubej mzdy zúčtovanej žalobkyňi na výplatu v rozhodnom období a z obdobia odpracovaného ňou v rozhodnom období zisťoval priemerný zárobok žalobkyne, pričom výpočet priemerného hodinového zárobku predstavuje 2.077,49 eur / 496 hod. = 4,1885 eur a výpočet priemerného mesačného zárobku predstavuje 4,1885 eur x 173,92 hod. = 728,46 eur. Žalobkyňa ďalej uviedla, že keďže si žalobkyňa uplatňuje nárok na zaplatenie mzdy za obdobie od 25.11.2013 do 30.04.2015, výpočet výslednej sumy uplatnenej istiny predstavuje nárok na mzdu v sume 121,41 eur za zvyšok mesiaca november 2013 + (17 x 728,46 eur) za obdobie 17 mesiacov do skončenia pracovného pomeru dohodou = 12.505,23 eur. Okrem istiny si žalobkyňa uplatnila aj príslušenstvo v podobe zákonného úroku z omeškania s poukazom na ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce a ustanovenie § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s nariadením vlády č. 87/1995 Z.z.. Vzhľadom na skutočnosť, že mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie v najbližšom výplatnom termíne a fakt, že splatnosť jednotlivých miezd bola v pracovnej zmluve medzi účastníkmi pracovného pomeru dohodnutá na desiaty kalendárny deň v mesiaci, žalovaný sa do omeškania so zaplatením mzdy dostal vždy v 11. deň nasledujúceho mesiaca. Preto žiadala o priznanie zákonných úrokov z omeškania.

3. Žalobkyňa v žalobe označila a k žalobe ako listinné dôkazy k žalobe pripojila pracovnú zmluvu dňa 31.07.2003 uzatvorenú medzi stranami sporu; dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.07.2004; dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 01.03.2006; poverenie vedením pracoviska Obchodné miesto Prešov, pobočky Prešov z 15.09.2009; okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 04.02.2010; oznámenie zo dňa 15.02.2010 o neplatnom skončení pracovného pomeru, o trvaní pracovného pomeru a o dočasnej pracovnej neschopnosti s predložením potvrdenia o dočasnej práceneschopnosti; rozsudok Okresného súdu Prešov č.k. 11C/79/2010-299; rozsudok Krajského súdu v Prešove č.k. 2CoPr/21/2012-360 zo dňa 25.09.2013 právoplatný dňa 25.11.2013; dohodu o skončení pracovného pomeru uzatvorenú medzi stranami sporu dňa 01.04.2015; potvrdenie o zamestnaní zo dňa 30.04.2015; výzvu zo dňa 18.10.2012 na pridelovanie práce v súlade s rozsudkom Okresného súdu Prešov sp. zn. 11C/79/2010 zo dňa 26.09.2012; výzvu zo dňa 12.12.2013 na pridelovanie práce v súlade s rozsudkom Okresného súdu Prešov sp. zn. 11C/79/2010 zo dňa 26.09.2012 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove sp. zn. 2CoPr/21/2012 zo dňa 25.09.2013; odpoveď k výzve na pridelovanie práce zo dňa 20.12.2013; potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobkyne vystavené dňa 19.07.2013; rozsudok Krajského súdu v Prešove č.k. 6CoPr/2/2015-174 zo dňa 26.05.2015 právoplatný dňa 13.07.2015; rozsudok Okresného súdu Prešov č.k. 13Cpr/6/2012-128 zo dňa 15.12.2014; opravné uznesenie Okresného súdu Prešov č.k. 13Cpr/6/2012-141 zo dňa 04.02.2015; výplatné pásky žalobkyne za mesiac október 2009, november 2009 a december 2009.

4. Podaním doručeným Okresnému súdu Poprad dňa 11.05.2018 sa vo veci vyjadril žalovaný, ktorý zároveň namietol príslušnosť Okresného súdu Poprad v dôsledku čoho bol dňa 13.06.2018 spor postúpený na tunajší súd z dôvodu jeho miestnej a kauzálnej príslušnosti.

5. Žalovaný vo vyjadrení zo dňa 11.05.2018 uviedol vo veci najmä nasledovné skutočnosti. Nárok žalobkyne neuznal v celom rozsahu. Uviedol, že ho považuje za neoprávnený a bez právneho základu. Bez ohľadu na právnu kvalifikáciu uplatneného nároku uvedenú v žalobe mal za to, že vychádzajúc zo skutkového popisu sa nepochybne jedná o náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného podľa ustanovenia § 79 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, a to na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 04.02.2010. Žalobkyňa pritom predložila vo vedenom súdnom konaní Rozsudok Okresného súdu Prešov č.k. 13Cpr/6/2012-128 zo dňa 15.12.2014 v spojení s Rozsudkom Krajského súdu v Prešove č.k. 6CoPr/2/2015-174 zo dňa 26.05.2015, na základe ktorého bola žalobkyňi priznaná náhrada mzdy za obdobie viac ako 36 mesiacov. Žalobou uplatnený nárok pritom časovo kontinuálne nadväzuje na súdom priznanú náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a v tejto súvislosti však poukázal na ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce v zmysle ktorého náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za 36 mesiacov. Vzhľadom na skutočnosť, že žalobkyňou uplatnený nárok prevyšuje obdobie 36 mesiacov, nemôže byť podľa jeho názoru súdom priznaný. Bez ohľadu na uvedené navyše k žalobkyňou vyčíslenému nároku poznamenal, že náhrada mzdy má právnu povahu satisfakcie za ujmu a poskytuje sa v prípade, ak zamestnanec môže pracovať. A contrario, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu, napríklad v

dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, alebo pre inú prekážku v práci, pri ktorej mu neprináleží náhrada mzdy, nemá v takýchto prípadoch právo na náhradu mzdy. Uvedená okolnosť pritom nastala i v prípade žalobkyne, ktorá bola podľa predloženého potvrdenia práceneschopná od 18.07.2013 do 30.04.2015, teda počas celého obdobia, za ktoré je žalobou žalobkyňou uplatňovaná náhrada mzdy. Odhliadnuc od toho uviedol, že zároveň považuje spôsob výpočtu priemerného mesačného zárobku žalobkyne v rozhodnom období za nesprávny. Poznamenal tiež, že počas plynutia práceneschopnosti sú vyplácané provízie len za uzatvorené zmluvy a nie nové zmluvy. Zohľadnenie uvedenej skutočnosti by potom bolo relevantné pri prípadnom výpočte priemerného mesačného zárobku. Je pritom nepochybné, že žalobkyňa počas svojej práceneschopnosti zjavne nebola schopná vykonávať prácu pre žalovaného a teda sprostredkovať uzatvorenie nových zmlúv, čo by sa následne malo odraziť pri stanovení priemerného mesačného zárobku. K uplatňovaným úrokom z omeškania okrem iného podotkol, že zdôvodnenie žaloby zjavne nekorešponduje s navrhnutým petitom, v časti týkajúcej sa začiatku ich plynutia. Tiež poukázal na zverejnený odborný článok s odkazom na platnú judikatúru Ústavného súdu Slovenskej republiky, ktorý sa zaoberá možnosťou priznania a nepriznania úrokov z omeškania vyplývajúcich zo mzdy uplatňovanej z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Poukázal najmä na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/180/2009, uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 494/2013 a rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 5Co/133/2013. Žiadal, aby súd nárok žalobkyne ako nedôvodný a neopodstatnený ako aj žalobu v celom rozsahu zamietol a žiadal priznať nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

6. Podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 01.08.2018 sa vo veci vyjadrila žalobkyňa a k predmetnému vyjadreniu ako listinný dôkaz pripojila rozsudok Krajského súdu v Prešove č.k. 6CoPr/2/2018-336 zo dňa 19.06.2018. V replike uviedla nasledovné tvrdenia. Uviedla, že sa v celom rozsahu pridržiava svojich tvrdení v žalobe. Vo vzťahu k vyjadreniu žalovaného k žalobe poukázala na to, že vyjadrenie obsahuje námietky žalovaného, ktorými sa snaží spochybniť dôvodnosť žalobou uplatneného nároku žalobkyne na zaplatenie sumy 12.505,23 eur s príslušenstvom. V celom rozsahu preto rozporovala tvrdenia a argumentáciu žalovaného, s ktorými sa nemožno stotožniť, a to z nižšie uvedených dôvodov. Svoju procesnú obranu žalovaný postavil predovšetkým na argumente, že žalobkyňou uplatňovaný právny nárok má povahu náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru medzi stranami sporu v zmysle § 79 Zákonníka práce, pretože časovo kontinuálne nadväzuje na už priznanú náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, ku ktorej došlo Rozsudkom Okresného súdu Prešov č.k. 13Cpr/6/2012-128 zo dňa 15.12.2014, ktoré bolo potvrdené neskoršími rozsudkami Krajského súdu v Prešove. Žalobkyňa je toho názoru, že žalovaným prezentovaná právna kvalifikácia nároku žalobkyne z právneho hľadiska neobstojí, pretože nemá oporu v platnej právnej úprave. V zmysle platnej právnej úpravy situovanej v Zákonníku práce je totiž potrebné dôsledne rozlišovať nároky z platného pracovného pomeru (napr. nárok na mzdu podľa § 47 ods. 1 písm. a) a § 118 ods. 1 Zákonníka práce a nárok na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce) a osobitné nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru (nárok na náhradu mzdy podľa § 79 Zákonníka práce). Podotkla, že žalobkyňa si žalobou tvoriacou predmet tohto súdneho konania uplatňuje nárok z titulu existencie platného pracovného pomeru v období odo dňa 25.11.2013, keď trvanie a platnosť pracovného pomeru medzi stranami sporu bola právoplatne potvrdená Rozsudkom Krajského súdu v Prešove č.k. 2CoPr/21/2012-360 zo dňa 25.09.2013 v spojení s Rozsudkom Okresného súdu Prešov č.k. 11C/79/2010-299 zo dňa 26.09.2012, až do dňa 30.04.2015 (vrátane) v zmysle Dohody o skončení pracovného pomeru uzavretej medzi žalobkyňou a žalovaným. Podpisom Dohody o skončení pracovného pomeru žalovaný de facto vlastným prejavom vôle potvrdil existenciu platného pracovného pomeru, inak by nemal dôvod uzatvárať predmetnú dohodu. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti považuje za nepochybné, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným v období od 25.11.2013 a 30.04.2015 bol platný a žalovanému ako zamestnávateľovi vyplývali z tohto pracovného pomeru zmluvné a zákonné povinnosti voči žalobkyňou ako zamestnancovi. Medzi základné povinnosti zamestnávateľa zakotvené v Zákonníku práce patrí povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu a platiť mu mzdu. Poukázala na Čl. 3, Čl. 5, § 47 ods. 1 písm. a) a § 118 ods. 1 Zákonníka práce. Žalovaný si však svoje základné povinnosti z platného pracovného pomeru voči žalobkyňou vôbec neplnil, prácu jej odmietol prideľovať a žiadnu mzdu jej nevyplatil, hoci si bol vedomý toho, že pracovný pomer ďalej trvá, keďže to konštatoval Okresný súd Prešov a aj Krajský súd v Prešove vo svojich právoplatných rozsudkoch, ktoré boli žalovanému riadne doručené. Nakoľko pracovný pomer v inkriminovanom čase trval, rovnako trvali práva a povinnosti pomenované v pracovnej zmluve a v platných právnych normách, ktoré sú imanentnou súčasťou pracovného pomeru. Žalobkyňa rešpektujúc vtedajší právny stav a záväzné rozhodnutia všeobecných súdov dvakrát vyzvala žalovaného, aby jej prácu prideľoval, ale

žalovaný na jej výzvy nereflektoval. Ohľadom týchto skutočností odkázala v podrobnostiach na znenie žaloby. Ďalej uviedla, že ak sa na skutkové okolnosti opísané v žalobe pozrie z právnej perspektívy, konanie žalovaného je možné označiť za vytvorenie tzv. inej prekážky v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Inou prekážkou v práci na strane zamestnávateľa súdna prax rozumie i neprideľovanie práce zamestnancovi, pretože sa jedná o protiprávne konanie zamestnávateľa. V nadväznosti na uvedené poukázala na právne stanovisko Krajského súdu v Bratislave podľa ktorého: „Nárok zamestnanca na náhradu mzdy z neplatne rozviazaného pracovného pomeru (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce) a nárok na náhradu mzdy v zmysle § 142 Zákonníka práce pre prekážky na strane zamestnávateľa sú dva samostatné a odlišné nároky. Nároky zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ neplatne zrušil pracovný pomer, sú osobitne upravené v ustanovení § 79 Zákonníka práce a nemožno ohľadne týchto nárokov použiť všeobecné ustanovenia o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa podľa ustanovenia § 142 Zákonníka práce. Ak zamestnávateľ neumožní zamestnancovi pokračovať v práci ani po právoplatnosti takéhoto rozhodnutia, vznikajú zamestnancovi za dobu od právoplatnosti rozhodnutia nároky na náhradu mzdy v zmysle ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Túto povinnosť zamestnávateľa na náhradu mzdy nemožno znížiť, prípadne náhradu mzdy nepriznať, nakoľko to neumožňuje zákonné ustanovenie.“ (Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4Co/515/2013 zo dňa 26.03.2014). Z vyššie uvedeného je zrejmé, že žalobkyňa si v prejednávanej právnej veci neuplatňuje nárok z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorý si predsa už uplatnila v inom súdnom konaní vedenom na Okresnom súde Prešov pod č. k. 13Cpr/6/2012 a v uvedenom súdnom konaní bola právoplatne úspešná. V prejednávanej právnej veci sa žalobkyňa dožaduje priznania nároku z titulu porušovania základných povinností vyplývajúcich žalovanému z platného pracovného pomeru, počas trvania ktorého (konkrétne v období od 25.11.2013 do 30.04.2015) žalovaný nezaplatil žalovanej žiadnu mzdu ani náhradu mzdy. Poznomenala, že argumentácia žalovaného týkajúca dočasnej pracovnej neschopnosti žalobkyne a výpočtu priemerného mesačného zárobku je jej známa už z predchádzajúcich súdnych sporov, v ktorých bola žalovaným bezúspešne použitá. Opätovné vznesenie týchto námietok zo strany žalovaného žalobkyňa predvídala a k súvisiacim otázkam sa vyjadrila už v žalobe. Detailne sa s predmetnými námietkami žalovaného vysporiadali aj sudy prvej a druhej inštancie v odôvodneniach svojich právoplatných rozhodnutí, kde sú vyčerpávajúcim spôsobom vyvrátené nesprávne právne názory žalovaného. Pokiaľ ide o argumentáciu žalovaného ohľadom úrokov z omeškania, túto považuje za právne irelevantnú, lebo vychádza z mylnej premisy, že žalobkyňa sa žalobou domáha nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru. Zo znenia žaloby, tejto repliky, predložených dôkazov a príslušných ustanovení Zákonníka práce je zjavné, že tomu tak nie je. Berúc na zreteľ všetky vyššie uvedené skutočnosti skutkového a právneho charakteru pokladá námietky žalovaného vznesené v jeho vyjadrení za nedôvodné, účelové a právny nárok žalobkyne na zaplatenie sumy 12.505,23 eur s príslušenstvom za vecne opodstatnený a preukázaný.

7. Podaním zo dňa 06.09.2018 sa vo veci vyjadril žalovaný, ktorý uviedol najmä nasledovné skutočnosti. V zmysle rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27.10.2009 „Rozhodnutím súdu o určení platnosti alebo neplatnosti skončenia pracovného pomeru je súd rozhodujúci o náhrade mzdy viazaný a bez kladného rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa nemožno s úspechom domáhať nároku na náhradu mzdy. Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie, aby ho ďalej zamestnával. Nárok na náhradu mzdy trvá až do času, kedy mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru. Náhrada mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce sa môže zamestnancovi priznať iba vtedy, ak je splatná v čase vydania súdneho rozhodnutia, nemožno ju zásadne priznať ako opakujúcu sa dávku do budúcnosti. Osobitná úprava nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru v ustanoveniach § 61 a nasledujúce Zákonníka práce vylučuje použitie všeobecných ustanovení o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane organizácie, pokiaľ ide o nároky zamestnanca (ďalej len „Rozhodnutie NS SR“). Žalobkyňa pritom predložila vo vedenom súdnom konaní Rozsudok Okresného súdu Prešov č.k. 13Cpr/6/2012-128 zo dňa 15.12.2014 v spojení s Rozsudkom Krajského súdu v Prešove č.k. 6CoPr/2/2015-174 zo dňa 16.05.2015, na základe ktorých si uplatňuje žalobný nárok. Vychádzajúc zo skutočností uvádzaných žalobkyňou a najmä s poukazom na predkladané rozhodnutia má za preukázané, že v danom súdnom konaní sa nepochybne jedná o náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného podľa ustanovenia § 79 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v príslušnom znení, a to na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 04.02.2010. Vzhľadom k vyššie uvedenému a následnou aplikáciou Rozhodnutia NS SR potom vyplýva, že na uplatňovaný nárok nie je možné aplikovať použitie všeobecných ustanovení o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane

organizácie, tak ako to prezentuje vo vyjadrení žalobkyňa. Nakoľko v predmetnom súdnom konaní (pričom práve vzhľadom na rozhodnutia, od ktorých žalobkyňa odvodzuje svoj uplatňovaný nárok) ide o náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného podľa ustanovenia § 79 Zákonníka práce (a to v časovej súslednosti na skôr uplatňované nároky na náhradu mzdy zo strany žalobkyne v inom súdnom konaní), má za potrebné opätovne poukázať na nasledovné skutočnosti uvádzané zo strany žalovaného. V zmysle vydaných rozhodnutí bola žalobkyňi priznaná náhrada mzdy za obdobie viac ako 36 mesiacov. Žalobou uplatnený nárok pritom časovo kontinuálne nadväzuje na súdom priznanú náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Poukázal na § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Vzhľadom na skutočnosť, že žalobkyňou uplatnený nárok prevyšuje obdobie 36 mesiacov, nemôže byť podľa jeho názoru súdom priznaný. V zmysle Rozhodnutia NS SR kde sa stanovuje: „Správny bol záver odvolacieho súdu, že v prípade náhrady mzdy pri neplatne rozviazanom pracovnom pomere, náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi“. Z uvedeného je zjavné, že nakoľko náhrada mzdy má právnu povahu satisfakcie za ujmu, tak potom poskytnutie takejto satisfakcie sa musí priamo viazať na skutočnosť, že v období kedy zamestnancovi nebol „výkon jeho práce umožnený“, bol zamestnanec schopný danú prácu vykonávať. Ak však zamestnanec nemôže vykonávať prácu napríklad v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, alebo pre inú prekážku v práci, pri ktorej mu neprináleží náhrada mzdy, nemá v takýchto prípadoch právo na náhradu mzdy. Uvedená okolnosť pritom nastala i v prípade žalobkyne, ktorá bola podľa nej predloženého potvrdenia práceneschopná od 18.07.2013 do 30.04.2015, teda počas celého obdobia, za ktoré je žalobou uplatňovaná náhrada mzdy. Poukázal na ustanovenie § 38 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení. Z uvedeného podporne vyplýva, že ak dôjde k porušeniu liečebného režimu určeného lekárom do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej aj „PN“) poistenca, nebude poistencovi vyplácaná nemocenská. Nakoľko z predložených dôkazov zo strany žalobkyne išlo o nepretržitú PN žalobkyne, v rámci ktorej jej bolo vyplácané nemocenské, je možné predpokladať, že zo strany žalobkyne nedošlo k porušeniu liečebného režimu, a teda žalobkyňa bol počas celého žalovaného obdobia PN, t. j. neschopný výkonu práce. V zmysle uvedeného potom logicky vyplýva, že žalobkyňa nemohla vykonávať pracovnú činnosť, nakoľko mala nariadený zo strany ošetrojúceho lekára liečebný režim a nie výkon pracovnej činnosti. Odhliadnuc od uvedeného žalovaný zároveň považuje spôsob výpočtu priemerného mesačného zárobku (ďalej len „PMZ“) žalobkyne v podanej žalobe o zaplatenie 12.505,23 eur s príslušenstvom z titulu nezaplatennej mzdy zo dňa 06.12.2016, v rozhodnom období, za nesprávny. V prvom rade uvedeným vyjadrením žalobcu sa len potvrdzujú vyššie uvádzané skutočnosti zo strany žalovaného, v zmysle ktorých v predmetnom súdnom konaní ide o náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného podľa ustanovenia § 79 Zákonníka práce. Vo vzťahu k uvádzanému vyčísleniu PMZ dal súdu do pozornosti rozpornosť vyplývajúcu z výpočtu žalobkyne vo veci výšky nároku na vyplatenie mzdy a poukázal na ustanovenie § 134 ods. 1, 2, 3 a 4 Zákonníka práce. V prvom rade je nesprávne zo strany žalobkyne vykladané ustanovenie § 134 ods. 2 Zákonníka práce o rozhodujúcom období, ktoré ma predstavovať október až december 2009. V zmysle predmetného ustanovenia zákonodarca jednoznačne uvádza, že rozhodným obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Z uvedeného potom vyplýva, že nakoľko sa žalobkyňa domáha nároku náhradu mzdy od 25.11.2013, tak priemerný zárobok sa musí posudzovať pre uvedené obdobie spätne tri mesiace, t. j. od septembra 2013. Vzhľadom k tomu, že žalobkyňa bola v uvedenom období PN a nebolo možné z jej strany vykonávať pre žalovaného požadovanú pracovnú náplň, tak v prípade, ak by vôbec existoval dôvod na stanovenie priemerného zárobku žalobkyne (čo podľa jeho názoru neexistuje), na jeho výpočet by sa mali použiť nemocenské, ktoré boli vyplatené žalobkyňi. Súčasne vo vzťahu k uvedenému postupu vyčísleniu PMZ poukázal na skutočnosť, že zvolený postup výpočtu PMZ zo strany žalobkyne je chybný, a to nie len okrem vyššie uvedeného neprávneho stanovenia rozhodujúceho obdobia, ale aj z dôvodu, že žalobkyňa dosadila nesprávny počet priemerných pracovných dní (§ 134 ods. 4 Zákonníka práce), čo v konečnom dôsledku zakladá pochybnosti o dôvodnosti a správnosti uplatneného nároku. K uplatňovaným úrokom z omeškania opätovne podotkol a poukázal na skôr prezentované skutočnosti zo strany žalovaného. Samotné zdôvodnenie žaloby zjavne nekorešponduje s navrhnutým petitom, v časti týkajúcej sa začiatku ich plynutia. K samotne uplatneným úrokom z omeškania opätovne poukázal na zverejnený odborný článok s odkazom na platnú judikatúru Ústavného súdu Slovenskej republiky, ktorý sa zaoberá možnosťou priznania a nepriznania úrokov z omeškania vyplývajúcich zo mzdy uplatňovanej z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Vzhľadom na judikatúru tak Ústavného súdu Slovenskej republiky, ako aj prvoinštančného a odvolacieho všeobecného súdu je toho názoru, že zo strany žalobkyne uplatňovaný nárok vo vzťahu k úrokom z omeškania, ako aj v celom rozsahu je potrebné považovať za nedôvodný a neopodstatnený čo do dôvodu aj výšky. Vzhľadom

na uvedené navrhol, aby súd žalobu v celom rozsahu zamietol ako nedôvodnú a priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania proti žalobkyni v rozsahu 100 %, pričom o výške tejto náhrady rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením.

8. Súd po úkonoch podľa § 167 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku (ďalej len "CSP") nariadil na dňa 22.01.2019 na prejednanie sporu pojednávanie (§ 322 CSP) a v súlade so základnými princípmi procesného predpisu sa pokúsil viesť strany sporu k zmierlivému vyriešeniu predmetu tohto sporu (Čl. 7 ods. 2 CSP). Pojednávanie bolo z dôvodu mimosúdnych rokovaní odročené na 16.04.2019. Mimosúdne rokovania strán sporu boli neúspešné. Vzhľadom na uvedené, súd na pojednávaní dňa 16.04.2019 spor prejednal a rozhodol vo veci (§ 179 CSP).

9. Právny zástupca žalobkyne na pojednávaní dňa 16.04.2019 zotrval na podanej žalobe v celom rozsahu a pridrižoval sa písomných podaní adresovaných súdu. K veci uviedol, že nárok uplatňovaný v tomto konaní je uplatňovaný z platného pracovného pomeru odo dňa 25.11.2013, keď trvanie a platnosť pracovného pomeru medzi žalobkyňou a žalovaným bola právoplatne potvrdená rozhodnutím Krajského súdu v Prešove sp. zn. 2CoPr/21/2012 zo dňa 25.09.2013 v spojení s rozsudkom Okresného súdu v Prešove sp. zn. 11C/79/2010 zo dňa 26.09.2012 až do dňa 30.04.2015 vrátane tohto dňa kedy došlo k ukončeniu pracovného pomeru medzi stranami dohodou o skončení pracovného pomeru, čím aj žalovaný potvrdil existenciu tohto pracovného pomeru, inak by nemal dôvod uzatvárať predmetnú dohodu. Upriamil pozornosť na elementárnu povinnosť zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu a za vykonanú prácu zamestnancovi platiť mzdu. V tejto súvislosti poukázal na Čl. 3, Čl. 5, § 47 ods. 1 písm. a) a § 118 ods. 1 Zákonníka práce a uviedol, že zamestnávateľ je povinný vyplácať za vykonanú prácu zamestnancovi mzdu. Tým, že pracovný pomer trval, trvalí aj práva a povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, ktoré sú jeho imanentnou súčasťou. Rešpektujúc rozhodnutia súdov, žalobkyňa 2 krát vyzvala žalovaného, aby jej prideľoval prácu, avšak žalovaný na výzvy nereflektoval o čom svedčia aj listinné dôkazy doložené v spise, a to výzva na prideľovanie práce zo dňa 18.10.2012 a výzva na prideľovanie práce zo dňa 12.12.2013. V tejto súvislosti poukázal na ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Žalobkyňa sa dožaduje priznania peňažného nároku z porušovania povinnosti zamestnávateľa z platného pracovného pomeru, v ktorom v období od 25.11.2013 do 30.04.2015 žalovaný nezaplatil žalobkyni ani mzdu, ani náhradu mzdy. Čo sa týka vyčíslenia nároku má za to, že by súd mal postupovať rovnakou metodikou ako postupoval Okresný súd Prešov a Krajský súd v Prešove sp. zn. 13Cpr/6/2012, a preto považuje jej nárok za správne vyčíslený. Okrem dôkazov založených v súdnom spise, poukázal na rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 6CoPr2/2018 z 19.06.2018, ktorý sa precízne vysporiadal so špecifikami v tejto veci, najmä čo sa týka špecifického odmeňovania postaveného na províznom princípe nasledovne: „odvolací dôvod žalovanej, v ktorom namieta nesprávne právne posúdenie veci tým, že sa priznala mzda aj za obdobie PN, odvolací súd posúdil ako nedôvodný. Nepriznanie náhrady mzdy je pre spravodlivé usporiadanie veci neprijateľné. Ak zamestnanec z dôvodu jeho špecifického postavenia dílera a jeho provízneho systému odmeňovania má aj v rámci PN vyplácanú mzdu podľa provízie, odvolací súd nevidí jediný dôvod na odklon od takéhoto pravidla v prípade, že ide o náhradu takejto mzdy. Špecifickosť prípadu je daná aj tým, že pre žalobkyňu PN stavy neznamenali prekážku v zháňaní klientov pre žalovanú poisťovňu. Ďalšie dokazovanie na túto otázku nemalo irelevanciu.“ K nároku z platného pracovného pomeru poukázal na rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4Co/515/2013 zo dňa 26.03.2014. „Nárok zamestnancom na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce) a nárok na náhradu mzdy v zmysle § 142 Zákonníka práce pre prekážky na strane zamestnávateľa sú dva samostatné a odlišné nároky. Ak zamestnávateľ neumožní zamestnancovi pokračovať v práci ani po právoplatnosti takéhoto rozhodnutia vznikajú zamestnancovi za dobu od právoplatnosti rozhodnutia nároky na náhradu mzdy v zmysle ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Túto povinnosť zamestnávateľa nemožno znížiť prípadne nepriznať, nakoľko to neumožňuje zákonné ustanovenie.“ Vo vzťahu k námietke žalovaného k úrokom z omeškania poukázal na uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky III. ÚS/460/2017 zo dňa 04.07.2017. Zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania z peňažným plnením voči zamestnancovi je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 2 OZ a § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ust. 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 z vyplatením jednotlivých peňažných 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. Pokiaľ tieto závery dopadajú na prípady náhrady

mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru, o to viac sa vzťahujú na prosté nevyplatenie mzdy zamestnancovi zamestnávateľom vôbec alebo v správnej výške. Kvôli zdravotným problémom bola žalobkyňa PN a v tejto ťaživej situácii zamestnávateľ neplatil odvody, preto jej neboli vyplácané nemocenské dávky ani mzda, z uvedených dôvodov žalobkyňa bola poškodená a mohla byť poškodená aj pokiaľ ide o stanovenie výšky dôchodku, čo je prejednané v samostatnom konaní na Okresnom súde Prešov. Žalobkyňa bojuje za svoje práva od roku 2010 podotkol, že úspešne, preto žiadal súd, aby aj v tomto konaní konal hospodárne a rozhodol vo veci, vyhovel žalobe a priznal žalobkyni aj nárok na náhradu trov konania. K uvedenému doplnil, že žalobkyni nebola vyplatená ani len minimálna mzda. V reakcii na prednes právneho zástupcu žalovaného doplnil tým, že poukázal na inštitút dovolania a tiež na skutočnosť, že žalovaným spomenutý judikát na pojednávaní je archaický a nezohľadňuje špecifiká prejednaného prípadu, s ktorými sa vysporiadali súdy v Prešove a taktiež poukázal na možnosť uplatnenia úrokov z omeškania. Poukázal na to, že žalobkyňa uviedla všetky skutočnosti týkajúce sa predmetu sporu a je len vecou právneho posúdenia, ako súd tieto skutočnosti vyhodnotí.

10. V rámci prednesu záverečnej reči právny zástupca žalobkyne uviedol, že odkazuje na všetko, čo povedal na pojednávaní a uvedené doplnil o tvrdenie, že pokiaľ ide o výzvy žalovaného zo dňa 20.12.2013, podľa jeho informácií klientka (žalobkyňa) sa dostavila na pracovisko a informovala ho, že došlo k ignorovaniu vstupu na pracovisko, že sa tam dostavila v sprievode jej vtedajšej právnej zástupkyne JUDr. Petráňovej, ktorá je už v súčasnosti nebohá. Klientka žiadala žalovaného, aby jej vzhľadom na jej PN vrátili aspoň poistný kmeň, ktorý si sama svojou usilovnosťou vybudovala, a na základe ktorého jej mali byť vyplácané provízie, avšak zamestnávateľ jej v tomto smere odmietol poskytovať súčinnosť, a keďže kvôli práceneschopnosti sa nemohla pravidelne dostavovať na pracovisko a nebol jej vrátený poistný kmeň, nemala si ako zaobstarať svoju obživu. Mal za to, že postupovala v zmysle § 41 ods. 2 písm. b) a § 81 Zákonníka práce a za daných okolností nebolo objektívne možné postupovať inak.

11. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní dňa 16.04.2019 navrhol, aby súd žalobu zamietol v celom rozsahu ako nedôvodnú a k veci uviedol nasledovné skutočnosti. Pridržiaval sa písomných vyjadrení a mal za to, že do dnešného dňa je žaloba zmätočná, keďže žalobkyňa nešpecifikovala, čoho sa vlastne domáha, kumuluje rôzne inštitúty, a teda nie je zjavné, či si svoj nárok uplatňuje titulom nevyplatenej mzdy respektíve titulom náhrady mzdy pri prekážkach na strane zamestnávateľa alebo náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Žalobkyňa poukazuje na rozhodnutia o výške náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, avšak tieto nie je možné aplikovať v tomto prípade, ibaže by išlo o nárok uplatňovaný titulom náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, čo však žalobkyňa niekde popiera a niekde opiera o to svoje vyjadrenia. Poukázal na to, že žalobkyňa bola PN, a preto nemohla nastať prekážka na strane zamestnávateľa. Poukazovanie žalobkyne na precízne odôvodnenie rozhodnutia Krajského súdu v Prešove unikla podstata, že žalobkyňa bola u žalovaného v pracovnom pomere, vykonávala závislú činnosť, preto argument Krajského súdu v Prešove, že žalobkyňa mohla prácu vykonávať kedykoľvek, aj počas soboty a nedele považuje za absurdné. Poukázal na to, že žalobkyňa nielen podpisovala zmluvy, ale bola aj poverená vedením pobočky, a teda mala na starosti aj iné činnosti ako podpisovanie zmlúv, ktoré ako tvrdí mohla podpisovať kedykoľvek. Preto má za to, že nemala nárok na mzdu ani náhradu mzdy a tento nárok považuje za bezpredmetný. Pokiaľ ide o súvisiace rozhodnutia v spore medzi žalobkyňou a žalovaným uviedol, že žalovaný podal už tretie dovolanie (prvé dve boli úspešné z procesných dôvodov a o treťom sa ešte rozhoduje), poukázal na to, že súdy rozhodovali v rozpore z ústavnou judikatúrou a v tejto súvislosti poukázal najmä na judikát 6Cz/72/69 z 22.12.1967, v ktorom súd zaujal stanovisko, že „ak pracovník nie je schopný (napr. v dôsledku PN kedy mu prislúcha nemocenské) alebo ochotný konať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce.“ Analogicky sa dá tento judikát aplikovať aj pri nároku na náhradu mzdy. Taktiež poukázal na to, že na pravde sa nezakladá ani tvrdenie žalobkyne, že by žalovaný na jej výzvy na pridelovanie práce nereagoval. Žalovaný odpovedal žalobkyni listom zo dňa 20.12.2013 a vyzval žalobkyňu, aby sa dostavila na pracovisko, avšak z následne predložených potvrdení o PN žalobkyne je zjavné, že žalobkyňa nebola schopná vykonávať prácu za celé obdobie až do skončenia pracovného pomeru. Žalobkyňa diferencuje jednotlivé inštitúty a inštitút nároku náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru použila respektíve hlavne pri vyčíslení uplatneného nároku. Čo sa týka úrokov z omeškania s poukazom na § 1 ods. 4 Zákonníka práce a subsidiaritu použitia Občianskeho zákonníka mal za to, že toto nie je možné aplikovať v tomto spore.

12. V rámci prednesu záverečnej reči právny zástupca žalovaného uviedol, že žalovaný sa pridrižiava a odkazuje na všetky písomné vyjadrenia a ústne prednesy. Žalobkyňa sa domáha nároku od 25.11.2013 do 30.04.2015; žalovaný má za nesporné, že žalobkyňa bola počas tohto obdobia dočasne PN a táto skutočnosť vylučuje z jej strany vykonávanie práce. Tiež je nesporné, že išlo o závislú prácu a žalobkyňa bola povinná postupovať podľa pokynov zamestnávateľa, pričom nebola spôsobilá vykonávať svoju činnosť, a teda neprináleží jej mzda ani náhrada mzdy. Poukázal na ustálenú súdnu prax a má za to, že za dobu dočasnej práceneschopnosti zamestnanca nemá tento nárok na náhradu mzdy a je nespravodlivé, aby dochádzalo ku kumulácii s dávkami nemocenského poistenia. Z uvedených dôvodov navrhol, aby súd žalobu zamietol a v takom prípade, aby priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

13. Dokazovanie vykonal súd v zmysle návrhov procesných strán. Súd vykonal vo veci dokazovanie listinami tvoriacimi obsah súdneho spisu a predloženými v konaní oboma stranami sporu, oboznámením sa s obsahom celého súdneho spisu v tejto veci. Výsluch strán sporu nevykonal, žalobkyňa na návrhu na výsluch strán sporu netrvala. Súd iné dôkazy nevykonal, strany sporu ďalšie dôkazy v konaní nežiadali vykonať.

14. Súd na základe vykonaného dokazovania zistil nasledovný skutkový stav veci.

15. Žalobkyňa bola na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.07.2003 zamestnancom žalovaného ako zamestnávateľa s dohodnutým výkonom práce regionálny obchodný zástupca s miestom výkonu práce región obchodného miesta Prešov (bod 2. a 3. pracovnej zmluvy).

16. Obsahom predmetnej pracovnej zmluvy bolo aj ustanovenie, podľa ktorého: „zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Zamestnanec je povinný riadiť sa pokynmi svojich vedúcich, pracovným poriadkom, organizačným poriadkom, predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a inými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú.“ (bod 8. dotknutej pracovnej zmluvy). Z bodu 9. pracovnej zmluvy súd zistil, že pracovný čas bol dohodnutý v rozsahu 40 hodín týždenne.

17. Z obsahu dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.07.2004 súd zistil, že „zamestnanec sa so zamestnávateľom dohodli na možnosti vyslať zamestnanca na služobnú cestu aj mimo obvodu obce pravidelného pracoviska.“ Na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 01.03.2006 sa strany dohodli, že „zamestnanec bude vykonávať prácu regionálny obchodný zástupca - špecialista“ (bod 1. predmetnej dohody) s tým, že „ostatné ustanovenia pracovnej zmluvy zostávajú nedotknuté“ (bod 3. dohody).

18. Ďalej súd zistil, že dňom 15.09.2005 bola žalobkyňa poverená riaditeľom obchodného úseku spoločnosti žalovaného vedením pracoviska Obchodné miesto Prešov, pobočky Prešov.

19. Z predložených listinných dôkazov súd zistil, že žalovaný ako zamestnávateľ dňa 04.02.2010 neplatne okamžite skončil pracovný pomer so žalobkyňou ako zamestnancom. O neplatnosti skončenia pracovného pomeru bolo právoplatne rozhodnuté rozsudkom Okresného súdu Prešov č.k. 11C/79/2010-299 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove č.k. 2CoPr/21/2012-360 právoplatným dňa 25.11.2013.

20. Žalobkyňa a žalovaný dňom 30.04.2015 ukončili pracovný pomer, ktorý vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.07.2003 v znení jej neskorších zmien vzájomnou dohodou o skončení pracovného pomeru uzatvorenou dňa 01.04.2015 v zmysle § 60 Zákonníka práce. V predmetnej dohode dôvody skončenia pracovného pomeru uvedené nie sú.

21. Z obsahu potvrdenia o zamestnaní zo dňa 30.04.2015 súd zistil, že žalobkyňa ako zamestnanec žalovaného bola v období od 18.07.2013 do 30.04.2015 práceneschopná. Táto skutočnosť vyplýva aj z potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti vystaveného dňa 19.07.2013, z ktorého vyplýva tiež, že žalobkyňa sa v čase dočasnej pracovnej neschopnosti bude zdržiavať na ňou uvedenej adrese trvalého pobytu.

22. Súd ďalej zistil, že žalobkyňa listom datovaným dňa 18.10.2012 a opätovne listom datovaným dňa 12.12.2013 prostredníctvom jej právneho zástupcu oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom pridelovaní práce v súlade s uzavretou pracovnou zmluvou a vyzvala ho, aby jej naďalej prideloval prácu a umožnil jej výkon práce na svojom pracovisku z dôvodu, že pracovný pomer naďalej trvá a zo strany žalobkyne nie je možné nájsť si inú prácu. Žiadala o oznámenie, kedy sa má dostaviť na pracovisko v súlade s pracovnou zmluvou uzavretou dňa 31.07.2003.

23. Listom označeným ako „odpoveď - výzva na pridelovanie práce“ datovaným dňa 20.12.2013 žalovaný oznámil právnej zástupkyňi žalobkyne, že dňa 17.12.2013 bola žalovanému doručená výzva žalobkyne z obsahu ktorej vyplýva, že žalobkyňa naďalej trvá na pridelovaní práce v súlade s uzatvorenou pracovnou zmluvou. Preto oznámil, že vyzýva žalobkyňu, aby sa dostavila na pracovisko spoločnosti žalovaného nachádzajúce sa na adrese Levočská 1, 080 01 Prešov a hlásila sa u riaditeľa pobočky Mgr. Dušana Kostovčíka, a to bezodkladne po doručení tohto listu.

24. Z vykonaného dokazovania tiež vyplynulo, že Rozsudkom Okresného súdu Prešov č.k. 13Cpr/6/2012-128 v spojení s opravným uznesením 13Cpr/6/2012-141 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove č.k. 6CoPr/2/2015-174 právoplatným dňa 13.07.2015 súd priznal žalobkyňi nárok na náhradu mzdy vo výške 33.023,52 eur spolu so zákonným úrokom z omeškania (výrok č. I. výrokovej časti rozsudku) a v prevyšujúcej časti žalobu zamietol (výrok č. II. výrokovej časti rozsudku). Z obsahu predmetných rozhodnutí vyplynulo, že súd žalobu na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru aj za obdobie po právoplatnosti rozsudku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru do 30.11.2013 ako nedôvodnú zamietol. Uplatnenie náhrady mzdy za toto časové obdobie žalobkyňa skutkovo neodôvodnila ani nepreukázala (strana 4 rozsudku Krajského súdu v Prešove č.k. 6CoPr/2/2015-174). Z obsahu odôvodnenia predmetného rozsudku tiež vyplynulo, že žalobkyňi boli vyplácané nemocenské dávky, a že od 18.07.2013 bola práceneschopná. Rozsudok Okresného súdu Prešov č.k. 13Cpr/6/2012-128 v spojení s opravným uznesením 13Cpr/6/2012-141 a dopĺňacím rozsudkom č.k. 13Cpr/6/2012-320 potvrdil Krajský súd v Prešove rozsudkom č.k. 6CoPr/2/2018-336.

25. Súd na základe takto zisteného skutkového stavu vec právne posúdil nasledovne a aplikoval najmä ustanovenia zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej aj "ZP" alebo "Zákonník práce"), zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení (ďalej len "zákon č. 461/2003 Z.z."), zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len "zákon č. 462/2003 Z.z."), zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len "zákon č. 124/2006 Z.z.") ako aj ustanovenia CSP.

26. Podľa Čl. 3 ZP zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľa sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

27. Podľa Čl. 5 ZP zamestnanci a zamestnávateľa sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

28. Podľa Čl. 8 ZP zamestnávateľa sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.

29. Podľa § 1 ods. 1 ZP tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

30. Podľa § 1 ods. 2 ZP závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

31. Podľa § 1 ods. 3 ZP závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v

inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

32. Podľa § 1 ods. 4 ZP ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

33. Podľa § 1 ods. 6 ZP v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

34. Podľa § 7 ods. 1 ZP zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

35. Podľa § 11 ods. 1 ZP zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.

36. Podľa § 39 ods. 1 ZP právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušnami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.

37. Podľa § 43 ods. 1 ZP v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto), c) deň nástupu do práce, d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

38. Podľa § 43 ods. 2 ZP zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

39. Podľa § 47 ods. 1 písm. a) ZP odo dňa, keď vznikol pracovný pomer zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

40. Podľa § 47 ods. 1 písm. b) ZP odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

41. Podľa § 57 ods. 1 ZP zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

42. Podľa § 59 ods. 1 písm. a) ZP pracovný pomer možno skončiť dohodou.

43. Podľa § 60 ods. 1 ZP ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

44. Podľa § 60 ods. 2 ZP dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c).

45. Podľa § 64 ods. 1 písm. a) ZP zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia.

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

47. Podľa § 79 ods. 1 ZP ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej

zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

48. Podľa § 81 ZP zamestnanec je povinný najmä a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu, b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času, c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený, d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom, e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

49. Podľa § 82 ZP vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 povinný najmä a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov, b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a, d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb, e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny, f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

50. Podľa § 85 ods. 1 ZP pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

51. Podľa § 85 ods. 3 ZP na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní.

52. Podľa § 85 ods. 8 ZP pracovný čas, ktorý zamestnávateľ určí podľa odsekov 1, 5 až 7, je ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času, je určený týždenný pracovný čas.

53. Podľa § 118 ods. 1 ZP zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

54. Podľa § 118 ods. 2 ZP mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

55. Podľa § 119 ods. 3 ZP v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

56. Podľa § 141 ods. 1 ZP zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu

v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

57. Podľa § 142 ods. 3 ZP ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

58. Podľa § 144 ods. 1 ZP ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

59. Podľa § 144 ods. 2 ZP prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

60. Podľa § 146 ods. 1 ZP ochrana práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov.

61. Podľa § 148 ods. 1 ZP zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

62. Podľa § 148 ods. 2 ZP ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

63. Podľa § 1 zákona č. 124/2006 Z.z. tento zákon ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce.

64. Podľa § 156 ZP zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu, úraz, pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, zabezpečenie zamestnanca v starobe, pri invalidite, zabezpečenie pozostalých pri úmrtí zamestnanca a preventívnu a liečebnú starostlivosť upravujú osobitné predpisy.

65. Podľa § 157 ods. 3 ZP ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení, po skončení mimoriadnej služby, alternatívnej služby, dobrovoľnej vojenskej prípravy, pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

66. Podľa Článku 39 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky občania majú právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa.

67. Podľa Článku 39 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky každý, kto je v hmotnej núdzi, má právo na takú pomoc, ktorá je nevyhnutná na zabezpečenie základných životných podmienok.

68. Podľa Článku 39 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky podrobnosti o právach podľa odsekov 1 a 2 ustanoví zákon.

69. Podľa § 1 zákona č. 462/2003 Z.z. tento zákon upravuje podmienky nároku a poskytovanie náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (ďalej len "náhrada príjmu").

70. Podľa § 1 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z.z. tento zákon vymedzuje sociálne poistenie, upravuje rozsah sociálneho poistenia, právne vzťahy pri vykonávaní sociálneho poistenia, organizáciu sociálneho poistenia, financovanie sociálneho poistenia, dozor štátu nad vykonávaním sociálneho poistenia, konanie vo veciach sociálneho poistenia a konanie vo veciach vymáhania pohľadávok.

71. Podľa § 2 písm. a) zákona č. 461/2003 Z.z. sociálne poistenie podľa tohto zákona je nemocenské poistenie ako poistenie pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva.

72. Podľa § 193 CSP súd je viazaný rozhodnutím ústavného súdu o tom, či určitý právny predpis nie je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavným zákonom alebo medzinárodnou zmluvou, ktorou je Slovenská republika viazaná. Súd je tiež viazaný rozhodnutím ústavného súdu alebo Európskeho súdu pre ľudské práva, ktoré sa týkajú základných ľudských práv a slobôd. Ďalej je súd viazaný rozhodnutím príslušných orgánov o tom, že bol spáchaný trestný čin, priestupok alebo iný správny delikt postihnuteľný podľa osobitného predpisu, a o tom, kto ich spáchal, ako aj rozhodnutím o osobnom stave, vzniku alebo zániku spoločnosti.

73. Podľa § 230 CSP ak sa o veci právoplatne rozhodlo, nemôže sa prejednávať a rozhodovať znova.

74. Podľa § 316 ods. 1 CSP individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov.

75. Podľa prvej vety § 322 CSP súd na prejednanie sporu nariadi pojednávanie.

76. Podľa § 323 CSP na konanie podľa tohto dielu sa primerane použijú všeobecné ustanovenia o konaní, ak nie je ustanovené inak.

77. Podľa § 391 ods. 2 CSP ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu.

78. Vzhľadom na uvedené skutočnosti a citované zákonné ustanovenia súd posúdil žalobu žalobkyne ako nedôvodnú a dospel k záveru, že žalobe nie je možné vyhovieť.

79. Sporným bol samotný uplatňovaný nárok v tomto konaní, keďže žalobkyňa si uplatnila nárok na náhradu mzdy po právoplatnosti rozsudku od 25.11.2013 do 30.04.2015, teda do skončenia pracovného pomeru vzájomnou dohodou o skončení pracovného pomeru.

80. Nesporným v konaní bolo, že žalobkyňa bola na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.07.2003 v znení jej zmien zamestnancom žalovaného do dňa 30.04.2015, kedy strany skončili tento pracovný pomer vzájomnou dohodou.

81. Nesporným tiež bola skutočnosť, že Okresný súd Prešov a Krajský súd v Prešove rozhodli právoplatne dňom 25.11.2013 o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru založeného dotknutou pracovnou zmluvou, pričom žalobkyňa priznala nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru (§ 79 ods. 1 ZP).

82. Nesporným v konaní bola skutočnosť, že žalobkyňa bola uznaná za dočasne pracovne neschopnú v období od 18.07.2013, pričom táto pracovná neschopnosť trvala minimálne až do skončenia dotknutého pracovného pomeru vzájomnou dohodou strán do 30.04.2015.

83. Nesporným bolo tiež, že žalobkyňa 2-krát vyzvala žalovaného na pridelovanie práce. Túto skutočnosť žalovaný nepoprel. Naopak samotná žalobkyňa preukázala, napriek jej tvrdeniam, že žalovaný ju písomne vyzval, aby sa dostavila na pracovisko. V tejto súvislosti súd poukazuje v prvom rade na to, že žalobkyňa v konaní preukázala, že podľa potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti sa mala počas pracovnej neschopnosti zdržiavať na adrese jej trvalého pobytu v obci Varhaňovce. Pričom zamestnávateľ ju vyzval, aby sa dostavila na pracovisko v Prešove. Zo žiadnych dôkazov ani z tvrdení žalobkyne v spore pritom nevyplývalo, že či vôbec, v akom rozsahu a kde mala mať žalobkyňa lekárom povolené vychádzky. Súd tiež poukazuje na to, že sú aj v prípade ich povolenia, tieto sú súčasťou liečebného režimu a určuje ich ošetrojúci lekár, pričom sú najčastejšie v rozsahu štyroch hodín denne v presne stanovený čas s tým, že sú uvedené na potvrdení o dočasnej pracovnej neschopnosti. V žalobkyňou predloženom potvrdení takýto údaj absentuje. Už zo samotnej logiky ako aj z právnych predpisov vyplýva, že liečebný režim je určený lekárom za účelom liečenia, nie za účelom výkonu práce a už vôbec nie výkonu závislej práce, kedy zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov zamestnávateľa a v zamestnávateľom určenom pracovnom čase. Súd nemôže pripustiť argumentáciu, že zamestnanec, ktorý pre prípad povolenia vychádzok lekárom sa môže stretávať s ľuďmi, a preto môže aj uzatvárať zmluvy, a že ako obchodný zástupca sa prispôsobuje pracovnému času klientov. Vychádzky v rámci liečebného režimu a možnosť stretávania sa s ľuďmi nie sú ani faktickým ani právnym predpokladom výkonu práce (uzatvárania zmlúv). Ani nie je jasné, z akého konkrétneho dôvodu bola žalobkyňa uznaná za dočasne práceneschopnú. Túto skutočnosť v konaní neuviedla ani jedna zo sporových strán, čo by tiež mohlo mať a aj by malo vplyv na to, či by bol zamestnanec, ktorému by boli lekárom povolené také vychádzky, schopný čo i len stretávať sa s ľuďmi (napríklad by zamestnanec mohol byť v dôsledku úrazu neschopný samostatného pohybu). Bola by tiež namieste otázka, čo keď by klient mohol uzatvoriť zmluvu v čase odlišnom od času povolených vychádzok, respektíve čo v prípade, ak by žalovaný ako zamestnávateľ určil žalobkyňu ako zamestnancovi odlišný pracovný čas od povolených vychádzok. Je nesporné, že v prípade pracovnej neschopnosti už zo samotného pomenovania vyplýva, že zamestnanec nie je schopný prácu vykonávať, a to nielen v pracovnom čase, ale ani v čase, ktorý si zamestnanec sám určí, respektíve v čase vychádzok povolených lekárom, ktoré sú navyše súčasťou liečebného režimu, nie výkonu práce. Napokon, súd poukazuje aj na to, že skutočnosť, či je zamestnanec, ktorý je uznaný za dočasne práceneschopného schopný

absolvovať v rámci liečebného režimu aj vychádzky a v akom rozsahu, určuje odborník - lekár, nejedná sa o právne posúdenie, ale odborné posúdenie. Ako však už súd uviedol, žalobkyňa v konaní ani len nepreukázala, že by také vychádzky mala povolené. Preto, pokiaľ ide o argumentáciu žalobkyne, že mohla vykonávať prácu aj počas dočasnej práceneschopnosti v čase vychádzok, s touto argumentáciou sa súd nestotožnil, a to vzhľadom na to, že ide o závislú prácu a zamestnanec, teda žalobkyňa v tomto prípade, má povinnosť vykonávať prácu podľa pokynov zamestnávateľa (žalovaného), ktorý nie je viazaný ani liečebným režimom zamestnanca v tom zmysle, že by sa musel prispôbovať žalobkyňi (zamestnancovi) a upravovať jej pracovnú dobu alebo výkon práce počas vychádzok počas liečebného režimu, ktorý určuje lekár. Zamestnanec je povinný dodržiavať liečebný režim, musí sa zdržiavať na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti s výnimkou súhlasu lekára. Žalobkyňa v konaní síce argumentovala tým, že sa mohla v čase vychádzok stretávať s ľuďmi, a teda aj uzatvárať zmluvy, avšak opomenula základnú skutočnosť, preukázať toto tvrdenie. V tejto súvislosti, keďže žalobkyňa v konaní argumentovala inými súdnymi rozhodnutiami, súd poukazuje aj na to, že procesný predpis explicitne ustanovuje, ktorými rozhodnutiami a akým právnym názorom a kedy je súd prvej inštancie viazaný (§ 193, § 391 ods. 2 CSP).

84. Súd ďalej poukazuje na to, že dočasne práceneschopný zamestnanec nepoberá mzdu, ale dávky sociálneho poistenia, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. Súd poukazuje na to, že hmotné zabezpečenie pri nespôsobilosti na prácu zakotvuje aj samotná Ústava Slovenskej republiky v Článku 39 s tým, že za čas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak (§ 141 ods. 1 ZP). Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu, úraz upravujú osobitné predpisy (§ 156 ZP), a to najmä zákon č. 462/2003 Z.z. a zákon č. 461/2003 Z.z.. Samotná žalobkyňa však uviedla, že tieto nároky si uplatňuje v inom súdnom konaní pred Okresným súdom Prešov. Pokiaľ ide o tvrdenia žalobkyne týkajúce sa spôsobu odmeňovania zamestnancov na základe provízií, v tejto súvislosti súd poukazuje na to, že spôsob odmeňovania zamestnanca je dohodnutý so zamestnávateľom v mzdových podmienkach a takýto spôsob odmeňovania neznamená, že zamestnanec, ktorý je práceneschopný môže vykonávať prácu. Táto skutočnosť a ani skutočnosť, že zamestnanec vykazuje dobré pracovné výsledky, nemá vplyv na to, že by taký zamestnanec počas dočasnej práceneschopnosti mohol (fakticky alebo právne) vykonávať prácu. Ak aj je nastavený systém odmeňovania zamestnanca na základe provízneho systému odmeňovania a aj v rámci dočasnej práceneschopnosti má zamestnanec vyplácané tieto provízie, to neznamená, že zamestnanec je oprávnený pracovať, aby dosiahol vyššiu výšku takých provízií.

85. Čo sa týka tvrdenia žalobkyne, že žalovaný nereagoval na jej výzvy na pridelovanie práce po právoplatnosti rozsudku, ktorým súd rozhodol o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, súd poukazuje na to, že samotná žalobkyňa preukázala pravý opak, a to listinným dôkazom, na základe ktorého žalovaný vyzval žalobkyňu na dostavenie sa na pracovisko.

86. Súd mal v konaní za preukázané, že žalobkyňa v dotknutom čase, kedy vyzývala žalovaného, teda jej zamestnávateľa na pridelovanie práce, bola dočasne práceneschopná, pričom túto skutočnosť preukázala samotná žalobkyňa. Preto tvrdenia žalobkyne, že jej žalovaný ako zamestnávateľ odmietol pridelovať počas uvedeného obdobia prácu, súd považuje za minimálne rozporné. Je síce pravdou, že zamestnávateľ je počas trvania pracovného pomeru povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy /§ 47 ods. 1 písm. a) ZP/, avšak zamestnanec je povinný prácu vykonávať podľa pokynov zamestnávateľa v zamestnávateľom určenom pracovnom čase /§ 47 ods. 1 písm. b) ZP/ a nie opačne. Pracovný čas určuje zamestnávateľ, navyše strany mali dohodnutý týždenný pracovný čas v trvaní 40 hodín týždenne, pričom ani v prípade, ak by boli zamestnancovi povolené vychádzky, nie je zrejmé, či by boli v požadovanom rozsahu. Žalobkyňa tiež opomenula skutočnosť, že v dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.07.2004 sa so zamestnávateľom dohodla na možnosti vysielania zamestnanca na služobnú cestu aj mimo obvodu obce pravidelného pracoviska (§ 57 ods. 1 ZP), čo by tiež nemuselo korešpondovať s možnými vychádzkami. Žalobkyňa možnosť uzatvárať zmluvy počas týchto vychádzok dala iba do spojitosti s odmeňovaním, nie s inými možnými dôsledkami. Medzi ne napríklad môže patriť aj prípadné porušenie právnych predpisov týkajúcich sa povinností pokiaľ ide o ochranu života a zdravia zamestnancov pri práci. Pokiaľ žalobkyňa poukazovala aj na Čl. 3 ZP v súvislosti s povinnosťami žalovaného ako zamestnávateľa, opomenula tiež, že aj žalobkyňa ako zamestnanec má nielen práva, ale má aj povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu a súd tiež poukazuje na to, že z uvedeného Čl. 3 ZP vyplýva aj právo zamestnanca na zaistenie bezpečnosti a

ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Ak by bola pripustená možnosť vykonávať prácu aj počas pracovnej neschopnosti, ako by v takom prípade mohol zamestnávateľ dodržiavať povinnosť zabezpečovať ochranu zdravia zamestnanca pri práci. Súd poukazuje aj na to, že v prípade, ak by bolo možné, aby zamestnanci vo všeobecnosti vykonávali prácu tak, ako to opisuje žalobkyňa, teda v čase vychádzok počas dočasnej pracovnej neschopnosti, tým by bola pre takého zamestnanca zabezpečená ochranná doba, počas ktorej zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi ani výpoveď, pričom zamestnanec by naďalej vykonával prácu.

87. Súd sa teda nestotožnil s argumentáciou žalobkyne, podľa ktorej mal žalovaný poskytnúť žalobkyni za daných okolností súčinnosť a žalovaný ako zamestnávateľ neposkytnutím súčinnosti žalobkyni porušil povinnosť pridelovať jej prácu a platiť jej za jej vykonanie mzdu. Súd poukazuje na to, že samotná žalobkyňa v priebehu konania uviedla, že sa kvôli práceneschopnosti nemohla pravidelne dostavovať na pracovisko. Súd mal preto za preukázané, že na strane žalovaného nemohla nastať prekážka na strane zamestnávateľa. Súd tiež poukazuje na to, že samotná žalobkyňa v konaní preukázala, že bola nielen zamestnancom žalovaného, ale bola aj vedúcim zamestnancom, ktorému v zmysle Zákonníka práce vyplývajú zo zákona ďalšie povinnosti (§ 81, § 82 ZP), nielen tie, ktoré si zamestnanec vyberie, alebo ktoré by bol schopný vykonávať aj počas pracovnej neschopnosti napríklad uzatváraním zmlúv. Nie je preto zrejmé, ako ich chcela dodržiavať, keď sama uviedla, že sa na pracovisko nemohla pravidelne dostavovať. Preto z dôležitých osobných dôvodov na strane zamestnanca, a teda dočasnej pracovnej neschopnosti nemohli vzniknúť prekážky na strane zamestnávateľa (žalovaného) čo sa týka (ne)pridelovania práce, ktorý navyše vyzýval na dostavenie sa žalobkyne ako zamestnanca na pracovisko. Čo sa týka tvrdení žalobkyne o nevrátení jej tzv. poisťného kmeňa súd poukazuje na to, že ide o závislú prácu a nie zamestnanec, ale zamestnávateľ prideluje prácu a zamestnanec vykonáva závislú prácu v zmysle Zákonníka práce, a teda je povinný riadiť sa pokynmi zamestnávateľa, nie opačne. A v prípade, ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti a ak nie je jeho zaradenie na pôvodnú prácu možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu v pracovnej zmluve (§ 157 ods. 3 ZP). Zákonník práce teda pripúšťa aj možnosť nezaradenia zamestnanca na pôvodnú prácu.

88. Súd poukazuje na to, že žalobkyňou uplatnený nárok v tomto konaní posúdil nie ako nárok z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ZP, ale ako nárok na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 ZP, keďže išlo o nárok po uplatňovaný za obdobie po právoplatnosti rozsudku, ktorým súd rozhodol o neplatnosti skončenia dotknutého pracovného pomeru. Súd poukazuje na to, že v prípade, ak zamestnávateľ po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru neprideluje zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, ide o prekážku na strane zamestnávateľa a počas tejto doby by patrila zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 3, § 134 ZP), avšak len za situácie, že sám zamestnanec je pripravený a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. V prípade, ak ju vykonávať nemôže v dôsledku pracovnej neschopnosti, nemá nárok na náhradu mzdy. Pre úplnosť v tejto súvislosti súd poukazuje aj na skutočnosť, že v konaní vedenom na Okresnom súde Prešov si žalobkyňa uplatnila aj časť nároku za obdobie po právoplatnosti rozsudku, ktorým súd určil neplatnosť skončenia pracovného pomeru, a teda pokiaľ v tomto spore si uplatnila nárok na náhradu mzdy za obdobie od 25.11.2013 (teda od právoplatnosti dotknutého rozsudku, ktorým súd určil neplatnosť skončenia pracovného pomeru strán) do 30.04.2015 (teda do skončenia pracovného pomeru strán vzájomnou dohodou) z vykonaného dokazovania vplynulo, že na Okresnom súde Prešov si v časti uplatnila rovnaký nárok, teda nárok na náhradu mzdy za obdobie od 25.11.2013 do 30.11.2013, čo v uvedenej časti zakladá prekážku právoplatne rozhodnutej veci (res iudicata).

89. Vzhľadom na uvedené skutočnosti a citované zákonné ustanovenia, keďže súd mal za preukázané, že nárok uplatnený žalobkyňou je v celom rozsahu nedôvodný, ďalej sa už výškou uplatneného nároku ani výškou príslušenstva nezaoberal a na základe všetkých uvedených dôvodov súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výroku č. I. výrokovej časti tohto rozsudku a žalobu zamietol.

90. Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

91. Podľa § 262 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

92. V rozhodnutí, ktorým sa konanie končí, rozhodne súd aj bez návrhu o nároku na náhradu trov konania (§ 262 ods. 1 CSP). O tomto nároku súd rozhodol podľa § 255 CSP podľa ktorého, súd prizná strane

náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Keďže žalovaný mal plný úspech vo veci, súd rozhodol o jeho nároku na náhradu trov konania tak, ako je uvedené vo výroku č. II. výrokovej časti tohto rozsudku a žalovanému priznal proti žalobkyni nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu, teda v rozsahu 100 %.

93. O výške náhrady trov konania, ktorú súd priznal žalovanému rozhodne súd po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie /§ 355 ods. 1 CSP/. Odvolanie proti tomuto rozsudku možno podať v lehote 15 dní od jeho doručenia na Okresnom súde Bratislava III /§ 362 ods. 1 CSP/.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané /§ 359 CSP/.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 CSP - ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis, spisová značka konania) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) /§ 363 CSP/.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania /§ 364 CSP/.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci /§ 365 ods. 1 CSP/.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej /§ 365 ods. 2 CSP/.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania /§ 365 ods. 3 CSP/.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie /§ 366 CSP/.

Odvolanie možno urobiť písomne, a to v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe /§ 125 ods. 1 CSP/.

Odvolanie urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na odvolanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie odvolania nevyzýva /§ 125 ods. 2 CSP/.

Odvolaie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu, a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil /§ 125 ods. 3 CSP/.

Ak strana sporu nesplní povinnosť uloženú jej týmto rozsudkom, druhá strana môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov /§ 220 ods. 1 CSP/.

Osoba oprávnená podať odvolanie sa môže odvolania vzdať. Vzdať sa odvolania možno len voči súdu, a to až po vyhlásení rozhodnutia /§ 368 CSP/.