

Súd: Okresný súd Bratislava I
Spisová značka: 23Cpr/3/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1114224200
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 11. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Miroslava Saxová
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2021:1114224200.13

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava I v konaní pred sudkyňou JUDr. Miroslavou Saxovou v sporovej veci žalobkyne: D. P. S., nar. XX. XX. XXXX, trvale bytom H. X, Bratislava, zastúpenej JUDr. Miroslavou Tencerovou, advokátkou so sídlom Hurbanovo námestie 5, Bratislava, proti žalovanému: Hlavné mesto Slovenskej republiky Bratislava, Primaciálne námestie 1, Bratislava, zastúpenému Zukalová- Advokátska kancelária s.r.o., IČO: 36 859 354, Laurinská 10, Bratislava, o náhradu mzdy s príslušenstvom, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni istinu vo výške 3.855,60 € spolu s úrokom z omeškania vo výške

8,15 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 08. 2014 do 31. 05. 2017,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 09. 2014 do 31. 05. 2017,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 10. 2014 do 31. 05. 2017,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 11. 2014 do 31. 05. 2017,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 12. 2014 do 31. 05. 2017,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 01. 2015 do 31. 05. 2017,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 02. 2015 do 31. 05. 2017,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 03. 2015 do 31. 05. 2017,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 04. 2015 do 31. 05. 2017,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 05. 2015 do 31. 05. 2017,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 06. 2015 do 31. 05. 2017,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 07. 2015 do 31. 05. 2017,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 08. 2015 do zaplataenia,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 09. 2015 do zaplataenia,
8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 10. 2015 do zaplataenia, to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Vo zvyšnej časti žalobu z a m i e t a.

III. Žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v rozsahu 100 % a v časti o náhradu mzdy s príslušenstvom v rozsahu 100 % zo sumy 22.191,77 eur s tým, že o výške náhrady trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením vydaným vyšším súdnym úradníkom.

odôvodnenie:

1. V predmetnej veci bolo rozsudkom Okresného súdu Bratislava I zo dňa 07. 01. 2016, č. k. 23Cpr/3/2014-163 právoplatným dňa 06. 04. 2017 v spojení s potvrdzujúcim rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 16. 02. 2017, č. k. 9CoPr/7/2016-193 určené, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 24. 02. 2014 doručená žalobkyni dňa 04. 03. 2014 je neplatná; návrh žalovaného o určenie, že

od žalovaného ako zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňa ako zamestnanca ďalej zamestnával bol zamietnutý a konanie v časti určenia, že pracovný pomer žalobkyne naďalej trvá, bolo zastavené.

2. Súd pri čiastočnom rozhodnutí vychádzal zo zistenia, že žalobkyňa so žalovaným dňa 01. 02. 2008 uzatvorila pracovnú zmluvu na pracovnú pozíciu právničky, s obsahom pracovnej náplne uvedeným v priložených pracovných náplniach, najmä plnenie úloh na úseku legislatívy a právneho poradenstva a bola zaradená do oddelenia legislatívno-právneho, referát legislatívy a právneho poradenstva. Prácu u žalovaného vykonávala na 37,5 hodinový týždenný pracovný čas s miestom výkonu práce pracovisko zamestnávateľa v Bratislave. Dňa 04. 03. 2014 jej žalovaný oznámil, že rozhodnutím primátora o zmene organizačnej štruktúry zo dňa 21. 02. 2014 bolo jej pracovné miesto s účinnosťou od 01. 03. 2014 zrušené. Žalovaný predložil žalobkyňi zoznam voľných pracovných miest s tým, že žiadne z týchto miest nie je pre ňu vhodné, v dôsledku čoho jej žiadne iné vhodné miesto neponúkol a odovzdal jej výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorá bola žalobkyňi doručená dňa 04. 03. 2014. Dodatkom č. 5 k Organizačnému poriadku Magistrátu hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy s účinnosťou 01. 03. 2014 bol vytvorený Referát vymáhania pohľadávok, na ktorom boli vytvorené štyri nové pracovné miesta. Na tieto štyri pracovné miesta sa vyžadovalo právnické vzdelanie a hlavnou náplňou práce bolo vymáhanie pohľadávok. Na uvedené pracovné miesta bolo vypísané výberové konanie dňa 11. 03. 2014 a obsadené boli ešte počas plynutia jej výpovednej doby. Kvalifikačnou podmienkou pre obsadenie týchto pozícií stanovenou žalovaným bola "prax v obchodnom práve so špecializáciou vymáhania pohľadávok a nakladania s pohľadávkami v súkromnej/komerčnej sfére 2 roky". Žalobkyňa žalovanému listom zo dňa 26. 06. 2014 oznámila, že trvá na ďalšom zamestnaní, na čo žalovaný reagoval listom zo dňa 30. 06. 2014, ktorým jej oznámil, že pracovný pomer považuje za platne skončený. Za splnenú súd považoval zákonnú podmienku prerokovania výpovede žalobkyne so zástupcami zamestnancov, a to na základe písomnej žiadosti zo dňa 21. 02. 2014, ktorej prílohou bola výpoveď daná žalobkyňi spĺňajúca zákonné náležitosti. Žalovaný však nespĺnil zákonnú ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, keď žalobkyňi neponúkol inú vhodnú prácu, pričom v zmysle uvedeného zákonného ustanovenia jej mal ponúknuť akúkoľvek prácu, čo i len na znížený pracovný úväzok, ktorú z hľadiska jej zdravotného stavu, vzdelania, a spôsobilosti na prácu mohla skutočne vykonávať, napr. aj prácu vyžadujúcu nižšiu kvalifikáciu. Uviedol, že je potom na rozhodnutí zamestnanca, či prijme takú prácu alebo nie a nie na posúdení zamestnávateľa, že vzhľadom na vzdelanie by asi prácu neprijala. Vychádzal pritom z v konaní preukázanej skutočnosti, že dodatkom č. 5 k organizačnému poriadku žalovaného došlo k zvýšeniu počtu referentských miest na legislatívno-právnom oddelení o jednu pracovnú pozíciu a k zmene štruktúry referentských miest. Podľa organizačnej štruktúry platnej k 15. 01. 2014 malo oddelenie legislatívno-právne 19 pracovných pozícií, a to: 50.1 referát legislatívy a právneho poradenstva 7 pracovných pozícií, 50.2. referát právneho zastupovania 9 pracovných pozícií, 50.3. referát priestupkov na úseku mestskej dopravy a taxislužby 1 pracovná pozícia. Podľa organizačnej štruktúry platnej k 01. 03. 2014 malo oddelenie legislatívno-právne 20 pracovných pozícií, a to: 50.1 referát legislatívy a právneho poradenstva 5 pracovných pozícií, 50.2. referát právneho zastupovania 7 pracovných pozícií, 50.3. referát priestupkov na úseku mestskej dopravy a taxislužby 1 pracovná pozícia, 50.4. referát vymáhania pohľadávok 5 pracovných pozícií. Podľa názoru súdu žalobkyňa spĺňala predpoklady výkonu náplne pracovnej činnosti referátu vymáhania pohľadávok definovanej v bode 50.4. dodatku č. 5 k organizačnému poriadku a žalovaný mal povinnosť ponúknuť jej prácu v novom referáte vymáhania pohľadávok. Nestotožnil sa s argumentáciou žalovaného, že žalobkyňa nespĺňa požadované požiadavky, a to celkovú prax minimálne 3 roky, prax v obchodnom práve so špecializáciou vymáhania pohľadávok a nakladania s nimi v súkromnej/ komerčnej sfére v trvaní 2 roky. Takáto podmienka vôbec nekorešponduje s náplňou požadovanej pracovnej činnosti podľa bodu 50.4 dodatku č. 5 k organizačnému poriadku. Súd nesúhlasil ani s tvrdením, že stanovenie podmienok, ktoré musí spĺňať záujemca o pracovnú pozíciu je na výbere a úvahe žalovaného, a to z toho dôvodu, že zákonná ponuková povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce nie je totožná s výberovým konaním zamestnávateľa na voľnú pracovnú pozíciu. Žalobkyňa je absolventkou právnickej fakulty, má vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa a má teda kvalifikačné predpoklady pre výkon povolania právnik. Jej pracovnou náplňou u žalovaného bolo v zmysle náplne práce, okrem iného aj zastupovanie žalovaného pred súdmi, z čoho nepochybne vyplýva, aj problematika vymáhania pohľadávok. Odhliadnuc od uvedeného agenda vymáhania pohľadávok nie je agendou, ktorá by pre absolventa vysokej školy právnického zamerania, ktorý má navyše dlhoročnú prax v právnickej profesii, nebola zvládnuteľnou. Poukázal na z rozhodovacej činnosti známu skutočnosť, že uvedenou problematikou sú v spoločnostiach

zaoberajúcich sa vymáhaním pohľadávok vzniknutých v komerčnej sfére poverení študenti právnických fakúlt a absolventi bakalárskeho stupňa vzdelania. Uzavrel preto, že žalovaný mal povinnosť túto prácu žalobkyni ponúknuť, pretože zodpovedala jej zdravotnej spôsobilosti, ako aj schopnostiam a kvalifikácii. Vhodnosť práce z hľadiska schopností zamestnanca treba podľa právnej vedy a súdnej praxe posudzovať aj podľa toho, či je primeraná úrovni jeho duševných schopností, jeho telesnej zdatnosti, pracovnej zručnosti, ako aj ostatným osobným vlastnostiam, ktoré majú priamy vplyv a vzťah k nároku a požiadavkám kladeným na výkon určitej práce. V danom prípade, by žalobkyňa pre agendu vymáhania pohľadávok mohla prejsť maximálne predchádzajúcou prípravou. Súd nevyhovel požiadavke žalovaného na určenie, že nemožno od neho ako zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával, pre nepreukázanosť existencie vážnych dôvodov pre takéto rozhodnutie (napr. na žalovaného vyhlásená likvidácia, konkurz, zánik žalovaného). Predmetom ďalšieho rozhodnutia mala byť výška náhrady mzdy z titulu neplatne skončeného pracovného pomeru. Odvolací súd rozhodujúci o odvolaní žalovaného sa v potvrdzujúcom rozhodnutí v celom rozsahu stotožnil s vecne a právne správnymi závermi súdu prvej inštancie, a to tak vo vzťahu k nesplneniu hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede v podobe povinnosti zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu, ako aj vo vzťahu k určeniu, že od žalovaného ako zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu aj naďalej zamestnával, keď dôvod spočívajúci v argumentácii, že žalovaný nemá aktuálne voľné pracovné miesto, nie je podľa odvolacieho súdu subsumovateľný pod § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

3. Dovoľanie žalovaného proti potvrdzujúcemu rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 16. 02. 2017, sp. zn. 9CoPr/7/2016 bolo uznesením Najvyššieho súdu SR zo dňa 31. 01. 2019, sp. zn. 2Cdo/4/2018 podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP pre neprípustnosť bez meritórneho prejednávania odmietnuté.

4. Súd po právoplatnom rozhodnutí o základe žalobou uplatneného nároku, t. j. o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, sa v ďalšom konaní zaoberal peňažným nárokom žalobkyne na náhradu mzdy.

5. Žalobkyňa v podanej žalobe k tejto časti nároku uviedla, že listom zo dňa 26. 06. 2014 žalovanému oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Voči žalovanému si uplatnila nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 01. 07. 2014 do právoplatnosti rozsudku. Podaním doručeným súdu dňa 04. 01. 2016 označeným ako zmena návrhu na začatie konania žalobkyňa s odkazom na ust. § 134 Zákonníka práce špecifikovala požadovanú náhradu mzdy za obdobie od 01. 07. 2014 do 07. 01. 2016 sumou 23.911,72 eur. Pri výpočte vychádzala z pravdepodobného priemerného zárobku, ktorý by dosiahla v rozhodujúcom období pre výpočet priemerného zárobku (04- 06/2014), vo výške 1.305 eur (tarifná brutto mzda žalobkyne v apríli mala predstavovať sumu 1.286 eur, v máji 1.315 eur a v mesiaci jún sumu 1.315 eur).

6. Žalovaný sa k návrhu na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru vyjadril v podaní doručenom súdu dňa 23. 03. 2017, v ktorom uviedol, že rozhodujúcim obdobím pre výpočet náhrady mzdy je podľa § 134 ods. 3 ZP v znení účinnom do 30. 06. 2014 prvý štvrťrok 2014, pričom z výplatných pásov žalobkyne vyplýva výška priemernej hodinovej mzdy v rozhodujúcom období 7,877 € x priemerný počet pracovných hodín pripadajúci v roku 2014 na jeden mesiac vzhľadom na 37,5 hodinový pracovný čas žalobkyne = 163,12 hodín = 1.285,20 € priemerný mesačný zárobok žalobkyne za 1. štvrťrok 2014. S poukazom na tento výpočet vo výplatnom termíne za mesiac apríl 2017 zaplatil žalobkyni 12- násobok uvedeného priemerného zárobku podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce za obdobie od 01. 07. 2014 do 01. 07. 2015 spolu v sume 15.415,66 eur. Pokiaľ sa týka obdobia presahujúceho 12 mesiacov žiadal žalobkyni náhradu mzdy za toto obdobie nepriznať, alternatívne náhradu mzdy priznať do rozhodnutia odvolacieho súdu dňa 07. 01. 2016 z dôvodu, že žalovaná záujem o zamestnanie u žalovaného len predstierala, aby dosiahla výhodu spočívajúcu vo vyššej náhrade mzdy, ako by jej patrila, ak by v súdnom spore pravdivo uviedla, že o zamestnanie u žalovaného už nemá záujem. Na podporu svojho tvrdenia poukázal na to, že žalovaný prevzal rozsudok odvolacieho súdu v danej veci dňa 05. 04. 2017 a hneď listom zo dňa 07. 04. 2017 žalovanú vyzval, aby bezodkladne nastúpila do práce, aj keď v zmysle ustálenej judikatúry túto povinnosť nemá. Žalobkyňa si list prevzala až na konci odbernej lehoty dňa 28. 04. 2017, hoci jej už bol rozsudok odvolacieho súdu doručený a teda vedela o jej povinnosti nastúpiť do práce nasledujúci deň po jeho doručení. Žalobkyňa prišla do práce dňa 02. 05. 2017, kedy doručila žalovanému okamžité skončenie pracovného pomeru odôvodnené podľa neho vyfabulovaným dôvodom (nevyplatenie náhrady mzdy žalovaným), aby do práce viac nemusela chodiť, nakoľko ako právničke jej muselo byť zrejmé, že o náhrade mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru

musí rozhodnúť súd a do toho času nie je možné nevyplatenie náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1, 2 ZP stotožňovať s nevyplatením mzdy podľa iných ustanovení ZP. Navyše podľa informácií žalovanej žalobkyňa nemohla od 05. 04. 2017 nastúpiť do práce u žalovaného a riadne ju vykonávať z dôvodu, že bola v tom čase v pracovnom pomere u iného zamestnávateľa. Vzhľadom na uvedené vyslovil názor, že uloženie povinnosti na náhradu mzdy nad 12 mesiacov by bolo v danom prípade v rozpore s dobrými mravmi a zásadou, že nikto nesmie zneužiť právo na úkor iného účastníka pracovnoprávných vzťahov, keď žalobkyňa svojím konaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, podľa neho zneužíva právo uplatniť si náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, za čo by mala niesť zodpovednosť v podobe nepriznania náhrady mzdy nad 12 mesiacov. Právnu ochranu v právnom štáte by podľa neho nemalo požívať nedobromyseľné konanie žalobkyne, ktorá predstierala záujem za účelom získania náhrady mzdy za čo najdlhšie obdobie, a ktoré sa prejavilo aj v tom že namiesto riadneho výkonu práce v prvý deň pracovného pomeru, o „obnovenie“ ktorého sa žalobkyňa usilovala takmer tri roky, doručila zamestnávateľovi bez akéhokoľvek vysvetlenia oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru neopierajúce sa o žiaden relevantný dôvod. Na preukázanie svojej obrany navrhol, aby súd žalobkyňu vyzval na predloženie pracovnej zmluvy platnej k 05. 04. 2017, resp. k 02. 05. 2017.

7. Podaním doručeným súdu dňa 11. 08. 2017 žalobkyňa navrhla zmenu žaloby, ktorou upravila výšku požadovanej náhrady mzdy s poukazom na nesprávnosť jej výpočtu priemerného zárobku, ako aj čiastočné plnenie zo strany žalovaného vo výške 15.415,66 eur brutto pripadajúce na náhradu mzdy za 12 mesiacov a zároveň rozšírila žalovaný nárok o príslušenstvo v podobe úrokov z omeškania. S odkazom na ust. § 134 ZP a výpočet priemerného zárobku prezentovaný žalovanou stranou si uplatnila nárok na náhradu mzdy vo výške 42.411,60 eur brutto (1.285,20 eur x 33 mesiacov) za obdobie od júla 2014 do marca 2017, od ktorej odpočítala sumu 15.415,66 eur, ktorú jej žalovaný poskytol dňa 31. 05. 2017, a z ktorej súčasne odvedol daň a odvody. V časti prevyšujúcej 12 mesiacov tak ňou požadovaná náhrada mzdy predstavuje sumu 26.989,20 eur brutto. Vzhľadom na omeškanie vyplývajúce z nevyplatenia náhrady mzdy v lehote splatnosti si s odkazom na ust. § 517 ods. 2 OZ voči žalovanému uplatnila aj úrok z omeškania vždy od 11. dňa v mesiaci, t. j. deň nasledujúci po splatnosti mzdy.

8. Žalovaný v podaní doručenom súdu dňa 19. 06. 2020 na výzvu súdu vyjadril súhlas s čiastočným späťvzatím žaloby v časti náhrady mzdy za obdobie od 01. 07. 2014 do 30. 06. 2015 v sume 15.660 eur a za obdobie od 01. 07. 2015 do 07. 01. 2016 v časti prevyšujúcej sumu 8.126,55 eur. Zotrval na svojom návrhu na nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov z dôvodu konania žalobkyne v rozpore s dobrými mravmi a zásadou, že nikto nesmie zneužiť právo na úkor iného účastníka pracovnoprávných vzťahov. S odkazom na právne závery vyslovené v rozhodnutí NS SR zo dňa 14. 09. 2011, sp. zn. 6Cdo/157/2010 mal za to, že náhrada mzdy za 12 mesiacov je dostatočnou satisfakciou pre žalobkyňu a adekvátnou sankciou pre žalovaného. Opätovne v prípade nevyhovenia jeho žiadosti o nepriznanie náhrady mzdy nad 12 mesiacov predniesol požiadavku na okolnostiam primerané zníženie náhrady mzdy. Zároveň s prihliadnutím na ustálenú judikatúru (odkaz na odôvodnenie rozsudku Najvyššieho súdu SR zo dňa 26. 03. 2019, sp. zn. 4Cdo/128/2018) žiadal súd, aby pri rozhodovaní o tejto časti nároku zohľadnil aj sociálnu funkciu náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov a za týmto účelom navrhol dokazovanie vyžiadanim dokladov o príjmoch žalobkyne od Sociálnej poisťovne v období od 01. 07. 2015 do 10. 04. 2017. V ďalších písomných vyjadreniach v súvislosti s posudzovaním návrhu na nepriznanie náhrady mzdy nad 12 mesiacov poukázal aj na rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 19. 06. 2019, sp. zn. 17CoPr/5/2018, Krajského súdu v Nitre zo dňa 26. 09. 2019, sp. zn. 9CoPr/4/2019, Krajského súdu v Prešove zo dňa 27. 02. 2020, sp. zn. 8CoPr/3/2019.

9. Uznesením zo dňa 08. 07. 2020, sp. zn. 23Cpr/3/2014, právoplatným dňa 07. 08. 2020, súd zastavil konanie v časti o náhradu mzdy za obdobie od 01. 07. 2014 do 30. 06. 2015 vo výške 15.660 eur a o náhradu mzdy prevyšujúcu sumu 8.216,55 eur za obdobie od 01. 07. 2015 do 07. 01. 2016.

10. Uznesením vyhláseným za účasti oboch strán sporu, resp. ich právnych zástupcov na pojednávaní konanom dňa 15. 10. 2020, sp. zn. 23Cpr/3/2014 súd pripustil zmenu žalobného návrhu, v zmysle ktorej sa žalobkyňa voči žalovanému domáhala:

- náhrady mzdy za obdobie od 01. 07. 2015 do 31. 03. 2017 vo výške 26.989,20 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 08. 2015 do zaplatenia, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 09. 2015 do zaplatenia, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 10. 2015

do zaplata, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 11. 2015 do zaplata, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 12. 2015 do zaplata, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 01. 2016 do zaplata, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 02. 2016 do zaplata, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 03. 2016 do zaplata, 8 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 04. 2016 do zaplata, 8 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 05. 2016 do zaplata, 8 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 06. 2016 do zaplata, 8 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 07. 2016 do zaplata, 8 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 08. 2016 do zaplata, 8 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 09. 2016 do zaplata, 8 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 10. 2016 do zaplata, 8 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 11. 2016 do zaplata, 8 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 12. 2016 do zaplata, 8 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 01. 2017 do zaplata, 8 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 02. 2017 do zaplata, 8 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 03. 2017 do zaplata, 8 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 04. 2017 do zaplata, - úroku z omeškania vo výške 8,15 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 08. 2014 do 31. 05. 2017, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 09. 2014 do 31. 05. 2017, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 10. 2014 do 31. 05. 2017, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 11. 2014 do 31. 05. 2017, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 12. 2014 do 31. 05. 2017, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 01. 2015 do 31. 05. 2017, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 02. 2015 do 31. 05. 2017, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 03. 2015 do 31. 05. 2017, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 04. 2015 do 31. 05. 2017, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 05. 2015 do 31. 05. 2017, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 06. 2015 do 31. 05. 2017, 8,05 % ročne zo sumy 1.285,20 € od 11. 07. 2015 do 31. 05. 2017 a náhrady trov konania.

11. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi tvoriacimi obsah súdneho spisu, pričom od čítania, resp. oznámenia obsahu niektorých v súlade s § 204 CSP upustil a v spojení s obsahom prednesov právnych zástupcov strán sporu ustálil nasledovný skutkový a právny stav veci.

12. Listom doručeným žalovanému dňa 27. 06. 2014 mu žalobkyňa oznámila, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce považuje za neplatnú a trvá na tom, aby jej aj naďalej ako zamestnávateľ prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy s upozornením na povinnosť poskytnúť jej náhradu mzdy do doby umožnenia ďalšieho pokračovania v práci.

13. Z výplatných pások žalobkyne súd zistil, že výška brutto mzdy žalobkyne u žalovaného v rozhodnom období (január, február a marec 2014) predstavovala sumu 1.314,49 eur/január, 954,72 eur/ február, 1.306,84 eur/ marec.

14. Listom zo dňa 07. 04. 2017, žalobkyňa doručeným dňa 28. 04. 2017, žalovaný vyzval žalobkyňu na okamžitý nástup na výkon práce v budove Magistrátu HM SR Bratislavy na Primaciálnom námestí č. 1 v Bratislave. Z predloženej doručky vyplýva, že zásielka obsahujúca výzvu na nástup do zamestnania bola uložená na pošte od 11. 04. 2017.

15. Dňa 02. 05. 2017 o 09:16 hod. bolo do podateľne žalovaného doručené oznámenie žalobkyne o okamžitom skončení pracovného pomeru datované dňom 02. 05. 2017, v ktorom žalobkyňa s poukazom na citované znenie ust. § 76 ods. 1 Zákonníka práce, list zo dňa 26. 06. 2014, ktorým žalovanému oznámila, že trvá na ďalšom zamestnaní a skutočnosť, že do dnešného dňa jej nebola vyplatená žiadna náhrada mzdy za predmetné obdobie, a to aj napriek právoplatnosti rozsudku o neplatnosti výpovede, okamžite podľa § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ukončila so žalovaným pracovný pomer pre nevyplatenie náhrady mzdy do 15 dní odo dňa jej splatnosti.

16. Podľa výpisu z knihy návštev žalobkyňa dňa 02. 05. 2017 prišla do priestorov žalovaného v čase o 07:15 hod. a odišla o 09:25 hod. s poznamenaným cieľom návštevy: B..

17. Podľa výkazu dochádzky vedeného žalovaným dňa 02. 05. 2017 O.. I. B. (oddelenie ľudských zdrojov) prišla do práce v čase o 08:10 hod. a D.. Q. M. (oddelenie legislatívno- právne) o 07:57 hod.

18. Výzvou zo dňa 15. 05. 2017, žalobkyňa doručenou dňa 23. 05. 2017, žalovaný požiadal žalobkyňu o oznámenie čísla bankového účtu na poukázanie náhrady mzdy s poukazom na skutočnosť, že náhrada mzdy, ktorá bola žalobkyňa poukázaná vo výplatnom termíne za 04/2017, t. j. dňa 09. 05. 2017, sa vrátila na účet žalovaného z dôvodu neexistujúceho účtu.

19. Žalobkyňa na predmetnú výzvu reagovala listom zo dňa 23. 05. 2017, v ktorom žalovanému oznámila číslo účtu pre účely zaplataenia náhrady mzdy.

20. Podľa výpisov z účtu žalovaného sa na jeho účet dňa 09. 05. 2017 vrátila platba vo výške 12.000,29 eur z dôvodu neexistujúceho účtu protistrany, ktorá bola následne dňa 30. 05. 2017 poukázaná v prospech účtu žalobkyne.

21. Podľa oznámenia Sociálnej poisťovne- Ústredie zo dňa 28. 10. 2020 žalobkyňa v období od 01. 07. 2015 do 31. 03. 2017 nebola poberateľkou dávok dôchodkového poistenia, dávok nemocenského poistenia, úrazového poistenia, dávok v nezamestnanosti a dávok garančného poistenia. Od 01. 12. 2014 bol v evidencii Sociálnej poisťovne evidovaný ako platiteľ odvodov za žalobkyňu spoločnosť OVB Allfinanz Slovensko a.s.

22. Podľa oznámenia Sociálnej poisťovne, pobočka Bratislava zo dňa 25. 11. 2020 je žalobkyňa v registri poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia evidovaná od 01. 12. 2014 doposiaľ ako zamestnanec u zamestnávateľa OVB Allfinanz Slovensko a.s., IČO: 31361358, Kukuričná 8, Bratislava a jej vymeriavací základ na odvod poistného bol v posudzovanom období nasledovný: 07/2015 vo výške 1.458,53 eur, 08/2015 vo výške 1.338,82 eur, 09/2015 vo výške 1.309,30 eur, 10/2015 vo výške 975 eur, 11/2015 vo výške 1.672,28 eur, 12/2015 vo výške 1.003,50 eur, 01/2016 vo výške 994,01 eur, 02/2016 vo výške 1.992,96 eur, 03/2016 vo výške 975 eur, 04/2016 vo výške 975,87 eur, 05/2016 vo výške 1.366,58 eur, 06/2016 vo výške 975 eur, 07/2016 vo výške 1.096,09 eur, 08/2016 vo výške 1.006,17 eur, 09/2016 vo výške 993,46 eur, 10/2016 vo výške 977,40 eur, 11/2016 vo výške 2.033,81 eur, 12/2016 vo výške 1.015,99 eur, 01/2017 vo výške 1.038,57 eur, 02/2017 vo výške 1.995,83 eur, 03/2017 vo výške 975 eur.

23. Podľa pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi OVB Allfinanz Slovensko a.s., IČO: 31 361 358, Kukuričná 8, Bratislava ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnancom dňa 27. 11. 2014, žalobkyňa dňa 01. 12. 2014 nastúpila do práce k uvedenému zamestnávateľovi, a to na dobu určitú do 30. 11. 2015, s miestom výkonu práce zamestnanca Bratislava, pri 40- hodinovom týždennom pracovnom čase a dohodnutom druhu práce: právnik. Výška dohodnutej základnej mzdy predstavovala 1.040 eur, osobné ohodnotenie 260,- eur (odmena za plnenie mesačných prác v stanovených termínoch, ako aj vyjadrenie spokojnosti s plnením ukladaných úloh mimo základných prác).

24. Dodatkom č. 1 k pracovnej zmluve uzatvoreným medzi žalobkyňou a OVB Allfinanz Slovensko a.s. dňa 30. 09. 2015, sa s účinnosťou od 01. 10. 2015 zmenil pracovný pomer žalobkyne u uvedeného zamestnávateľa na dobu neurčitú, dĺžka pracovného času bola zmenená na 30- hodín týždenne a výška základnej mzdy sa znížila na sumu 780 eur + osobné hodnotenie v sume 195 eur.

25. Dodatkom č. 2 k pracovnej zmluve uzatvoreným dňa 31. 05. 2017, sa s účinnosťou od 01. 06. 2017 zvýšila základná mzda žalobkyne na sumu 872 eur + osobné hodnotenie na sumu 218 eur, to všetko pri 30- hodinovom pracovnom čase.

26. U OVB Allfinanz Slovensko a.s. podľa pracovnej náplne zo dňa 01. 12. 2014 patrila do výkonu pracovnej činnosti žalobkyne spolupráca a komunikácia so všetkými odbormi, poskytovanie právneho poradenstva konateľovi a zamestnancom spoločnosti, zabezpečovanie zápisov spoločnosti vrátane súvisiacich dopytov a oznámení Národnej banke Slovenska, organizačné zabezpečenie plnenia úloh vyplývajúcich zo spoločenskej zmluvy spoločnosti, vypracovanie návrhov zmlúv, plnomocenstiev, vnútorných vykonávacích predpisov a smerníc spoločnosti, stanovísk, rozborov a výkladov súvisiacich s predmetom činnosti spoločnosti, vypracovanie právnych podaní a zastupovanie spoločnosti pred orgánmi dohľadu a orgánmi štátnej správy, vybavovanie dožiadaní, orgánov a inštitúcií, zúčastňovanie sa na rokovaní a vypracovanie návrhov riešení vzniknutých sporov a zabezpečovanie externej právnej pomoci s advokátskymi kancelármi.

27. Dohodnutým druhom práce žalobkyne u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01. 02. 2008 bol právnik a na základe dodatku zo dňa 29. 05. 2013 samostatný odborný referent plniaci predovšetkým úlohy legislatívy a právneho poradenstva.

28. Do pracovnej náplne žalobkyne na legislatívno- právnom oddelení u žalovaného od 02. 05. 2013 patrilo okrem iného vypracovanie návrhov dodatkov k Štatútu Hlavného mesta SR Bratislavy,

posudzovanie všeobecne záväzných nariadení hlavného mesta, stanovísk a pripomienok k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov a interných normatívnych aktov, konzultácie a poradenstvo k právnym otázkam týkajúcim sa predmetu a výkonu činnosti hlavného mesta, rozpočtových a príspevkových organizácií v jeho zriaďovateľskej pôsobnosti, právne posúdenie návrhov zmlúv uzatváraných hlavným mestom s inými fyzickými a právnickými osobami, vypracovávanie právnych stanovísk k žiadostiam, sťažnostiam a podnetom fyzických a právnických osôb, stanovísk pre primátora, námestníkov a riaditeľa magistrátu, spolupráca s organizačnými útvarmi magistrátu pri vypracovávaní stanovísk k materiálom prerokúvaným v mestskej rade, mestskom zastupiteľstve, poradných orgánoch, v prípade potreby zúčastňovania sa rokovaní orgánov hlavného mesta a mestského zastupiteľstva, vybavovanie žiadosti o prístupenie informácií.

29. Podľa dodatku č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 01. 02. 2008 uzatvoreného medzi žalobkyňou a žalovaným dňa 05. 01. 2009 sa s účinnosťou od 05. 01. 2009 týždenný pracovný čas žalobkyne predlžil z 27,5 hodiny na 37,5 hodiny.

30. Právna zástupkyňa žalobkyne vo svojom prednese poukazovala na to, že žalobkyňa mala po celý čas záujem o prácu u žalovaného a verila, že súdne konanie o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru žiadnym spôsobom neovplyvní jej pracovné zaradenie u žalovaného. Podľa zaužívanej praxe je to práve zamestnávateľ, ktorý má urobiť prvý krok oznamujúc zamestnancovi, že je pripravený umožniť mu pracovať. Na podporu svojej argumentácie poukázala aj na stanovisko NS SR zo dňa 09. 06. 2004, R 85/2004/III. Do práce nastúpila dňa 02. 05. 2017, pričom pri vstupe do budovy jej nebolo umožnené prejsť cez vrátnicu, keďže vrátnik o nej nevedel a dlhší čas telefonicky zisťoval, čo má robiť. Žalobkyňa sedela na vrátnici, kým jej nebolo umožnené ísť na personálne oddelenie. Po rozhovore s personalistkou bola posadená v samostatnej miestnosti bez pridelenia práce, technických prostriedkov a akéhokoľvek vysvetlenia. S personalistkou sa snažila riešiť aj svoj návrh na náhradu mzdy, o ktorom však personalistka odmietla s ňou komunikovať. Nakoľko žalobkyňa pociťovala, že zamestnávateľ sa k nej nespráva náležite v zmysle Zákonníka práce, nepridelil jej prácu a nedal vysvetlenie, dokedy má čakať, rozhodla sa s ním okamžite skončiť pracovný pomer z konkrétneho nie vyfabulovaného dôvodu. Vo vzťahu k obrane žalovaného namietajúcej neohlásenie plánovaného nástupu do práce namietala, že žalovaný mal od právoplatnosti rozsudku odvolacieho súdu dostatok času na prípravu pracovného miesta, a to aj s poukazom na jeho výzvu na nástup do zamestnania. Vyslovila názor, že jej konanie nie je možné posudzovať ako zneužitie práva, nakoľko práve v dôsledku konania žalovaného sa žalobkyňa ocitla bez práce a takmer tri roky musela čakať na právoplatné určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Naopak žalovaný fabuloval dôvody nadbytočnosti žalobkyne, keď sám deklaroval voľné pracovné pozície s umelo vytvorenými podmienkami na ich obsadenie, ktoré nakoniec pri uchádzačoch ani nekontroloval. Za v rozpore s dobrými mravmi označila nepriznanie náhrady mzdy za celých 36 mesiacov s poukazom na správanie sa žalovaného počas konania a osočovanie žalobkyne brániacej si svoje práva súdnou cestou. Žalobkyňa mala skutočný záujem o prácu u žalovaného, a to aj vzhľadom na to, že jej táto práca viac vyhovovala ako u spoločnosti OVB, kde nastúpila len z existenčných dôvodov, a u žalovaného mala aj lepšie platové podmienky. Vo vzťahu k porovnávaniu pracovnej náplne žalobkyne u oboch zamestnávateľov uviedla, že aj pokiaľ by sa jednalo o podobné činnosti, nijako to neovplyvňuje jej nároky na náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. Obranu žalovaného označila za snahu o zbavenie sa, príp. minimalizovanie jeho zákonnej povinnosti vyplývajúcej z jeho protiprávneho konania. Zdôraznila zásadu, v zmysle ktorej je každý povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti a rovnako závery vyslovené Ústavným súdom SR v rozhodnutí sp. zn. I. ÚS 331/2019, v zmysle ktorých treba vychádzať z konkrétneho dôvodu skončenia pracovného pomeru a so zreteľom na to zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po oznámení zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní, resp. či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré by mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci. Preto samotná skutočnosť, že žalobkyňa nastúpila do inej práce z existenčných dôvodov jej nemôže byť na ujmu, naopak žalovaný by mal byť sankčne postihnutý za jeho protiprávnu činnosť. Žiadala, aby súd prihliadol, že žalovaný nevykonal žiadnu nápravu, nemal snahu dohodnúť sa pred súdom a jeho kroky v rámci súdneho konania smerovali len k oddialeniu plnenia a samotného rozhodnutia. Uvedené platí o to viac vzhľadom na postavenie žalovaného, ktorý je orgánom samosprávy, ktorého agendou je služba občanom, ochrana ich záujmov a regulovanie ich povinností a vo vzťahu k vlastným zamestnancom ich vedome a úmyselne porušuje. Na výzvu súdu nevedela uviesť, kedy došlo z jej strany k informovaniu žalobkyne ohľadom oznámenia rozhodnutia odvolacieho súdu v danej veci.

31. Žalobkyňa doplnila, že u žalovaného pracovala 9 rokov, túto prácu mala rada a chcela sa do nej vrátiť. Po skončení pracovného pomeru zo strany žalovaného bola 5 mesiacov nezamestnaná s dvoma malými deťmi a keďže žalovaný jej nebol ochotný nič vyplácať, bola nútená sa zamestnať na dobu určitú s tým, že s novým zamestnávateľom bola dohodnutá, že jej následne umožní skončenie pracovného pomeru dohodou. Mala za to, že na opätovný nástup do zamestnania bola potrebná výzva zo strany zamestnávateľa, na ktorú čakala a na nasledujúci pracovný deň po jej doručení sa vrátila do práce. Vzhľadom na nepríjemné podmienky sa pracovný pomer rozhodla okamžite ukončiť. Na výzvu súdu k porovnaniu pracovných podmienok u žalovaného a nového zamestnávateľa uviedla, že predmet jej pracovnej náplne bol odlišný, čo viedlo aj k potrebe naštudovať si rozdielnu právnu úpravu a európsku legislatívu, keď u OVB Allfinanz Slovensko a.s. bol zameraný na oblasť finančného práva, posudzovanie zmlúv a u žalovaného na oblasť verejného práva a ju viac bavila práca a predmet práce u žalovaného. Za výhodnejšie tiež označila situovanie pracoviska. K rozdielu medzi výškou mzdy dohodnutou v predloženej pracovnej zmluve s OVB Allfinanz a.s. v spojení s jej dodatkami a výškou vymeriavacích základov podľa oznámenia Sociálnej poisťovne uviedla, že sa jedná o odmeny vyplatené jej zamestnávateľom pri 30- hodinovom pracovnom čase.

32. Právna zástupkyňa žalovaného vo svojom prednese poukázala na to, že rozsudok krajského súdu v danej veci nadobudol právoplatnosť dňa 06. 04. 2017 a žalobkyňa bola v zmysle Zákonníka práce povinná nasledujúci pracovný deň nastúpiť do práce bez toho, aby ju žalovaný na to vyzýval. Žalovaný ju vyzval na nástup do práce dňa 07. 04. 2017 a žalobkyňa do práce prišla až 02. 05. 2017. Za celkom logické v tejto súvislosti označila, že po troch rokoch neprítomnosti žalovanej v práci a mesiaci neospravedlnenej absencie žalovaný nemal pre ňu na vrátnici pripravené vstupné karty, ani pracovný stôl a technické vybavenie na výkon práce a v obdobných prípadoch je bežné, že zamestnanec príde na personálne oddelenie, kde sa s ním dohodne ďalší výkon práce. Rovnako sa podľa nej dalo očakávať, že žalobkyňa aspoň deň pred nástupom oznámi svoj zámer prísť do práce personálnemu oddeleniu a svojmu nadriadenému. Z interných predpisov žalovaného a aj vzhľadom na právnické vzdelanie žalobkyne jej muselo byť zrejmé, že jej finančné požiadavky nie je oprávnená riešiť personálna, ale štatutárny orgán žalovaného. Dôvod označený žalobkyňou v okamžitom skončení pracovného pomeru považoval žalovaný za vykonštruovaný aj vzhľadom na trvanie sporu o náhradu mzdy a tento predstavoval formu riešenia problému, že žalobkyňa už chodila do inej práce v danom čase. Pokiaľ malo byť skutočným dôvodom nevyplatenie náhrady mzdy, žalobkyňa mohla okamžité skončenie pracovného pomeru zaslať poštou už v apríli, prípadne v máji 2017 a nemusela nastúpiť do práce. Tvrdenie žalobkyne, že pracovná zmluva so spoločnosťou OVB Allfinanz Slovensko a.s. bola pre ňu len existenčným tvrdením, nezodpovedá skutočnosti, nakoľko toto existenčné riešenie trvá doposiaľ. Vyslovila názor, že ak by predmetná práca nebola pre ňu naplňujúcou, pristúpila by skončeniu tohto pracovného pomeru a zmene zamestnania. O nepravdivosti tvrdenia žalobkyne, že jej konanie dňa 02. 05. 2017 bolo dôsledkom nevhodného správania sa žalovaného, svedčí aj skutočnosť, že žalobkyňa prišla v daný deň do práce o 07.00 hod. a o 09.16 hod. bolo do podateľne doručené okamžité skončenie pracovného pomeru, pričom podľa jej vlastného vyjadrenia v uvedenom časovom období sedela v miestnosti bez technického vybavenia, z čoho vyplýva, že okamžité skončenie pracovného pomeru datované 02. 05. 2017 mala už pri nástupe do práce so sebou. V tejto súvislosti tiež poukázala na to, že neprideľovanie práce nie je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom, o čom ako právnička musela vedieť. Z opísaných skutkových okolností vyvodila účelovosť konania žalobkyne a jej nezájum o pokračovanie v pracovnom pomere u žalovaného, keďže mala inú rovnako dobre, resp. lepšie platenú prácu. Žalobkyňou v spore tvrdená vôľa pokračovať vo výkone práce u žalovaného bola v evidentnom rozpore s jej konaním. Pokiaľ by bol žalovaný vzhľadom na uvedené nedobromyseľný, skončil by so žalobkyňou pracovný pomer okamžite na základe neospravedlnenej absencie žalobkyne v práci po doručení rozsudku odvolacieho súdu. Doplnila, že náhradu mzdy za obdobie 12 mesiacov žalovaný v priebehu konania vyplatil po jej splnomocnení na zastupovanie v spore z dôvodu, aby minimalizoval úroky z omeškania. Zdôraznila, že náhrada mzdy za toto obdobie bola žalobkyňi poukázaná bezodkladne po doručení rozhodnutia odvolacieho súdu vo výplatnom termíne za mesiac apríl 2017, avšak platba vo výške 12.000,29 eur v čistom sa mu vrátila a opätovne po oznámení správneho čísla účtu žalovanou bola uhradená dňa 30. 05. 2017. Poukázala aj na účel náhrady mzdy podľa § 79 ZP, ktorým nie je uložiť zamestnávateľovi vyplatiť rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával a otázka primeranosti mzdy má byť vždy posudzovaná v nadväznosti na individuálne okolnosti prípadu, správanie zamestnanca, jeho ochotu a pripravenosť nastúpiť do práce. V krajnom prípade má náhrada mzdy slúžiť ako kompenzácia rozdielu medzi príjmom žalobkyne, ktorý jej u

žalovaného ušiel a príjmom, ktorý dosahovala u iného zamestnávateľa. Vychádzajúc z nespornej výšky priemerného zárobku žalobkyne u žalovaného (1.285,50 eur) a údajov od Sociálnej poisťovne v spojení s dodatkom k pracovnej zmluve uzatvorenej medzi žalobkyňou a OVB Allfinanz Slovensko a.s. bol vymeriavací základ žalobkyne u nového zamestnávateľa, a to aj po prerátaní pri kratšom pracovnom čase, ktorý mala žalobkyňa od 10/2015, vyšší ako u žalovaného. U žalobkyne preto nedošlo k poklesu jej mesačného príjmu, navyše vykonávala obsahovo porovnateľnú prácu právnicka, čo vyplynulo aj z predloženej pracovnej náplne u OVB a jej porovnania s pracovnou náplňou u žalovaného, a teda neznížila sa ani jej životná úroveň a nedošlo ani k narušeniu jej profesionálnej kariéry. Vyslovila názor, že práca právnicka vo verejnom sektore na právnom oddelení a práca právnicka v súkromnom sektore rovnako na právnom oddelení si vyžaduje rovnaké nasadenie, rovnaké základné znalosti práva a oblasť špecializácie by pre účely rozhodnutia v danej veci nemala byť rozhodujúca. Priznanie náhrady mzdy v požadovanej výške by tak podľa nej nenapĺňalo sociálnu funkciu a bolo by v rozpore s dobrými mravmi. Zároveň poukázala aj na to, že v časovom období od 04. 02. 2008 do 04. 01. 2009 mala žalobkyňa aj u žalovaného skrátený pracovný čas na 73,33 %, z čoho možno dedukovať, že skrátenie pracovného času jej vyhovovalo, zvykla si naň a rovnako ho mohla požadovať aj od každého ďalšieho zamestnávateľa. V tejto súvislosti za účelové označila tvrdenie žalobkyne, že zníženie pracovného času bolo podmienené zamestnávateľom, nakoľko žalobkyňa mala pracovný pomer na dobu určitú dohodnutú do 30. 11. 2015 na plný úväzok, avšak súhlasila s dodatkom účinným dva mesiace pred uplynutím doby určitej. Pokiaľ by tomu tak bolo, účinnosť dodatku by podľa nej bezprostredne nadväzovala na dohodnutú dobu určitú, t. j. dodatok by bol podpísaný s účinnosťou od 01. 12. 2015, nie od 01. 10. 2015. Práve naopak dodatok podľa nej nasvedčuje tomu, že to bola žalobkyňa, nie OVB, ktorá mala záujem sa dohodnúť na skrátení pracovného úväzku už od 01. 10. 2015, tak ako to bolo v minulosti dohodnuté u žalovaného. Rovnako v nadväznosti na deklarované príjmy žalobkyne, ktoré mali byť „odmeny“ u zamestnávateľa OVB, je zrejmé, že dostávala mimoriadne odmeny za prácu, resp. odmeny za prácu nadčas, lebo v skutočnosti pracovala viac ako 30 hodín v týždni, čo podporuje nelogickosť argumentu, že skrátenie pracovného úväzku malo byť v záujme OVB. Za nepravdivé označila tvrdenia žalobkyne, že 5 mesiacov po skončení pracovného pomeru bola bez práce, nakoľko od žalovaného dostala v tom čase odstupné za tri mesiace. Neuverila ani tvrdeniam žalobkyne o tom, že čakala na výzvu žalovaného na nástup do zamestnania, keď toto prevzala posledný deň úložnej lehoty. Vo vzťahu k vlastnému konaniu žalovaného zdôraznila, že o neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa žalovaný dozvedel až v apríli 2017, a preto pokiaľ jej v posudzovanom období neprideloval prácu, nemohol konať protiprávne, keďže v tom čase bol pracovný pomer platne skončený. Za objektívne dôvody znemožňujúce mu pridelovať aj naďalej žalobkyňi prácu označila to, že v predmetnom období považoval pracovný pomer so žalobkyňou za platne skončený a ako organizácia napojená na mestský rozpočet nemohol zamestnávať a pridelovať prácu žalobkyňi, ktorá navyše bola v tom čase zamestnaná u iného zamestnávateľa.

33. Za účelom popretia skutkových tvrdení žalobkyne o tom, že jej dňa 02. 05. 2017 nebolo zo strany zamestnávateľa umožnené dlhšie prejsť cez vrátnicu, a že do samostatnej miestnosti bola posadená bez ďalšieho vysvetlenia a bez toho, aby vedela za kým má čakať, predložil žalovaný vo fotokópii výpis z knihy návštev v daný deň, v zmysle ktorého žalobkyňa bola vrátnikom vpustená na oddelenie ľudských zdrojov o 07:15 hod., t. j. 15 minút po ňou tvrdenom čase príchodu do práce a s presne označeným cieľom návštevy- stretnutie s H.. B.. Do samostatnej miestnosti bola personalistkou usadená do času, kým príde vedúca oddelenia ľudských zdrojov O.. B. a nadriadený žalobkyne D.. Q. M., nakoľko títo v danom čase cca o 07:30 hod. neboli ešte v práci, a teda nebolo jej možné prideliť ani technické prostriedky. Podľa výkazu dochádzky zamestnancov žalovaného v daný deň prišla O.. B. do práce o 08:10 hod. a vedúci legislatívno-právneho oddelenia D.. M. o 07:57 hod. V tejto súvislosti opätovne zdôraznil, že žalobkyňa žalovanému vopred neohlásila svoj nástup do zamestnania dňa 02. 05. 2017 a v daný deň nedisponoval ani návratkou k listovej zásielke obsahujúcej výzvu na nástup do práce. Obaja vedúci zamestnanci sa so žalobkyňou stretli v čase medzi 08:10 hod. až 09:10 hod., a preto nemôže byť pravdou, že by žalobkyňa bez akýchkoľvek inštrukcií čakala viac ako dve hodiny.

34. Právna zástupkyňa žalobkyne v reakcii na to vo svojom prednese uviedla, že žalobkyňa prišla dňa 02. 05. 2017 do práce o 07.00 hod. a vrátnik ju na zápis do knihy návštev vyzval až po určitom čase, počas ktorého dohadovali dôvody jej vstupu na pracovisko. Prvýkrát na pojednávaní dňa 20. 05. 2021 súdu uviedla, že žalobkyňa ju počas čakania u žalovaného na pridelenie práce dňa 02. 05. 2017 telefonicky kontaktovala, na základe čoho jej mala na magistrát priniesť okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré následne žalobkyňa podala do podateľne žalovaného. Uvedené nevie vzhľadom na časový odstup preukázať, čo však nemožno hodnotiť v jej neprospech. Skutkové okolnosti z daného dňa, ktoré mali

vyústiť do doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, boli pritom ozrejmované žalobkyňou a jej právnou zástupkyňou na pojednávaní dňa 15. 10. 2020 a obrana žalovaného spočívajúca v tvrdení o vopred pripravenom okamžitom skončení pracovného pomeru bola rovnako obsahom prednesu právnej zástupkyne žalovaného na pojednávaní 15. 10. 2020. Na predmetnom pojednávaní tiež uviedla, že na plný pracovný úväzok nemohla žalobkyňa u nového zamestnávateľa pracovať z dôvodu, že predĺženie pracovnej zmluvy bolo podmienené práve skrátením úväzku z dôvodu potrieb na strane zamestnávateľa OVB Allfinanz a.s.

35. Právna zástupkyňa žalovaného uvedené tvrdenie obsahujúce podstatnú skutočnosť považovala za účelové práve s poukazom na to, že prvýkrát bola táto informácia prezentovaná až na pojednávaní dňa 20. 05. 2021, navyiac sa jednalo o nepreukázané dodatočné tvrdenie.

36. Podľa čl. 2 veta druhá zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení účinnom v rozhodnom čase (ďalej len „ZP“) výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

37. 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, 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 umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

38. Podľa § 79 ods. 2 ZP 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.

39. Podľa § 134 ods. 1 ZP priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zaúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zaúčtovanej 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.

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

41. Podľa § 134 ods. 4 ZP priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných 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.

42. Aplikujúc citované zákonné ustanovenia na vykonaným dokazovaním zistený skutkový stav veci, dospel súd k záveru o dôvodnosti požiadavky žalovaného na uplatnenie moderačného práva vo vzťahu k priznaniu náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru nad 12 mesiacov.

43. Vzhľadom k tomu, že žalovaný v priebehu súdneho konania uhradil žalobkyňi náhradu mzdy za 12 mesiacov v sume 15.415,66 brutto za obdobie od 01. 07. 2014 do 30. 06. 2015, na čo žalobkyňa reflektovala čiastočným späťvzatím, o ktorom súd rozhodoval samostatne vzhľadom na súčasne navrhované rozšírenie žaloby, predmetom konania ostal nárok na náhradu mzdy za obdobie od 01. 07. 2015 do 30. 03. 2017 (21 mesiacov) spolu s príslušenstvom.

44. Aj napriek nespornosti výšky priemerného mesačného zárobku žalobkyne u žalovaného za rozhodné obdobie ustálené na sumu 1.285,50 eur brutto, keď žalobkyňa v priebehu konania svoj výpočet (mierne prevyšujúci výpočet žalovaného) upravila v zhode s výpočtom žalovaného, súd len v krátkosti poukazuje na to, že v zmysle ust. § 134 ZP bol v danom prípade rozhodujúcim obdobím pre výpočet priemerného mesačného zárobku prvý štvrťrok 2014, t. j. január, február, marec 2014, kedy žalobkyňa odpracovala dostatočný počet hodín na výpočet priemerného mesačného zárobku. Uvedené vyplýva zo skutočnosti, že pracovný pomer mal neplatne skončiť dňa 30. 06. 2014 a táto právna skutočnosť v spojení s oznámením žalobkyne, že trvá na jej ďalšom zamestnávaní, zakladá nárok na výplatu náhrady mzdy (vychádza sa z kalendárneho štvrťroku predchádzajúceho vzniku uplatneného nároku). Vychádzajúc z predložených výplatných pások žalobkyne za mesiace január až marec 2014 súd prepočtom zistil, že priemerná hodinová mzda v rozhodujúcom období predstavovala žalovaným uvedenú a na výplatných páskach evidovanú sumu 7,8788 € (brutto mzda za január 2014: 1.314,49 € - náhrada mzdy (124,97 € + 145,81 €), brutto mzda za február 2014: 954,72 € - náhrada mzdy (312,44 € + 25 €), brutto mzda za marec 2014: 1.306,84 € - náhrada mzdy (749,86 € + 41,66 € + 249,95 €) = 1.926,36 € : 244,5 ako počet odpracovaných hodín v rozhodujúcom období (140+72+32,5)). Po vynásobení priemernej hodinovej mzdy 7,8788 eur x 163,12 (priemerný počet hodín pripadajúcich na jeden kalendárny mesiac v roku 2014 pri zohľadnení 37,5 hodinového týždenného pracovného času žalobkyne), predstavuje priemerný mesačný zárobok žalobkyne 1.285,20 €.

45. V zmysle ust. § 79 ods. 2 ZP podmienkou pre nepriznanie, resp. zníženie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov je odôvodnená žiadosť zamestnávateľa, ktorého v súdom konaní zaťažuje dôkazné bremeno preukázania relevancie tejto požiadavky. Tiež je potrebné uviesť, že požiadavka na nepriznanie náhrady mzdy podľa ustálenej súdnej praxe v sebe subsumuje aj jej zníženie, t. j. aj keď súd neuznáva požiadavku na nepriznanie nároku na náhradu mzdy za obdobie nad 12 mesiacov za dôvodnú, môže náhradu mzdy za dané obdobie primerane znížiť, ak bude mať preukázané podmienky pre využitie moderačného oprávnenia.

46. Tak slovenská ako aj česká justičná obec sa pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy v čase, kedy platí zákonná fikcia trvania pracovného pomeru, do doby kým súd právoplatne nerozhodne o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, zhodla na podmienení tohto nároku pripravenosťou, schopnosťou a ochotou zamestnanca vykonávať pre zamestnávateľa prácu podľa pracovnej zmluvy. Česká súdna prax v nadväznosti na to v rozhodnutí R 32/2007 (pozn. viď aj rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21Cdo/1218/2005) judikovala, že ak nastúpi zamestnanec, ktorý po daní výpovede z pracovného pomeru oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, do zamestnania k inej fyzickej alebo právnickej osobe, pretože mu zamestnávateľ neumožnil výkon práce podľa pracovnej zmluvy, musí svoj nový pracovný úväzok dojednať na dobu určitú alebo inou dohodou zaistiť, aby mohol opäť nastúpiť do práce u svojho zamestnávateľa, len čo sa stane právoplatným rozhodnutie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. V spojení s tým je potom potrebné posudzovať aj vyhlásenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní, a ktorému musia zodpovedať aj tomu nasledujúce skutočnosti a jeho správanie v okamihu, kedy je súdom deklarovaná neplatnosť skončenia pracovného pomeru. V opačnom prípade by sa uvedené vyhlásenie podľa názoru súdu mohlo stať nástrojom zneužívateľným v neprospech jeho vlastného účelu.

47. Vychádzajúc z dikcie ust. § 79 ods. 2 ZP je zrejmé, že k nepriznaniu alebo moderovaniu výšky náhrady mzdy môže súd pristúpiť len vo výnimočných prípadoch. Časť právnych názorov determinuje túto možnosť vysoko individuálnymi a jedinečnými okolnosťami konkrétneho prípadu, z ktorých je možné dovodiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo výhodnejších, než aké mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby si zamestnávateľ plnil svoju povinnosť pridelovať mu prácu, či pracoval nadčas s mimoriadnym vypätím. Markantné je z tohto pohľadu zohľadnenie toho, či bol zamestnanec v rozhodnom období zamestnaný, akú prácu vykonával, t. j. či vykonával rovnaký alebo rovnocenný druh práce, či prácu vykonával v mieste pôvodného výkonu práce, aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Druhá časť právnych názorov pristupuje k aplikácii moderačného oprávnenia ešte reštriktívnejšie, keď zníženie, príp. nepriznanie náhrady mzdy pripúšťa len vo výnimočných prípadoch, kedy výkon práva požadovať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by sa dostal do konfliktu s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Zároveň

však dodáva, že výkon práva uplatniť si náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemožno považovať za zneužitie práva.

48. Súd pri rozhodovaní prihliadol na účel ust. § 79 ods. 2 ZP, ktorým nie je zabrániť tomu, aby zamestnávateľ bol za svoj nesprávny postup postihnutý tým, že zamestnancovi zaistí rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával, ale má zabrániť nedôvodnému zvýhodňovaniu zamestnanca. Súd preto musí nájsť mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle ust. § 79 ods. 1 a 2 ZP tak, aby jeho rozhodnutie zásadným spôsobom neodporovalo nielen dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti. V tomto smere sa súd plne stotožňuje so skôr vyslovenými právnymi názormi, na ktoré poukazovala aj žalovaná vo svojej obrane, v zmysle ktorých satisfakčná a sankčná funkcia náhrady mzdy po 12 mesiacoch ustupuje a zvýrazňuje sa základná sociálna funkcia, ktorou je zabezpečenie peňažných prostriedkov na základné životné potreby zamestnanca. Táto by mala zamestnanca prirodzene motivovať zabezpečeniu príjmu počas neistého obdobia trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Je všeobecne známe, že trvanie pracovnoprávných sporov, aj napriek ich prednostnému prejednávaniu súdmi, je časovo náročnejšie, na čo reflektoval aj zákonodarca stanovením maximálnej doby, po ktorú zamestnancovi patrí náhrada mzdy (v danom prípade 36 mesiacov) a rovnako aj ustálená slovenská aj česká súdna prax, ktorá pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy zohľadňuje zapojenie sa zamestnanca do práce u iného zamestnávateľa (k jej použiteľnosti vzťahom na závery vyslovené Ústavným súdom SR v rozhodnutí I. ÚS 331/2019 vid' nižšie). Uvedené v spojení s vždy daným rizikom neúspechu zamestnanca v pracovnoprávnom spore a potrebou zabezpečenia príjmu pre účely uspokojovania minimálne základných životných potrieb, má viesť zamestnanca deklarujúceho záujem o prácu k snahe zabezpečiť si iný zdroj príjmu počas trvania súdneho sporu. Doba 12 mesiacov od sporného skončenia pracovného pomeru, ktorá každému zamestnancovi, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, a ktorý je chráneným subjektom nerovnovážneho pracovnoprávneho vzťahu, garantuje zdroj príjmu v podobe náhrady mzdy, je aj z pohľadu súdu dostatočne dlhou dobou na zaradenie zamestnanca do iného pracovného procesu. Subjektívne a objektívne okolnosti, ktoré ovplyvnili možnosť zamestnanca sa dočasne zamestnať u iného zamestnávateľa, sú potom zohľadniteľné pri posúdení nároku na náhradu mzdy za obdobie nad 12 mesiacov. Súd pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy však môže prihliadať len na okolnosti, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú by mala byť náhrada mzdy priznaná.

49. V prejednávanej veci žalovaný ako dôvody pre nepriznanie, príp. zníženie náhrady mzdy uvádzal rozpor s dobrými mravmi založený na skutočnom nezájme žalovanej pokračovať v práci u žalovaného a dostatočnosťou satisfakcie priznaním náhrady mzdy len za 12 mesiacov, a to aj s poukazom na rovnocenné, či dokonca výhodnejšie pracovné a mzdové podmienky žalobkyne u nového zamestnávateľa, u ktorého sa zamestnala 5 mesiacov po neplatnom skončení pomeru u žalovaného, a u ktorého pracuje nepretržite až doposiaľ. Nakoľko súd sa stotožnil so žalovaným, že od preukázania dôvodnosti tejto obrany je priamo závislé rozhodnutie súdu o nepriznaní, príp. znížení nároku na náhradu mzdy, v ďalšom sa zaoberal otázkou danosti skutočného záujmu žalobkyne pokračovať v pracovnom pomere u žalovaného, ako aj dostatočnosťou sankčnej a naplnením sociálnej funkcie náhrady mzdy, a teda skutočnosťami, ktoré nastali na oboch stranách sporu po 12 mesiacoch od vzniku nároku žalobkyne na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru.

50. Ako už bolo vyššie uvedené požiadavka žalobkyne na náhradu mzdy žalovaným, ktorý jej neprideloval prácu po oznámení, že neuznáva platnosť skončenia pracovného pomeru, je legitímna a predstavuje výkon jej práva, avšak tejto musí zodpovedať aj skutočná vôľa, ochota a schopnosť pracovať u zamestnávateľa po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým bola vyslovená neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o to viac v situácii, kedy sa zamestnanec medzičasom zamestná u iného zamestnávateľa, u ktorého má pracovné podmienky, ktoré považuje za výhodnejšie. Tieto úvahy súdu podporuje aj aj záver českého rozhodnutia R 32/2007, v zmysle ktorého zamestnanec musí pracovný pomer za dobu trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru dojednať na dobu určitú alebo tak, aby v prípade rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru mohol ihneď plniť pracovné povinnosti zamestnanca voči žalovanému vyplývajúce mu zo Zákonníka práce a pracovnej zmluvy (t. j. fundamentálna povinnosť zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu).

51. Žalobkyňa päť mesiacov po tom, ako mal skončiť pracovný pomer so žalovaným, sa zamestnala v spoločnosti OVB Allfinanz Slovensko a.s. na pozícii právničky s tým, že pracovnú zmluvu mala

uzatvorenú na dobu určitú s trvaním do 30. 11. 2015 a ešte pred uplynutím uvedenej doby došlo medzi zmluvnými stranami k pretransformovaniu pracovného pomeru s účinnosťou od 01. 10. 2015 na dobu neurčitú. Žalobkyňa sa snažila presvedčiť súd o tom, že jej nový zamestnávateľ mal vedomosť o súdnom spore, v ktorom sa nachádzala so žalovaným, a že s ním bola dohodnutá, že v prípade jej úspechu jej umožní skončiť s ním pracovný pomer na základe dohody, no tieto tvrdenia ničím nepreukázala a ani v tomto smere nenavrholo žiadne dokazovanie za účelom preukázania jej okamžitej schopnosti a pripravenosti vykonávať prácu u žalovaného. Rovnako tak nepreukázaným ostalo aj jej tvrdenie o tom, že skrátenie jej pracovného úväzku u OVB Allfinanz Slovensko a.s. z 40 hodín týždenne na 30- hodín týždenne od 01. 10. 2015 bolo iniciované zamestnávateľom, čomu súd tiež neuveril a to aj v spojení so skutočnosťami, na ktoré poukazoval žalovaný, a v zmysle ktorých žalobkyňa skrátený pracovný úväzok mala v určitom časovom období aj u žalovaného a u nového zamestnávateľa k skráteniu pracovného úväzku celkom netradične došlo ešte dva mesiace pred tým, ako mal skončiť pracovný pomer pre uplynutie doby, na ktorú bol uzatvorený, pričom výška mzdy žalovanej v období po skrátení pracovného záväzku bola sústavne vyššia ako výška mzdy dohodnutá pri skrátenom pracovnom čase, čo bolo žalobkyňou odôvodňované odmeňovaním za výkon práce a nadčasy, čo nenasvedčuje jej argumentácii o tom, že skrátenie pracovného úväzku bolo podmienené ďalším trvaním pracovného pomeru u OVB Allfinanz Slovensko a.s..

52. Miestom výkonu práce bola rovnako Bratislava, a teda u žalobkyne nedošlo novým zamestnaním k zmene miesta výkonu práce. Na tieto účely súd za celkom irelevantnú považuje skutočnosť, na ktorú poukazovala žalobkyňa, a to že sa jednalo o inú mestskú časť hlavného mesta, nakoľko vzhľadom na dopravnú infraštruktúru a prepojenosť jednotlivých mestských častí hlavného mesta (možno s výnimkou najvzdialenejších okrajových častí) nie je možné výkon práce v inej mestskej časti v Bratislave stotožňovať s dochádzaním za účelom výkonu práce do iného mesta či obce mimo miesta bydliska a súd v tomto smere poukazuje aj na skutočnosť, že trvalý pobyt žalobkyne bol práve v mestskej časti, v ktorej sa nachádzalo miesto výkonu novej práce.

53. Pokiaľ sa týka druhu práce, žalobkyňa u oboch zamestnávateľov pracovala na pozícii právničky, t. j. zamestnala sa v rovnakom odbore, aký vyštudovala a v akom pracovala u žalovaného a rovnako aj pracovná náplň u oboch zamestnávateľov bola porovnateľná. Ako už súd uviedol v medzitémnom rozsudku absolvent právnickej fakulty nie je špecializovaný len na určité konkrétne právne odvetvie, a pokiaľ v novom pracovnom pomere vykonával prácu v rovnakom študijnom odbore ako u zamestnávateľa, s ktorým bol v spore, t. j. nedošlo k zamestnaniu v mimoprávnom odbore pre objektívnu a na trhu práce ťažko predstavitelnú nemožnosť zamestnať sa ako právnik, nie je možné zmenu zamerania, resp. špecializácie v tom istom odbore hodnotiť ako vykonávanie iného druhu práce. Uvedené má vplyv len na dĺžku adaptačného procesu u nového zamestnávateľa a u žalobkyne aj vzhľadom k tomu, že prácu v oblasti súkromného finančného práva vykonáva doposiaľ, bola adaptácia nepochybne úspešná a aj napriek pôvodným preferenciám sa nejednalo o prácu, ku ktorej by si nenašla vzťah.

54. Vychádzajúc z údajov získaných na žiadosť žalovaného od Sociálnej poisťovne, žalobkyňa u OVB Allfinanz Slovensko a.s. v posudzovanom období, t. j. od 07/2015 do 03/2017 dosahovala porovnateľnú, resp. o niečo vyššiu mzdu ako mala u žalovaného pri rovnakom týždennom pracovnom čase. Aj napriek tomu, že od 01. 10. 2015 došlo k zníženiu týždenného pracovného času na 30- hodín týždenne, za odpracovanie ktorého jej mala byť vyplácaná mesačná mzda vo výške 975 eur, z prehľadu jej vymeriavacích základov je zrejmé, že žalobkyňa aj po 01. 10. 2015 mala vymeriavací základ vyšší ako zmluvne dohodnutý, čo bolo odôvodnené odmenami zamestnávateľa. Aj pokiaľ by sa jednalo o odmeny vyplácané jej novým zamestnávateľom, tieto súd rovnako zohľadnil ako príjem dosahovaný zo závislej činnosti, ktorý v súhrne nepoklesol oproti príjmu v porovnaní s príjmom, ktorý by v posudzovanom období žalobkyňa dosiahla u žalovaného.

55. Zhrnúc uvedené možno uzavrieť, že žalobkyňa 5 mesiacov po neplatnom skončení pracovného pomeru u žalovaného si našla inú prácu, ktorú vykonávala v rovnakom mieste výkonu práce (Bratislava), minimálne za porovnateľných pracovných podmienok, v rovnakom odbore a na rovnakej pozícii (právnik) a nedošlo k poklesu jej príjmu, ba dokonca mzda vo viacerých obdobiach presahovala výšku mzdy, ktorú by za rovnakých pracovných podmienok dosiahla u žalovaného. Počas celého posudzovaného obdobia žalobkyňa nebola práceneschopná, resp. z iných dôvodov vyradená z pracovného procesu, čo je markantné z pohľadu je schopnosti a pripravenosti vykonávať prácu pre žalovaného zamestnávateľa.

56. Z vykonaného dokazovania ďalej vyplynulo, že žalobkyňa po právoplatnosti medzitýmneho rozsudku, ktorým bola vyslovená neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou žalovaným dňa 24. 02. 2014, u žalovaného nastúpila do práce až dňa 02. 05. 2017 (pozn. súdu v tejto súvislosti potvrdzujúci rozsudok odvolacieho súdu nadobudol právoplatnosť dňa 06. 04. 2017). Medzi stranami bolo sporné, či do práce mala nastúpiť na základe predchádzajúcej výzvy žalovaného a v tomto smere žalobkyňa poukazovala na rozhodnutie R 85/2004/III, z ktorého však takýto záver nevyplýva, a ktoré rieši výzvu zamestnávateľa po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že neuznáva platnosť skončenia pracovného pomeru a trvá na ďalšom zamestnávaní, t. j. v období spornosti skončenia pracovného pomeru. Súd je toho názoru, že po právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru je medzi zamestnávateľom a zamestnancom odstránený stav právnej neistoty a zamestnávateľ nie je povinný zamestnanca, ktorý sa žalobou domáhal obnovenia pracovnoprávneho vzťahu, vyzývať na splnenie jeho základnej zákonnej a zmluvnej povinnosti v pracovnoprávnom vzťahu, t. j. na výkon práce. Žalobkyňa vo svojej argumentácii poukazuje len na povinnosť žalovaného ako zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu a celkom opomína, že povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu koreluje povinnosť zamestnanca dostaviť sa za týmto účelom na pracovisko. Rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 16. 02. 2017, č. k. 9CoPr/7/2016-193 bol právnej zástupkyňi žalobkyne doručený dňa 06. 04. 2017 a aj napriek tomu, že právna zástupkyňa vzhľadom na časový odstup nevedela súdu uviesť, kedy presne oboznámila svoju klientku s rozhodnutím odvolacieho súdu v jej prospech, z vykonaného dokazovania je zrejmé, že opätovný nástup žalobkyne do práce k žalovanému nebol včasný a nekorešpondoval s ňou deklarovateľným očakávaním, kedy ju žalovaný vyzve na nástup do práce. Žalovaný, aj napriek tomu, že podľa názoru súdu to nebola jeho zákonná povinnosť, žalobkyňu vyzval na opätovný výkon pracovnej činnosti výzvou zo dňa 07. 04. 2017 a zásielka obsahujúca predmetnú výzvu nebola poštovým podnikom úspešne doručená na prvýkrát, v dôsledku čoho bola uložená na pošte od 11. 04. 2017 do 28. 04. 2017, t. j. vyzdvihnutá bola v predposledný deň pred koncom úložnej lehoty, pričom žalobkyňa v konaní neuvádzala žiadne dôvody, ktoré by jej objektívne bránili v skoršom prevzatí výzvy (pobyt mimo miesta bydliska, hospitalizácia...), naopak tvrdila, že čakala na výzvu žalovaného. Aj pri určitej všeobecne akceptovateľnej miere tolerancie medzi okamihom právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a okamihom nástupu do práce a zohľadnení povinnosti právnej zástupkyne v čo najskoršom okamihu informovať svoju klientku o predmetnom rozhodnutí, nakoľko z neho vyplývajú priame povinnosti jej klientky, takéto konanie žalobkyne v spojení (nie samo o sebe) s nižšie uvedenými skutkovými okolnosťami nasvedčuje argumentácii žalovaného o predstieranom záujme žalobkyne na pokračovaní pracovného pomeru so žalovaným.

57. Žalobkyňa cca 2 hodiny po jej príchode na pracovisko dňa 02. 05. 2017 ukončila pracovnoprávny pomer s ním, a to okamžitým skončením pracovného pomeru z dôvodu uvedenom v § 69 ods. 1 písm. b) ZP pre nevyplatenie náhrady mzdy do 15 dní od jej splatnosti. Nakoľko uvedený spôsob skončenia pracovného pomeru nebol žalovaným v zákonnej prekluzívnej lehote napadnutý, jedná sa o platné skončenie pracovného pomeru, v dôsledku čoho súd ako irelevantnú vyhodnotil argumentáciu žalovaného, v ktorej poukazoval na vyfabulovanosť dôvodu pre takýto krok zo strany žalobkyne. Potrebné je v tejto súvislosti uviesť, že len samotná skutočnosť, že žalovaná tri týždne po právoplatnosti medzitýmneho rozsudku doručila okamžité skončenie pracovného pomeru, čo je jej právo podľa Zákonníka práce, za výkon ktorého nemôže byť bez ďalšieho sankcionovaná nepriznaním náhrady mzdy za obdobie tomu predchádzajúce, sama o sebe bez ďalšieho nemôže zakladať rozpor s dobrými mravmi podľa čl. 2 ods. 2 ZP. Súd však túto skutočnosť hodnotil v spojení so všetkými vykonaným dokazovaním zistenými skutočnosťami.

58. Žalobkyňa v priebehu celého konania od podania žaloby nemenne deklarovala, že má skutočný a úprimný záujem pracovať pre žalovaného, u ktorého ju práca viac naplňa ako v súkromnom sektore. Súd má však zhodne s obranou žalovaného za to, že pokiaľ by záujem žalobkyne pretrvával aj po tom, ako si osvojila prácu u OVB Allfinanz Slovensko a.s., u ktorého mala výhodnejšie mzdové podmienky, tak by nedošlo k skončeniu pracovného pomeru, o obnovenie ktorého sa usilovala takmer tri roky hneď po dvoch hodinách po návrate na pôvodné pracovisko. Uveriť nemožno ani tomu, že dôvodom jej postupu bolo nevhodné zaobchádzanie so žalobkyňou dňa 02. 05. 2017, či neprideľovanie práce žalovaným v daný deň (pozn. súdu len prvých dve hodiny, ktoré žalovaná v daný deň strávila na pracovisku), ktoré by mohlo zakladať prekážky v práci na strane zamestnávateľa, a to hneď z viacerých dôvodov. Žalobkyňa skončenie pracovného pomeru so žalovaným odôvodňovala celkom iným dôvodom, a to oneskoreným

vyplatením náhrady mzdy za obdobie od oznámenia o tom, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával do právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Žalobkyňa v danom čase mala iný príjem zo závislej činnosti, a teda meškanie s náhradou mzdy ju a jej rodinu finančne neohrozovalo, bolo jej tiež zrejmé, že výška náhrady mzdy bola aj naďalej predmetom súdneho konania, a v danom čase už musela mať vedomosť aj o tom, že medzitýmny rozsudok nadobudol právoplatnosť 06. 04. 2017, t. j. len štyri dni pred výplatným termínom u žalovaného pričom sama si nespĺnila svoju oznamovaciu povinnosť a žalovanému neoznámila zmenu bežného účtu, na ktorú jej vyplácal mzdu pred skončením pracovného pomeru výpoveďou. Rovnako vzhľadom na viacročný časový odstup, odkedy žalobkyňa bola naposledy na pracovisku žalovaného, je len ťažko predstaviteľné, že žalobkyňa, ktorá žiadnym spôsobom vopred nekontaktovala žalovaného v súvislosti s jej opätovným nástupom do práce, pričom to bola ona, ktorá sa súdnou cestou domáhala obnovenia pracovnoprávneho vzťahu so žalovaným, predpokladala, že dňa 02. 05. 2017 okamžite po jej príchode do práce bude mať pripravenú kanceláriu s technickým vybavením, vstupné karty a bude hneď pokračovať v práci, ako keby k pomaly trojročnému prerušeniu výkonu práce ani nedošlo. Žalovaný síce mal takmer mesiac vedomosť o tom, že rozsudok je právoplatný, a teda pracovný pomer so žalovanou pokračuje, avšak samotná žalovaná na túto skutočnosť žiadnym spôsobom nereflektovala, pričom bolo jej zákonnou povinnosťou nastúpiť po právoplatnosti rozsudku do práce k svojmu zamestnávateľovi, ktorý v danom čase mal vedomosť o tom, že žalobkyňa je zamestnaná u iného zamestnávateľa a vzhľadom na jej pasivitu dôvodne pochyboval o tom, či žalobkyňa k nemu opätovne nastúpi do práce. Len pre porovnanie súd uvádza, že aj po nástupe zamestnankyne z rodičovskej dovolenky trvajúcej pri maximálnej hranici obdobnú dobu ako počas ktorej žalobkyňa u žalovaného nepracovala, je celkom prirodzené, že táto informuje zamestnávateľa o svojom návrate do práce práve za účelom prípravy pracovných podmienok pre výkon práce. Z konania žalobkyne, čo priamo potvrdila aj počas svojho prednesu na pojednávaní, je zrejmé, že ako prvú sa so žalovaným snažila doriešiť otázku vyplatenia náhrady mzdy, pričom aj vzhľadom na jej nástup do práce v skorých ranných hodinách (v čase o 7:00 hod.) a vzdelanie jej muselo byť zrejmé, že túto otázku nevyrieši v danom čase a s personalistkou. Za šikanózne či inak nevhodné súd za danej situácie nepovažuje ani čakanie žalobkyne na jej nadriadených, ktorí vzhľadom na čas ich príchodu na pracovisko (B. o 08:10 hod., M. o 7:57 hod.) sa so žalobkyňou stretli v pomerne krátkej dobe, keď hodinu po ich príchode žalobkyňa opustila priestory pracoviska a v podateľni žalovaného o 09:16 hod. podala okamžité skončenie pracovného pomeru datované 02. 05. 2017. Súd tiež neuveril tvrdeniu žalobkyne a jej právnej zástupkyne o tom, že okamžité skončenie pracovného pomeru napísané na počítači (vzhľadom k tomu, že žalobkyňa nemala u žalovaného dňa 02. 05. 2017 k dispozícii počítač) nebolo vopred pripravené, a že toto malo byť po telefonickom dohovore vypracované právnu zástupkyňou a osobne jej prinesené. Dôvodom je jednak to, že žalobkyňa ani jej právna zástupkyňa uvedenú skutočnosť neuviedli na pojednávaní konanom dňa 15. 10. 2020, kedy opisovali okolnosti, ku ktorým došlo dňa 02. 05. 2017 vrátane skončenia pracovného pomeru, o ktorom žalobkyňa počas spontánneho prednesu uviedla, že ho po dlhom čakaní odniesla do podateľne, a ktorú skutočnosť priamo na uvedenom pojednávaní spochybňovala aj právna zástupkyňa protistrany bez reakcie žalobkyne a jej právnej zástupkyne na túto obranu. Následne až na ďalšom pojednávaní žalobkyňa podľa názoru súdu účelovo začala tvrdiť, že okamžité skončenie pracovného pomeru jej vypracovala a osobne priniesla k žalovanému jej právna zástupkyňa. Aj pri zohľadnení blízkosti sídla advokátskej kancelárie od pracoviska žalovaného, súd neuveril tvrdeniu, že žalobkyňa v priebehu dvoch hodín, mimochodom v čase medzi 07:00 hod. a 09:00 hod. ráno (pozn. súdu, nie v bežnom pracovnom čase advokátskych kancelárií), stihla viesť rozhovor s personalistkou, dvoma nadriadenými, zároveň dospela k záveru o skončení pracovného pomeru o tomto stihla v skorých ranných hodinách informovať svoju právnu zástupkyňu, tá expresne spracovala právny úkon okamžitého skončenia pracovného pomeru pomerne konkrétne odôvodnené a toto stihla priniesť žalovanej na pracovisko žalovaného (o čom však absentuje záznam v predloženej knihe návštev z daného dňa) tak, že v čase o 09:16 hod., t. j. dve hodiny po jej príchode na pracovisko, bolo opatrené podacou pečiatkou žalovaného. Aj napriek tomu je potrebné uviesť, že aj pokiaľ by došlo k udalostiam z daného dňa tak, ako ich následne po odznení obrany popisovala žalobkyňa a jej právna zástupkyňa, nič to nemení na závere súdu, že za daných skutkových okolností, kedy rozsudok potvrdzujúci neplatnosť skončenia pracovného pomeru a s tým spojenú povinnosť žalovaného ako zamestnávateľa na vyplatenie náhrady mzdy nadobudol právoplatnosť len štyri dni pred výplatným termínom, výška náhrady mzdy bola predmetom neskončeného súdneho sporu medzi žalobkyňou a žalovaným, konanie žalobkyne nezodpovedá ňou tvrdnému úprimnému záujmu o prácu u žalovaného. Z toho dôvodu je irelevantné, že žalobkyňa by pre značný časový odstup nemohla preukázať napr. výpisom hovorov, že právnu zástupkyňu v čase medzi 07:00 hod. a 09:16 hod. kontaktovala za účelom spracovania okamžitého skončenia pracovného pomeru.

59. Z vyššie opísaného konania žalobkyne, ktoré súd posudzoval vo vzájomnej súvislosti so všetkými vykonaným dokazovaním zistenými skutočnosťami, súd zhodne so žalovaným dospel k záveru, že žalobkyňa v posudzovanom období, t. j. po 12 mesiacoch od vzniku nároku na náhradu mzdy stratila záujem pokračovať vo výkone práce pre žalovaného a uprednostnila zotrvanie v pracovnom pomere, ktorý spočiatku skutočne a prirodzene mohol predstavovať existenčné riešenie.

60. Súd po starostlivom zvážení vyššie uvedeného dospel k záveru, že proporcionálne, účelu náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru vrátane sankčnej aj sociálnej funkcie a v korelácii so zásadou dobrých mravov vyplývajúcu pre oblasť pracovnoprávných vzťahov z čl. 2 ods. 2 ZP je v danom prípade zodpovedajúce a spravodlivé priznanie náhrady mzdy za 15 mesiacov od rozhodujúcej skutočnosti (dňa nasledujúceho po tom, ako mal pracovný pomer neplatne skončiť), t. j. do septembra 2015 (vrátane) ako posledného mesiaca, kedy bola žalobkyňa zamestnaná u OVB Allfinanz Slovakia a.s., pre ktorého pracuje doposiaľ, v pracovnom pomere na dobu určitú. Žalobkyňa podpisom dodatku k pracovnej zmluve, ktorým obe strany pracovnoprávného vzťahu po jeho desaťmesačnom trvaní prejavili záujem o jeho časovo neobmedzené trvanie, za nepreukázania akejkoľvek dohody s novým zamestnávateľom o tom, že jej okamžite umožní nástup do práce u bývalého zamestnávateľa v prípade jej úspechu v danom súdnom spore, k čomu nakoniec ani nedošlo, nebola schopná a ani skutočne (nielen formálne) ochotná pracovať u žalovaného. Súd pri rozhodovaní o náhrade mzdy zohľadnil správanie oboch strán sporu, t. j. nielen žalobkyne, ktorá podľa názoru súdu nemala úprimný záujem o návrat do zamestnania k žalovanému, a ktorá dosahovala po celý čas súdneho sporu mzdu vo vyššom ako u žalovaného dosahovanom rozsahu, ale aj žalovaného, ktorý súdu neprezentoval žiaden objektívny dôvod, pre ktorý by mu už počas trvania súdneho sporu neumožňoval žalobkyňu opätovne pridelovať prácu (nie je uveriteľné, že by sa za dobu takmer troch rokov u žalovaného nenašla pre žalobkyňu rovnaká alebo iná vhodná práca, a to aj pri zohľadnení fluktuácie zamestnancov a veľkosti jeho zamestnaneckej základne), a preto žalobkyňu celkom nevyúlčil z nároku na náhradu mzdy nad 12 mesiacov, ale túto primerane okolnostiam prípadu moderoval na uvedených 15 mesiacov. Satisfakciu v priznanej výške považuje súd za dostatočnú pre žalovaného, a to jednak pri zohľadnení správania sa žalobkyne, ako aj ustúpeniu sankčnej zložky náhrady mzdy po normatívne stanovenej hranici 12 mesiacov, pred sociálnou. Súd má za to, že zo správania oboch strán sporu bolo zrejmé, že žalovaný a po určitom čase ani žalovaná nemali skutočný záujem na obnovení pracovnoprávného vzťahu, čoho výrazom bolo jeho skončenie krátko po tom, ako nadobudol právoplatnosť rozsudok o neplatnom skončení pracovného pomeru.

61. Pokiaľ sa týka rozhodnutia Ústavného súdu I. ÚS 331/2019, na ktorého závery poukazovala žalobkyňa, súd uvádza, že posudzovaná vec vychádzala z rozdielného skutkového základu. Ústavný súd sa v predmetnom rozhodnutí primárne zaoberal otázkou, či skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá aj starobný dôchodok, možno považovať za takú, ktorá by zamestnávateľovi objektívne znemožnila, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá by zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 ZP nedôvodne zvýhodňovala oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa. Aj naďalej však treba na ust. § 79 ods. 2 ZP hľadieť ako na abstraktnú normu s neurčitou hypotézou, ktorá neznamená svojvoľnú úvahu súdu, ale úvahu vychádzajúcu z konkrétnych okolností daného prípadu s tým, že v záujme dosiahnutia spravodlivého rozhodnutia je potrebné prihliadať nielen na okolnosti na strane zamestnávateľa (či zamestnávateľ mal objektívnu prekážku, ktorá by mu bránila v pridelovaní práce zamestnancovi počas trvania súdneho sporu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru), ale aj na okolnosti na strane zamestnanca a jeho následné správanie po obnovení pracovnoprávného vzťahu. Uvedené vyplýva zo skutočnosti, že účastníkom tohto zmluvného vzťahu sú vždy dve strany a opačný záver, t. j. zohľadnenie len okolností na strane zamestnávateľa, nevyjadril ani samotný zákonodarcu v predmetnom ustanovení a prijatie takéhoto záveru by sa ľahko mohlo dostať do konfliktu s fundamentálnou požiadavkou výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi. Posudzovanie proportionality náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 ZP rovnako vyplýva tak zo sankčnej, ako aj sociálnej funkcie náhrady mzdy. Každá sankcia (či už zákonná alebo zmluvná) má byť primeraná, a to aj vo vzťahoch, v ktorých jedna strana vystupuje ako slabší zmluvný partner (napr. zamestnanec, spotrebiteľ). Rovnako je potrebné zohľadniť skutočnosť, že výška tejto sankcie nepriamo závisí aj o dĺžky trvania súdneho sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, čo by nemala byť skutočnosť znevýhodňujúca „potrestanú“ stranu, v opačnom prípade by nebol naplnený nielen atribút primeranosti, ale aj spravodlivosti tejto sankcie. Práve s poukazom aj na túto skutočnosť,

je podľa názoru súdu po 12 mesiacoch povinného sankcionovania zamestnávateľa potrebné prihladať aj na sociálnu funkciu náhrady mzdy. Uvedené platí o to viac, že zamestnanec dosahujúci porovnateľný, príp. výhodnejší príjem v období po 12 mesiacoch za porovnateľných pracovných podmienok nie je žiadnym spôsobom motivovaný priznať, že nemá ďalší záujem o pokračovanie vo výkone pracovnej činnosti u zamestnávateľa, s ktorým vedie spor.

62. Vo vzťahu k výčitkám žalobkyne, v ktorých na ťarchu žalovaného žiadala pričítať skutočnosť, že žalovaný sa dôvodne uplatnenému nároku bránil v súdnom konaní, a to aj za využitia mimoriadneho opravného prostriedku, namiesto toho, aby si splnil povinnosti zamestnávateľa súd uvádza, že na túto skutočnosť súd pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy presahujúcom 12 mesiacov neprihliadol. Súd je toho názoru, že nikto (bez ohľadu na to, či sa jedná o zamestnanca alebo zamestnávateľa) nemôže byť postihnutý za to, že sa rozhodne svoje práva brániť súdnou cestou, za účelom čoho využíva riadne a mimoriadne opravné prostriedky. Na uvedenom nič nemení ani skutočnosť, že rozhodovanie súdu o spornom nároku na náhradu mzdy, a to aj vzhľadom na zákonnú fikciu trvania pracovného pomeru do doby rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, nebráni zamestnávateľovi, aby dobrovoľne poskytol zamestnancovi náhradu mzdy ešte skôr, ako bude rozhodnuté o neplatnosti skončenia pracovného pomeru (ak by súd žalobu zamietol, zamestnanec by bol povinný vyplatenú náhradu mzdy titulom bezdôvodného obohatenia vrátiť).

63. S poukazom na vyššie uvedené podrobné zdôvodnenie súd žalobkyni priznal nárok na náhradu mzdy za obdobie troch mesiacov, t. j. júl, august a september 2015 vo výške zisteného priemerného mesačného zárobku, t. j. v sume 3.856,50 eur (3x á 1.285,50 eur), nakoľko nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie od júla 2014 do júna 2015 bol žalovaným uspokojený v priebehu súdneho konania, a tento nárok po späťvzati žaloby a čiastočnom zastavení konania nepredstavoval predmet konania. Vo zvyšnej časti žalobkyňou požadovanej náhrady mzdy a k nej prislúchajúceho príslušenstva súd žalobu zamietol.

64. Podľa § 517 ods. 1 veta prvá OZ dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní.

65. Podľa § 517 ods. 2 OZ ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

66. Podľa § 10c nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „nar. vl. č. 87/1995 Z.z.“) 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.

67. Podľa § 3 nar. vl. č. 87/1995 Z.z. v znení účinnom ku dňu omeškania výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

68. Nakoľko žalovaný preukázateľne náhradu mzdy ako majetkové právo vyplývajúce zo záväzkovoprávneho vzťahu, ktorého danosť bola súdnym rozhodnutím len deklarovaná (nie konštitutovaná) za obdobie od júla 2014 do septembra 2015 žalobkyni nevyplátil v termíne jej splatnosti, ktorý nebol stranami sporný (10. deň v mesiaci), nasledujúcim dňom sa dostal do omeškania a súd v súlade s vyššie citovanými a pre absenciu osobitnej právnej úpravy v Zákonníku práce (§ 1 ods. 4 ZP) subsidiárne aplikovateľnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka žalobkyni priznal aj úrok z omeškania (obdobne viď rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo/116/2008, sp. zn. 6Cdo/246/2010, sp. zn. 2Cdo/76/2011). Počiatok omeškania súd stanovil splatnosťou mzdového nároku za ten- ktorý mesiac a koniec omeškania vo vzťahu k náhrade mzdy za prvých dvanásť mesiacov stanovil na 31. 05. 2017, kedy podľa zhodných tvrdení a predložených dôkazov došlo k vyplateniu nároku žalovaným. Za mesiace júl, august a september 2015, t. j. za súdom priznanú náhradu mzdy nad 12 mesiacov je žalovaná v omeškaní do okamihu splnenia jej peňažnej povinnosti.

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

70. Podľa § 255 ods. 2 CSP ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

71. Podľa § 256 ods. 1 CSP ak strana zavinila zastavenie konania, súd prizná náhradu trov konania protistrane.

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

73. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa oboch vyššie uvedených procesných zásad, t. j. v časti v ktorej bolo konanie zastavené podľa zásady zavinenia vyjadrenej v ust. § 256 ods. 1 CSP a vo zvyšnej časti, ktorá bola predmetom meritórneho rozhodovania, podľa zásady pomeru úspechu vyjadrenej v ust. § 255 ods. 1 CSP. Rovnako súd zohľadnil skutočnosť, že predmetom konania boli dva samostatné nároky, a to nárok na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a nárok na náhradu mzdy, čo vedie k potrebe samostatného rozhodovania o nároku na náhradu trov konania vo vzťahu ku každému z nich.

74. V časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru bola žalobkyňa plne úspešná, a preto jej v tejto časti priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

75. O nároku na náhradu trov konania v časti peňažného nároku na náhradu mzdy súd rozhodoval podľa zásady zavinenia aj zásady úspechu, keď v časti, v ktorej súd konanie v uznesení zo dňa 08. 07. 2020 zastavil, z procesného hľadiska zavinil zastavenie konania žalovaný, pre správanie ktorého spočívajúce v čiastočnej úhrade žalovaného nároku, došlo k čiastočnému späťvzatiu žaloby. Vo zvyšnej časti, ktorá ostala predmetom konania po čiastočnom späťvzatií sice žalobkyňa nebola plne úspešná, keď z požadovaných 21 mesiacov jej súd priznal nárok na náhradu mzdy za 3 mesiace, avšak rozhodnutie v tejto časti bolo plne závislé od úvahy súdu, čo v zmysle ustálenej súdnej praxe vedie k priznaniu plnej náhrady trov konania z výšky súdom prisúdennej sumy, čo zodpovedá nemožnosti strán sporu objektívne určiť výšku požadovaného plnenia (viď napr. nález Ústavného súdu SR z 15. apríla 2020, sp. zn. II. ÚS 399/2019). Žalobkyni preto súd priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % zo sumy 22.191,77 eur zodpovedajúcej súčtu náhrady mzdy za 15 mesiacov a kvantifikovaného úroku z omeškania (nárok na náhradu mzdy za 12 mesiacov titulom zodpovednosti za zavinenie na zastavení konania a za na to nadväzujúce 3 mesiace titulom úspechu).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní od jeho doručenia na Okresnom súde Bratislava I. (§ 355, § 362 ods. 1 CSP)

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné. Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. (§ 358, § 359 CSP)

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 CSP) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 363, § 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)

Odvolaie 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)

Odvolaie 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)

Ak povinný v stanovenej lehote dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.