

Súd: Okresný súd Košice I
Spisová značka: 15Cpr/1/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7119207461
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 12. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Iveta Slobodníková
ECLI: ECLI:SK:OSKE1:2021:7119207461.11

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice I sudkyňou JUDr. Ivetou Slobodníkovou v spore žalobcu: M. nar. XX. X. XXXX, bytom P. štátny príslušník Alžírkej demokratickej republiky, zastúpeného FiguraLegal s.r.o., Žriedlová 3, Košice, proti žalovanému: NESS KE, s.r.o., Moldavská cesta 10/B, Košice, IČO: 48 325 830, zastúpenému Vojčík & Partners, s.r.o., advokátska kancelária, Rázusova 28, Košice, o náhradu mzdy s príslušenstvom

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi sumu 2 112,45 EUR mesačne od 21. 5. 2012 do dňa pridelenia práce do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi úrok z omeškania vo výške 9 % ročne

- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 6. 2012 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 7. 2012 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 8. 2012 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 9. 2012 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 10. 2012 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 11. 2012 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 12. 2012 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 1. 2013 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 2. 2013 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 3. 2013 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 4. 2013 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 5. 2013 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 6. 2013 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 7. 2013 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 8. 2013 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 9. 2013 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 10. 2013 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 11. 2013 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 12. 2013 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 1. 2014 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 2. 2014 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 3. 2014 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 4. 2014 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 5. 2014 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 6. 2014 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 7. 2014 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 8. 2014 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 9. 2014 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 10. 2014 do dňa zaplattenia istiny,
- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 11. 2014 do dňa zaplattenia istiny,

- zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 12. 2014 do dňa zaplattenia istiny,
 - zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 1. 2015 do dňa zaplattenia istiny,
 - zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 2. 2015 do dňa zaplattenia istiny,
 - zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 3. 2015 do dňa zaplattenia istiny,
 - zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 4. 2015 do dňa zaplattenia istiny,
 - zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 5. 2015 do dňa zaplattenia istiny,
 - zo sumy istiny 2 112,45 EUR odo dňa 16. 6. 2015 do dňa zaplattenia istiny,
- to všetko v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

III. Žalobcovi p r i z n á v a proti žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou doručenou na Okresný súd Košice I dňa 12. 7. 2012 domáhal proti žalovanému vyslovenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru oznámeného mu listom zo dňa 14. 5. 2012 a doručeného žalobcovi dňa 14. 5. 2012, ako aj náhrady mzdy a náhrady trov konania. Žalobca k žalobe pripojil výzvu, aby mu žalovaný prideloval prácu zo dňa 21. 5. 2012, list žalovaného, že žalobca naďalej trvá na okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 29. 5. 2012, výplatné pásky za mesiace január až marec 2012, pracovnú zmluvu, mzdový dekrét.

2. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení doručenom súdu dňa 21. 10. 2019 namietal, že ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce určuje, že ak celkový čas, pre ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná teda najviac za čas 36 mesiacov. Keďže k žalobcovmu oznámeniu o trvaní na ďalšom zamestnávaní došlo dňa 21. 5. 2012, možno žalobcovi priznať náhradu mzdy najviac za obdobie do 21. 5. 2015. Náhrada mzdy od 21. 5. 2015 do momentu opätovného pridelenia práce žalobcovi nepatrí, pretože prekračuje zákonný 36-mesačný limit stanovený v § 79 ods. 2 Zákonníka práce. U žalobcu nie sú splnené zákonom stanovené podmienky na priznanie nároku na náhradu mzdy vo výške, v akej si ho uplatňuje, preto žalovaný navrhuje súdu, aby náhradu mzdy za čas presahujúci 36 mesiacov odo dňa oznámenia žalobcu o trvaní na ďalšom zamestnaní nepriznal a žalobu zamietol. Žalovaný v súvislosti s nepriznaním náhrady mzdy prevyšujúcej 12 mesiacov poukázal na ustálenú judikatúru, podľa ktorej súd pri rozhodovaní o znížení alebo nepriznaní náhrady mzdy prevyšujúcej 12 mesiacov musí brať na zreteľ či sa bývalý zamestnanec po neplatnom skončení pracovného pomeru zapojil do práce, prípadne z akých dôvodov tak neurobil, či mal možnosť obstarat' si vhodnú prácu a za akých podmienok, či a aké zárobky dosahoval, či to nebolo za nepriaznivých okolností, napr. dochádzanie do inej obce, práce nadčas, nočné práce a podobne (R 15/1978), či vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii a či ju vykonával s mimoriadnym vypätím (R 7/1985). K možnosti žalobcu obstarat' si trvalú a vhodnú prácu počas trvania konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru má žalovaný za to, že bolo v jeho reálnych možnostiach a schopnostiach nájsť si ďalšie zamestnanie. Žalobca k dnešnému dňu v konaní nepredložil dôkazy preukazujúce, či sa zapojil do práce, a ak áno, či to bolo za výrazne nepriaznivejších podmienok, ako u žalovaného a v prípade, že prácu nevykonával, ani dôkazy na logické zdôvodnenie toho, prečo sa do práce nezapojil. Žalovaný trvá na tom, že priznanie náhrady mzdy za obdobie 12 mesiacov od oznámenia žalobcu, že trvá na ďalšom zamestnávaní, dostatočne spĺňa sociálnu, sankčnú a kompenzačnú funkciu a naopak, priznanie náhrady mzdy v celom požadovanom rozsahu by tieto funkcie prestalo plniť. Navrhol konajúcemu súdu, aby po vykonaní dokazovania náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov žalobcovi nepriznal a v tejto časti žalobu zamietol. V súvislosti s nárokom na zaplattenie úrokov z omeškania žalovaný poukázal na judikatúru určujúcu, že v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, zamestnancovi nepatrí nárok na úroky z omeškania, keďže sa nejedná o omeškanie s vyplatením mzdy, ale jedná sa o sankciu za neplatné skončenie pracovného pomeru (napr. rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 5Co/133/2013 zo dňa 21. 10. 2014, uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 494/2013 zo dňa 9. 10. 2013). Žalobca sa vo svojom vyjadrení snažil navodiť dojem existenčnej závislosti od výsledku skončenia predmetného konania o náhradu mzdy. V tejto súvislosti žalovaný pripomenul, že na základe uznesenia Okresného súdu Košice II zo dňa 22. 7. 2019, sp. zn. 11Cpr/10/2019 v konaní o určenie neplatnosti výpovede zo dňa 31. 10. 2018 poskytuje žalobcovi sumu 1 200,- EUR mesačne ako časť pracovnej odmeny vždy do 10.

dňa v mesiaci do právoplatného skončenia daného konania. Z informácií dostupných žalovanému, má žalovaný vedomosť o pracovnom pomere žalobcu s českou spoločnosťou NESS Czech s.r.o., ako aj inými spoločnosťami.

3. Žalovaný k vyjadreniu pripojil uznesenie Okresného súdu Košice II zo dňa 22. 7. 2019 sp. zn. 1Cpr/10/2019.

4. Žalobca na pojednávaní dňa 12. 11. 2019 vypovedal, že prácu si našiel v Bratislave až po 6 mesiacoch bezvýsledného hľadania práce na východnom Slovensku od okamžitého skončenia pracovného pomeru, kde nebol schopný si nájsť zamestnanie. U žalovaného pracoval bez označenia pracovnej pozície. Pre nového zamestnávateľa pracoval od 1. 2. 2013 do mája 2014 a keď sa jeho nový zamestnávateľ dozvedel o tom, že prebieha pracovno-právny spor o neplatnosť skončenia pracovného pomeru so spoločnosťou NESS KE, dostal 2-mesačnú výpoveď a v máji 2014 s ním ukončil pracovný pomer. Následne sa vrátil do Košíc a hľadal si novú prácu. Od momentu, keď sa vrátil z Bratislavy do Košíc v máji 2014 do marca 2016, nebol schopný nájsť si prácu a do nového pracovného pomeru nastúpil oficiálne dňa 15. 3. 2016. Od októbra 2015 mal tiež rozbehnutý projekt s inou spoločnosťou, kde pracoval zadarmo. Tento kontrakt, ktorý začal dňa 15. 3. 2016, bol ukončený v máji 2016 hlavne z toho dôvodu, že obchody, ktoré mal na starosti, boli s firmami v meste Litz v Spojenom kráľovstve a bolo potrebné, aby žalobca bol na pobočke prítomný fyzicky. Keďže žalobca má štátnu príslušnosť Alžírkej republiky a je len rezidentom na pobyt na Slovensku, potreboval pri jednaní víza a všetkým osobám takéhoto typu boli víza zamietnuté. Preto musel odísť z tejto spoločnosti, pretože nedostal povolenie na vycestovanie do zahraničia. V októbri 2007 ho oslovil výkonný riaditeľ pobočky NESS Czechoslovakia, ktorý je aj výkonným riaditeľom NESS KE s tým, že môže nastúpiť žalobca do práce do spoločnosti NESS Czech a od 15. 11. 2016 nastupoval do práce. Spoločnosť mu zabezpečovala ubytovanie v hoteli a žalobca pracoval v Prahe s tým, že bol neustále na cestách. V januári 2018 ho spoločnosť NESS Czech vyslala na služobnú cestu do Maroka. Od 15. 1. 2018 do 9. 2. 2018 pracoval pre NESS Czech. Dňa 15. 1. 2018 nadobudlo právoplatnosť rozhodnutie súdu s tým, že žalovaný ho mal vziať späť do práce, ale už v tom čase pracoval pre NESS Czech a on neodíšiel z tejto práce až kým ho neprepustili. Potom sa vrátil do Košíc a čakal, že žalovaný mu ponúkne prácu, medzitým došlo k fúzii v tejto spoločnosti a oslovovali ho už prostredníctvom svojho advokáta. Napokon ku komunikácii došlo dňa 28. 5. 2018 s tým, že sa so žalobcom stretol u advokáta žalovaného. Predmetom stretnutia bolo dojednanie dohody, podľa ktorej žalobcovi ponúkli plnú náhradu mzdy, t. j. 36-mesačnú mzdu a mzdu za 4 mesiace, celkovo mu ponúkali kompenzáciu mzdy za 40 mesiacov. Pracoval pre spoločnosť RIT od 22. 3. 2018 do mája 2018, teda mal ochotu nájsť si prácu aj mimo sektora IT. Aj pre menej náročné pracovné pozície žalobca potrebuje kvalifikáciu a nehovorí dobre po slovensky. Žalobca pracoval vždy len na pozíciách, ktoré boli v anglickom jazyku. Žalobca neplatil výživné za 44 mesiacov po 700,- EUR mesačne, ktoré mal platiť podľa rozhodnutia súdu na 2 deti, čo je suma okolo 30 800,- EUR.

5. Žalobca vyzval žalovaného listom zo dňa 21. 5. 2012, aby mu naďalej prideloval prácu z dôvodu platne uzavretej pracovnej zmluvy a z dôvodu, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné.

6. Žalovaný listom zo dňa 29. 5. 2012 oznámil žalobcovi, že naďalej trvá na platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru.

7. Okresný súd Košice I rozsudkom zo dňa 7. 12. 2016 č.k. 15Cpr/2/2012-539 pripustil zmenu žaloby navrhnutú žalobcom v podaní zo dňa 29. 11. 2016 a určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 14. 5. 2012 dané pôvodným zamestnávateľom NESS KDC, s.r.o. žalobcovi M. nar. XX. X. XXXX, bytom V., štátny príslušník Alžírkej demokratickej a ľudovej republiky je neplatné, žalobu o náhradu mzdy s príslušenstvom vylúčil na samostatné konanie a žalobcovi priznal proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Krajský súd v Košiciach rozsudkom zo dňa 19. 12. 2017 č.k. 5CoPr/5/2017-616 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie. Rozsudok súdu prvej inštancie nadobudol právoplatnosť dňa 15. 1. 2018. Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením zo dňa 29. 5. 2019 sp. zn. 1Cdo/182/2018 dovolanie žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach odmietol.

8. Okresný súd Košice I rozsudkom zo dňa 5. 3. 2020 č. k. 15Cpr/1/2019-159 v spojení s opravným uznesením zo dňa 29. 4. 2020 č. k. 15Cpr/1/2019-207 rozhodol o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume 2 112,45 EUR mesačne od 21. 5. 2012 do dňa pridelenia práce s

príslušenstvom do 3 dní od právoplatnosti rozsudku titulom náhrady mzdy. Zároveň rozhodol o nároku na náhradu trov konania.

9. Krajský súd v Košiciach uznesením zo dňa 27. 7. 2021 č. k. 5CoPr/4/2020-325 zrušil rozsudok vo výrokoch I., II. a IV. v spojení s opravným uznesením a vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Podľa právnych záverov odvolacieho súdu, za predpokladu, že zamestnávateľ v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, uplatní nárok na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o takomto nároku limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Pri takomto rozhodovaní, preto treba vychádzať z konkrétneho dôvodu toho-ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca, ale aj správanie sa žalobcu, či v prípade, ak ho žalovaný vyzval, aby nastúpil do práce takto konal resp. mohol konať.

10. Súd nariadil pojednávanie na deň 18. 11. 2021, na ktorom žalobca prostredníctvom advokáta uviedol, že žiaden z dôvodov uvedených v okamžitom skončení pracovného pomeru nebol preukázaný, čo bolo posúdené jednak súdom prvej inštancie, potvrdené odvolacím súdom a následne Najvyšším súdom SR, kedy bolo rozhodnuté, že žiaden z týchto dôvodov uvedených v okamžitom skončení pracovného pomeru nebol daný a teda skončenie pracovného pomeru nebolo preukázané. To, že išlo o subjektívne rozhodnutie žalovaného nemajúce podklad v zákone potvrdzujú skutočnosti nasledujúce po podaní okamžitého skončenia pracovného pomeru, kedy zamestnávateľ nechcel pridelovať prácu žalobcovi, neposkytol mu náhradu mzdy a to ani napriek tomu, že už bolo o tom rozhodnuté prvostupňovým súdom a potvrdené krajským súdom ako odvolacím súdom, pokiaľ ide o neplatné skončenie pracovného pomeru. Aj napriek tomu žalovaný odmietol žalobcovi poskytovať náhradu mzdy a pridelovať prácu. Poukázal na oznámenie o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, kedy zamestnávateľ konkrétne uviedol: „Vážený pán M., na strane zamestnávateľa sa z dôvodu zisťovania vhodnej práce, ktorú môžete obsadiť po Vašom návrate do zamestnania, vyskytla prekážka, v dôsledku čoho zamestnávateľ v súčasnosti nemá možnosť pridelovať Vám prácu podľa Vašej pracovnej zmluvy. Vzhľadom k uvedenému Vám nariaďujeme, aby ste až do odvolania nedochádzali do zamestnania ani sa nezdržovali vo svojom pracovisku ani v žiadnych iných priestoroch zamestnávateľa, nekontaktovali žiadnych subdodávateľov, predajcov ani poradcov skupiny NESS ani žiadnych zákazníkov ani potenciálnych zákazníkov skupiny NESS.“ Žalovaný nechcel za žiadnych okolností pristúpiť k tomu, aby žalobcovi prideloval akúkoľvek prácu, dokonca opakovane na internetových stránkach žalovaného boli uvedené pracovné pozície neobsadené, resp. nábor. Konkrétne poukázal na aktuálny výtláčok zo stránky NESS Košice, kde na titulnej strane bolo uvedených 50+ otvorených pracovných pozícií. To jasne deklaruje to, že žalovaný mal možnosť žalobcu zamestnať a dvojnásobne to platí, pokiaľ ide o IT firmu, resp. IT spoločnosť, ktorá je založená na práci za počítačom, to znamená, že jej zamestnanci sú schopní pracovať z domu, teda nemusia ani fyzicky navštevovať budovy, vedľa fungovať prostredníctvom počítačov ako home-office. Fyzické stretnutia nie sú potrebné, nie sú nevyhnutné. Napriek tomu žalovaný odmietal žalobcovi ponúkať a pridelovať prácu doposiaľ a to len potvrdzuje to, že nejde o objektívne skutočnosti na strane žalobcu ani žalovaného, ktoré by objektívne bránili pridelovať žalovanému prácu, ale ide o subjektívne rozhodnutie žalovaného. Toto rozhodnutie žalovaného trvá od roku 2012, pretrváva doposiaľ a nejde o zákonný postup zo strany žalovaného. Konanie nemuselo tak dlho trvať, žalovaný dal príčinu k tomu, aby sa neúmerne predlžovalo aj tým, že došlo na jeho strane k fúzii, resp. k zmluve o predaji podniku, pričom nebol ochotný promptne zareagovať a vyjasniť túto situáciu právneho nástupníctva. Následne po rozhodnutí odvolacieho súdu podal dovolanie, čo takisto neúmerne predĺžilo konanie ako také.

11. Súd opätovne právne posúdil vec nasledovne:

12. Podľa § 79 ods. 1, 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce účinného v čase rozhodnom pre pojednávanú vec ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak

súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

13. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru nevyplýva z toho, že právny úkon smerujúci k jeho skončeniu je neplatný. O neplatnosti musí rozhodnúť súd. Ak právny úkon ku skončeniu pracovného pomeru vyšiel od zamestnávateľa a jeho adresátom bol zamestnanec, ktorý príslušný zrušovací úkon považuje za neplatný, jeho ďalšie správanie závisí od toho, či chce u zamestnávateľa ďalej pracovať (napr. za predpokladu, že súd rozhodne o neplatnosti skončenia pracovného pomeru) alebo sa rozhodne, že bude pracovať pre iného zamestnávateľa. Náhradu mzdy potom, čo zamestnanec oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní po zrušovacom prejave zamestnávateľa je povinný zamestnávateľ platiť z dôvodu, že je povinný zamestnancovi aj naďalej pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy. Náhradu mzdy zamestnancovi poskytuje len v tých prípadoch, keď zamestnanec chce pracovať alebo môže pracovať. Vyššie uvedené právo na náhradu mzdy má zamestnanec za predpokladu, že súd vysloví neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

14. Podľa § 134 ods. 1, 2, 3, 4 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

15. Podľa § 10c Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, ak záväzkový vzťah vznikol pred 1. februárom 2013, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných k 31. januáru 2013 aj za dobu omeškania po 31. januári 2013.

16. Predmetom konania po rozhodnutí súdu prvej inštancie rozsudkom zo dňa 7. 12. 2016 č. k. 15Cpr/2/2012-539 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach zo dňa 19. 12. 2017 sp. zn. 15CoPr/5/2017, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným je neplatné. Vzhľadom na právoplatne konštatovanú neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu zo dňa 14. 5. 2012 bol zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Teda žalobcovi jednoznačne patrí náhrada mzdy, keďže ako zamestnanec žalovaného bol schopný a ochotný konať prácu podľa pracovnej zmluvy, počítaných odo dňa oznámenia zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Námietku žalovaného, že žalobcovi patrí náhrada mzdy najviac za obdobie od 21. 5. 2012 do 21. 5. 2015, kedy mu začal pridelovať prácu, súd neakceptoval. Ako vyplynulo z dokazovania, žalovaný ani po právoplatnom rozhodnutí súdu o vyslovení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru rozsudkom tunajšieho súdu zo dňa 15. 1. 2018 č. k. 15Cpr/2/2012-539 neprideloval žalobcovi prácu ani mu nevyplácal mzdu. Listom zo dňa 31. 7. 2018 oznámil žalovaný žalobcovi prekážky

na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, nariadil žalobcovi, aby až do odvolania nedochádzal do zamestnania ani sa nezdržoval na svojom pracovisku ani v žiadnych iných priestoroch, nekontaktoval žiadnych subdodávateľov žalovaného, predajcov alebo poradcov ani žiadnych zákazníkov. Išlo teda o subjektívne rozhodnutie žalovaného, ktoré nemalo podklad v zákone. Žalobca nebol vybavený pracovnými prostriedkami, nemal žiadny e-mailový prístup, notebook, telefón ani akýkoľvek iný pracovný prostriedok, ktorý by mu umožňoval, aby sa zaradil do pracovného pomeru u žalovaného a žalobca sa po celý čas snažil nájsť si vhodnú prácu, čo bolo predmetom dokazovania. Žalovaný doposiaľ ku dňu rozhodnutia súdu neprideľuje žalobcovi akúkoľvek prácu napriek tomu, že v sektore IT nie sú dané také okolnosti, ktoré by mu v tom bránili. Náhrada mzdy poskytovaná podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce je dôsledkom neplnenia povinností zamestnávateľa, ktorý je povinný prideľovať zamestnancovi trvajúcemu na tom, aby ho ďalej zamestnával, prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Zamestnanec má nárok na náhradu mzdy za predpokladu, že je pripravený a schopný prácu vykonávať. Nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce má charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ v rozpore s § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce neumožnil vykonávať prácu, ku ktorej sa zaviazal v pracovnej zmluve (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo/180/2009). Návrhy žalovaného na zníženie náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce za čas presahujúci 12 mesiacov sú nedôvodné, lebo dôkazné bremeno v tomto smere zaťažovalo žalovaného, ktorý k tomu žiadne dôkazy súdu neponúkol.

17. Žalovaný nepreukázal, že žalobca mal možnosť u iného zamestnávateľa získať rovnocenné alebo výhodnejšie pracovné miesto, hoci práve on mal procesnú povinnosť tvrdiť a preukázať skutočnosti o tom, že sú splnené predpoklady pre nepriznanie náhrady mzdy nad rozsah určený zákonom. Dôkazné bremeno preukázať podmienky pre nepriznanie náhrady mzdy mal žalovaný ako zamestnávateľ (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce). Počas konania bol medzi stranami sporu nesporne ustálený priemerný zárobok žalobcu, resp. pravdepodobný zárobok vo výške 2 112,45 EUR mesačne.

18. Na základe uvedených dôvodov a citovaných zákonných ustanovení súd priznal náhradu mzdy žalobcovi v súlade s jeho návrhom a druhýkrát opätovne žalobe v celom rozsahu vyhovel.

19. Neobstojí námietka žalovaného o neexistencii nároku žalobcu na úroky z omeškania, nakoľko podľa názoru súdu (súladného s názorom najvyšších súdnych autorít Slovenskej republiky) zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania s peňažným plnením voči zamestnancovi, je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka a podľa § 10c Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka. Zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úroky z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy (uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. III. ÚS 460/2017 z 4. 7. 2017 a rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo/116/2018 zo dňa 17. 12. 2009).

20. Žalovaný sa dostal do omeškania s náhradou mzdy z neplatného rozviazania (okamžitého skončenia) pracovného pomeru, preto je povinný zaplatiť žalobcovi úroky z omeškania určené Nariadením vlády SR č. 87/1995 Z. z. v platnom znení, ktorý je vykonávacím predpisom k § 517 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka, márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, v danom prípade vždy 16. dňom príslušného mesiaca.

21. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP tak, že úspešnému žalobcovi priznal proti neúspešnému žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

22. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku **m o ž n o** podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Košice I písomne v dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, uvedie sa spisová značka, ďalej sa 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). Odvolanie musí byť podpísané. Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak žalovaný nesplní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, m ô ž e žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.