

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 17Co/6/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3115208339
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 09. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gabriela Janáková
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2021:3115208339.2

Uznesenie

Krajský súd v Trenčíne v spore žalobcu: F., trvale bytom J., zast. Advokátska kancelária JUDr. Jozef Kováčik, s.r.o., so sídlom Legionárska 6434/2, Trenčín, proti žalovanému: Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, so sídlom Pribinova 2, Bratislava, IČO: 00 151 866, o zaplatenie náhrady mzdy, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Trenčín zo dňa 18. októbra 2019, č.k. 26C/45/2015-116, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie **z r u š u j e** a vec mu **v r a c i a** na ďalšie konanie.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie výrokom I. žalobu zamietol, výrokom II. žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov konania vo výške 100 %, a výrokom III. rozhodol, že o výške náhrady trov konania bude rozhodnuté samostatným rozhodnutím po právoplatnosti rozsudku.
2. Súd prvej inštancie rozhodoval na základe žaloby, ktorou sa žalobca domáhal (po jej zmene, ktorá bola súdom prvej inštancie i pripustená) od žalovaného zaplatenia sumy 17.384 eur s úrokom z omeškania titulom náhrady mzdy z dôvodu neplatne skončeného pracovného pomeru u žalovaného.
3. Na základe vykonaného dokazovania súd prvej inštancie zistil, že žalovaný neplatne skončil štátnozamestnanecký pomer so žalobcom, čo mal za zrejmé z rozsudku Okresného súdu Trenčín zo dňa 4.7.2013, č.k. 26C/166/2011-12, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 25.6.2014, č.k. 5Co/196/2013-449, ktorým súd určil, že výpoveď žalovaného zo štátnozamestnaneckého pomeru zo dňa 25.1.2011 podľa § 47 písm. b) zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe, ktorá bola doručená žalobcovi dňa 25.1.2011, je neplatná. V uvedenej veci súd zastával názor, že náhradu mzdy je možné zamestnancovi priznať až po tom, čo je právoplatným rozhodnutím súdu určené, že právny úkon, ktorým bol pracovný pomer skončený, je neplatný.
4. Uvedené bolo podľa súdu prvej inštancie v tejto veci splnené, a žalobca má teda v dôsledku jeho neplatne skončeného štátnozamestnaneckého pomeru nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce účinného v čase skončenia pracovného pomeru.
5. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou priznania náhrady mzdy, konštatoval súd prvej inštancie, je oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Náhrada mzdy sa poskytuje vo výške priemerného mesačného zárobku, a to odo dňa oznámenia 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 (§ 79 Zákonníka práce).

6. Žalobca dňa 25.1.2011 písomne oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, lebo nesúhlasí s jeho výpoveďou. Súd prvej inštancie zastával názor, že žalobca by mal nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce od 25.1.2011, avšak len za predpokladu, že je schopný prácu aj riadne vykonávať. Ak je zamestnanec práceneschopný, nemôže prácu vykonávať a náhrada mzdy mu za toto obdobie nepatrí. Žalobca sa náhrady mzdy v období od 25.1.2011 do 30.1.2012 nedomáhal s odôvodnením, že v tomto období bol práceneschopný.

7. Náhrady mzdy sa žalobca domáhal od 31.1.2012 do 15.9.2014. Súd prvej inštancie však žalobcom takto uplatnenú náhradu mzdy považoval za nedôvodnú, a preto ju zamietol. Pri svojom rozhodovaní vychádzal zo skutočnosti, že sa jedná o obdobie presahujúce 12 mesiacov, za ktoré obdobie môže súd náhradu mzdy na žiadosť zamestnávateľa primerane znížiť, alebo vôbec nepriznať.

8. Vykonaným dokazovaním súd prvej inštancie zistil, že žalobca poberal výsluhový dôchodok, ktorý mu bol od 1.7.2010 zvýšený zo sumy 657,95 eur na sumu 702,25 eur. Okrem toho poberal od 28.6.2010 starobný dôchodok, a to od 31.1.2012 vo výške 244,70 eur mesačne, od 1.1.2013 v sume 255,90 eur mesačne a od 1.1.2014 vo výške 264,70 eur mesačne. Vzhľadom na uvedené, súd prvej inštancie žalobcom uplatnenú náhradu mzdy za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov, t.j. po 25.1.2012, považoval za nedôvodnú s poukazom na to, že žalobca v tomto období poberal jednak výsluhový dôchodok, a jednak starobný dôchodok, a aj z dôvodu, že žalovaný žiadal, aby súd žalobcovi za toto obdobie náhradu mzdy primerane znížil, prípadne vôbec nepriznal. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie žalobu žalobcu v celom rozsahu ako nedôvodnú zamietol.

9. Vo veci bol žalovaný v konaní úspešný, preto mu v zmysle § 255 ods. 1 CSP súd prvej inštancie náhradu trov konania priznal v plnej výške.

10. V zákonom stanovenej lehote proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu.

11. Úvodom odvolania žalobca zrekapituloval svoj žalobou uplatnený nárok. Náhradu mzdy si uplatnil za obdobie od 31.1.2012 do 15.9.2014 v celkovej výške 17.687,99 eur s príslušenstvom, úrokom z omeškania.

12. Žalobca namietal, že už v žalobe poukázal na to, že splnil podmienky, ktoré ho oprávňujú požadovať priznanie náhrady mzdy prevyšujúce obdobie 12 mesiacov. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie Krajského súdu v Prešove zo dňa 25.10.2017, sp. zn. 2CoPr/5/2017. Ďalej poukázal na viaceré rozhodnutia súdov, ktoré mali byť v tejto veci aplikované. Upozornil, že štátny zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený štátnozamestnaneckých pomer, sa môže domáhať iba náhrady funkčného platu (§ 114 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe). Z tohto ustanovenia vyplýva, že ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na služobné úrady alebo na štátnych zamestnancov, na ktorý sa vzťahuje tento zákon, obsahujú ustanovenia priemerného zárobku, priemernej mzde alebo náhrade mzdy, rozumie sa tým funkčný plat priznaný štátnemu zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie. To znamená, že nemá právo domáhať sa inej náhrady, ako náhrady funkčného platu vo výške určenej podľa funkčného platu, ktorý mu patril ku dňu neplatného skončenia pracovného pomeru, a to za celý čas, za ktorý sa náhrada priznáva.

13. V prípade neplatného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru nie je možné vychádzať z potenciality príjmov za predpokladu ich zvyšovania. Nárok na náhradu funkčného platu nie je možné v priebehu času akokoľvek zvyšovať, nakoľko taký postup je priamo vylúčený zákonom o štátnej službe.

14. V súlade s § 79 ods. 2 Zákonníka práce žalovaný navrhol náhradu funkčného platu znížiť, a to tak, že súd neprizná žalobcovi nárok na náhradu funkčného platu za čas presahujúci obdobie 12 mesiacov. Žalobca nesúhlasil s týmto vyjadrením žalovaného, ktorý má záujem ovplyvniť jeho nároky znížením platieb so zistením, či v rozhodnom období poberal mzdu alebo iné príjmy, napríklad dôchodky, v akej výške, prípadne skúmal opodstatnenosť a oprávnenosť jeho nároku na náhradu funkčného platu za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Obdobne absurdné je podľa žalobcu zníženie náhrady odstupného podľa § 53 zákona o štátnej službe pri neplatnom skončení štátnozamestnaneckého pomeru. Zamestnanec v štátnej službe, ktorý nevykonával štátnu službu v dôsledku toho, že s ním bol ukončený neplatný štátnozamestnanecký pomer, má za túto dobu nárok na mzdu, dovolenku

a príspevok na stravovanie. Bol to žalovaný, ktorý mu v rozpore so zákonmi neumožnil vykonávať štátnozamestnanecký pomer. V súdnom spore (o neplatnosť skončenia pracovného pomeru) bol plne úspešný, žalovaný teda zapríčinil protiprávny stav a musí niesť dôsledky, teda umožniť uplatnenie nárokov a ich refundáciu. Obdobne žalovaný nesprávne konštatoval, že nemôže považovať za oprávnený ani nárok, ktorý si z tohto dôvodu uplatnil v sume 1.504,16 eur voči žalovanému za neposkytnutie dovolenky. Bol to žalovaný, ktorý tento nárok znemožnil.

15. Žalobca ďalej upozornil, že vyplatené odstupné pri ukončení štátnozamestnaneckého pomeru na základe výpovede zo dňa 25.1.2011, bolo zúčtované v mesiaci september 2014. Odchodné po ukončení služobného pomeru dňom 30.9.2014 podľa dohody o skončení štátnozamestnaneckého pomeru, spisanej dňa 16.9.2014, vyplatené nebolo. V období od 31.1.2012 až do 5.8.2014 nebol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie ako nezamestnaný na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Rozhodnutím Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny zo dňa 31.1.2012 bol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie týmto dňom. Dňa 23.3.2015 bolo Sociálnej poisťovni, pobočka Trenčín, doručené rozhodnutie Úradu práce sociálnych vecí a rodiny zo dňa 17.10.2014, právoplatné dňom 14.11.2014, ktorým rozhodol tak, že ho spätne nezaradil do evidencie uchádzačov o zamestnanie a zároveň zrušil rozhodnutie zo dňa 31.1.2012 o jeho zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Voči Sociálnej poisťovni nemá žiadne pohľadávky. Pre výpočet mzdových náhrad je rozhodujúce obdobie od 31.1.2012 do 15.9.2014. Žiadnu prácu nevykonával, teda nepoberal mzdu ani mzdové náhrady. Z tohto dôvodu nie je možné uplatniť krátenie náhrady mzdy podľa §§ 55 a 56 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe v platnom časovom období, lebo takýto postup je priamo vylúčený § 55. Rozhodnutie o priznaní starobného dôchodku mu bolo doručené dňa 24.2.2014 s účinnosťou od 28.6.2010. Priznanie starobného dôchodku Sociálnou poisťovňou - je vzťah medzi ním a Sociálnou poisťovňou. To nie je vzťah žalobcu a žalovaného, a preto nie je dôvod na krátenie priznanej náhrady mzdy. Touto otázkou by sa súd nemal zapodievať, je daná.

16. Náhradu mzdy z titulu prekážky v práci na strane zamestnávateľa súd prvej inštancie podľa žalobcu nezávažil a právne zvažil mal. Ďalej žalobca konštatoval, že súd prvej inštancie nedostatočne skúmal aplikovanie § 114 ods. 2 zákona o štátnej službe. Podľa § 114 ods. 3 zákona o štátnej službe platí, že ak sa na účely výpočtu peňažných plnení postupuje podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného čistého zárobku zamestnanca, rozumie sa tým čistý funkčný plat. Čistý funkčný plat sa zisťuje u štátneho zamestnanca z funkčného platu odpočítaním súm poistného na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, zdravotné poistenie a preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre štátneho zamestnanca v mesiaci, za ktorý sa čistý funkčný plat zisťuje. Konštatovanie súdu prvej inštancie, že zamestnanec počas obdobia neplatného skončenia pracovného pomeru nevykonával prácu, a teda zamestnávateľ nemôže poskytnúť za toto obdobie plnenia, ktoré sú viazané na výkon práce, nie je vecne správny, pretože práve žalovaný ako zamestnávateľ mu vytváral prekážky, aby prácu vykonával, žalovaný bol v spore (o neplatnosti skončenia pracovného pomeru) úspešný, teda jeho nároky musí žalovaný kompenzovať.

17. Záver súdu prvej inštancie, že žalovaný mu nemusí uhradiť všetky kompenzácie, je právne nesprávny a poškodzuje ho na právach. Ak Zákonník práce neupravuje inštitút úrokov z omeškania, súd prvej inštancie dostatočne neskúmal, či je možné použiť úpravu Občianskeho zákonníka.

18. Žalobca nesúhlasil, že jeho nároky súd prvej inštancie zamietol ako celok, a preto mal za to, že súd prvej inštancie pochybil. Žalovaný sa dostal do omeškania so zaplatením náhrady funkčného platu v súvislosti s neplatným skončením štátnozamestnaneckého pomeru a je povinný zaplatiť úroky z omeškania.

19. Následne žalobca uviedol, že podľa bodu 10. odôvodnenia súdu prvej inštancie na pojednávaní dňa 18.9.2019 žalovaný namietal, že uplatňuje náhradu mzdy až do 15.9.2014. Zároveň poukázal na § 79 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého náhrada mzdy patrí zamestnancovi najdlhšie, ak súd rozhodne o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, a k tomu došlo dňa 30.7.2014.

20. Súd prvej inštancie podľa žalobcu nekonal v súlade s § 79 ods. 2 Zákonníka práce, žiadnu náhradu mu nepriznal, pritom priznať mal.

21. Žalobca tiež poukázal na odôvodnenie napadnutého rozsudku, na body 24., 26. a 28. Výrok súdu prvej inštancie je právne nepochopiteľný, pretože po oznámení výpovede nesúhlasil s výpoveďou dňa 25.1.2011 a trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Súd prvej inštancie v tejto veci zastával mylný právny názor, že by mal nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce od 25.1.2011, avšak len za predpokladu, že je schopný prácu aj riadne vykonávať. Bol schopný prácu naďalej riadne vykonávať, nezmenil sa mu psychický ani fyzický stav, bol to žalovaný, ktorý mu znemožnil výkon práce a vytváral prekážky, aby prácu mohol vykonávať. O prácu požiadal, bol spôsobilý ju vykonávať, zamestnávateľ prácu podľa zmluvy neposkytol a trval na výpovedi, týmto vznikla práve prekážka na strane zamestnávateľa.

22. Súd prvej inštancie podľa názoru žalobcu správne konštatoval, že ak je zamestnanec práceneschopný, nemôže prácu vykonávať a náhrada mzdy za toto obdobie nepatrí. Žalobca sa náhrady mzdy v období od 25.1.2011 do 30.1.2012 nedomáhal s odôvodnením, že v tomto období bol práceneschopný. Náhrady mzdy sa domáhal od 31.1.2012 do 15.9.2014. Súd prvej inštancie takto uplatnenú náhradu mzdy považoval za nedôvodnú, preto ju zamietol. Súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní vychádzal zo skutočnosti, že sa jedná o obdobie presahujúce 12 mesiacov, za ktoré môže súd náhradu mzdy na žiadosť zamestnávateľa primerane znížiť, alebo vôbec nepriznať. Po 12 mesiacoch nároku je možné pripustiť zníženie, nie odmietnutie. Upozornil, že dostatočným spôsobom poukázal na judikáty všeobecných súdov SR a ČR, ktoré dostatočne odôvodňujú jeho nároky.

23. Konštatovanie súdu prvej inštancie, že vykonaným dokazovaním zistil, že poberal výsluhový dôchodok, ktorý mu bol odo dňa 1.7.2010 zvýšený, a okrem toho poberá starobný dôchodok, je irelevantné a ústavne neplatné. Poberanie dôchodku nemá právny vzťah s jeho žalobou uplatnenými nárokmi.

24. Na tomto základe žalobca žiadal odvolací súd o zrušenie napadnutého rozsudku a o vrátenie veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie a žiadal aj priznanie náhrady trov konania v plnom rozsahu.

25. K podanému odvolaniu sa písomne vyjadril žalovaný.

26. V plnom rozsahu sa stotožnil s napadnutým rozhodnutím, keďže v konaní bolo preukázané, že žalobca poberal príjem z výsluhového a starobného dôchodku, teda poberal vyššiu sumu, ako bola jeho mzda. Preto mal za to, že je možné na tento príjem prihliadnuť ako okolnosť odôvodňujúcu zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy. Na tomto základe žiadal odvolací súd o potvrdenie napadnutého rozsudku.

27. Krajský súd, ako súd odvolací, vec preskúmal podľa § 379 a § 380 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej ako „CSP“) bez nariadenia pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné v zmysle § 389 ods. 1 písm. c) v spojení s § 391 CSP zrušiť a vrátiť vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

28. Podľa § 389 ods. 1 písm. c) CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie zruší, len ak súd prvej inštancie v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci nevykonal navrhované dôkazy, ak nie je účelné doplniť dokazovanie odvolacím súdom.

29. Medzi odvolacie dôvody (§ 365 CSP) patria aj námietky týkajúce sa väd v skutkových zisteniach prvoinštančného súdu. Tie sa môžu prejaviť buď v nevykonaní navrhnutých dôkazov potrebných na zistenie rozhodujúcich skutočností, prípadne v nesprávnom hodnotení dôkazov, ktoré vyústilo do nesprávnych skutkových zistení.

30. Nesprávne právne posúdenie môže spočívať v tom, že súd neaplikoval správnu normu, aplikoval nesprávnu normu alebo nesprávne interpretoval správne zvolenú normu. Súd prvej inštancie teda najskôr pochybil tým, že vec nesprávne právne posúdil spôsobom uvedeným v predchádzajúcej vete a zároveň následkom tohto pochybenia nevykonal navrhované dokazovanie.

31. Ak sa súd prvej inštancie dopustil omylu v právnom posúdení pre chybnú interpretáciu právnej normy a z tohto dôvodu zároveň nedostatočne zistil skutkový stav, nesplnil tým ústavnú a zákonnú povinnosť

garantovať obsah základného práva na súdnu ochranu s tým, že takýto komplexne chybný postup by nemal naprávať súd vyššej inštancie.

32. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce účinného v rozhodnom období, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

33. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného v rozhodnom období, 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.

34. V tomto prípade súd prvej inštancie zamietol žalobu žalobcu s poukazom na § 79 ods. 2 Zákonníka práce, keď na žiadosť žalovaného ako zamestnávateľa náhradu mzdy žalobcovi nepriznal vôbec. Súd prvej inštancie mal za to, že ide o obdobie presahujúce 12 mesiacov, za ktoré môže náhradu mzdy na žiadosť zamestnávateľa nepriznať. Súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním zistil, že žalobca poberal výsluhový a starobný dôchodok, pričom túto skutočnosť hodnotil súd prvej inštancie ako určujúcu pre nepriznanie náhrady mzdy žalobcu.

35. S týmito závermi sa žalobca podaným odvolaním nestotožnil.

36. Na žiadosť zamestnávateľa môže súd znížiť, prípadne nepriznať náhradu mzdy zamestnancovi, ak celkový čas, za ktorý by sa mu náhrada mzdy mala poskytnúť, presahuje 12 mesiacov (vyššie citovaný § 79 ods. 2 Zákonníka práce). Zároveň možno znížiť, prípadne nepriznať iba náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce), teda prvých 12 mesiacov náhrady mzdy musí zostať znížením, resp. nepriznaním náhrady mzdy nedotknutých za každých okolností.

37. Pokiaľ zamestnávateľ požaduje zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy zamestnancovi, súd nie je týmto navrhovaným rozsahom viazaný. Je preto na voľnej úvahe súdu, či k tomuto kroku pristúpi. Ústavný súd SR zdôrazňuje, že „zákonom ustanovená možnosť štátneho orgánu rozhodnúť voľnou úvahou nemôže znamenať ničím nelimitovanú a vecne nepreskúmateľnú svojvoľu. Takáto svojvoľa by totiž bola v rozpore s princípom právneho štátu, keďže vo svojich dôsledkoch by znamenala nepredvídateľnosť rozhodovania štátneho orgánu, a teda ústavne neprípustnú mieru právnej neistoty“ (nález zo dňa 30.6.2011, sp. zn. II. ÚS 117/2011).

38. Pri tomto nároku, akcentuje Ústavný súd SR, je ale hranica voľnej úvahy súdu limitovaná „rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe“, pričom ďalej Ústavný SR konkretizuje, že „pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z konkrétneho dôvodu tohto-ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 písm. b) až d) Zákonníka práce 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“ (nález zo dňa 19.11.2019, sp. zn. I. ÚS 331/2019). Zároveň v tomto rozhodnutí Ústavný súd SR upozorňuje, že „súd je oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, na ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväzovať na správanie sa zamestnanca pri zaistení si zabezpečenia svojich základných životných potrieb“.

39. Kľúčové však v tomto prípade je, že dôvody, pre ktoré súd prvej inštancie rozhodol o nepriznaní náhrady mzdy žalobcovi, spočívajúce v tom, že žalobca poberal výsluhový a starobný dôchodok (pri výsluhovom dôchodku platí rovnaké právne posúdenie, ako pri starobnom dôchodku), nie sú podľa judikatúry pre zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy relevantné. Ústavný súd SR totiž vo vyššie citovanom náleze zo dňa 19.11.2019, sp. zn. I. ÚS 331/2019, prijal jednoznačný záver, podľa ktorého „skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca na účely rozhodnutia podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení poskytuje zo starobného poistenia. Povinnosť vyplatiť mzdu, resp. plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, je zmluvným záväzkom vyplývajúcim z § 43 ods. 1 a 2 Zákonníka práce“.

40. Navyše je nutné upozorniť, že žalobca je poberateľom výsluhového dôchodku od 1.5.1995 a starobného dôchodku od 28.6.2010, teda zamestnaný bol súčasne s poberaním týchto dôchodkových dávok (pričom poberateľom výsluhového dôchodku bol žalobca už pred nástupom do zamestnania u žalovaného, poberateľom starobného dôchodku sa stal žalobca počas zamestnania u žalovaného). Znižovanie, resp. celkové nepriznanie pre poberanie týchto dávok dôchodku nie je zo strany súdu prvej inštancie namieste. Žalobca by bol týmto postupom neprímerane znevýhodnený, a to iba pre to, že poberal dôchodkové dávky.

41. Dôvody, ktoré slúžili súdu prvej inštancie ako podklad pre nepriznanie náhrady mzdy žalobcovi, tak nemohli byť s poukazom na vyššie citované závery Ústavného súdu SR použité.

42. Zároveň má odvolací súd za to, že súd prvej inštancie nedostatočne posúdil žalobcov nárok z hľadiska časového ohraničenia vyjadreného v § 79 ods. 1 Zákonníka práce a naň nadväzujúci ďalší nárok.

43. Náhrada mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce). Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce).

44. Žalobca žiadal náhradu mzdy za obdobie od 31.1.2012 do 15.9.2014.

45. V konaní bolo preukázané, že žalobca oznámil zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní dňa 25.1.2011. Preukázané bolo i to, že žalobca bol práceneschopný od 25.1.2011 do 30.1.2012. Súdom (a to rozsudkom Okresného súdu Trenčín zo dňa 4.7.2013, č.k. 26C/166/2011-12 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 25.6.2014, č.k. 5Co/96/2013-449) bolo právoplatne rozhodnuté o neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobcu dňa 30.7.2014.

46. Odvolací súd v prvom rade nesúhlasí so súdom prvej inštancie, keď na jednej strane konštatoval, že žalobcovi počas jeho práceneschopnosti nevznikol nárok na náhradu mzdy, no na druhej strane zároveň konštatoval, že náhrada mzdy odo dňa 31.1.2012 (od skončenia práceneschopnosti žalobcu) do dňa 15.9.2014 (dokedy sa žalobca náhrady mzdy domáhal; týmto dňom sa i skončil pracovný pomer žalobcu u žalovaného) je obdobie presahujúce 12 mesiacov, za ktoré môže potom podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce súd na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy primerane znížiť, ev. celkom nepriznať. Teda súd prvej inštancie počítal vznik nároku na náhradu mzdy odo dňa 25.1.2011, kedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní, a zároveň mal za to, že počas práceneschopnosti mu náhrady mzdy nepatrí. Týmto postupom však súd prvej inštancie skrátil nárok žalobcu na náhradu mzdy (nakoľko uvažoval nad vznikom nároku na náhradu mzdy, ktorý bol počas obdobia práceneschopnosti žalobcu „prázdny“, teda nemal v tomto období nárok na náhradu mzdy).

47. Odvolací súd zastáva presvedčenie, že žalobcovi, hoci písomne oznámil žalovanému dňa 25.1.2011, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní, vznikol nárok na náhradu mzdy až po skončení jeho

práceschopnosti, t.j. v tomto prípade dňa 31.1.2012. I judikatúra zdôrazňuje, že „zamestnanec nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 79 Zákonníka práce za dobu jeho dočasnej práceschopnosti“ (R 85/2004). Žalobcovi preto vznikol nárok na náhradu mzdy dňa 31.1.2012. Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce patrí žalobcovi do právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru, t.j. v tomto prípade do dňa 30.7.2014. Z uplatneného časového obdobia žalobcu tak predstavuje nárok na náhradu mzdy z titulu neplatne skončeného pracovného pomeru (§ 79 Zákonníka práce) len obdobie od 31.1.2012 do 30.7.2014 (bez jedného dňa predstavuje toto obdobie 30 mesiacov, pričom náhrada mzdy, ako to už bolo zdôraznené, podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže byť priznaná najviac za 36 mesiacov, a teda niet dôvodu zaoberať sa týmto maximálnym časovým rámcom).

48. Zároveň je nutné zdôrazniť, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala náhrada mzdy zamestnancovi poskytnúť, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, resp. celkom nepriznať (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce). To znamená, že prvých 12 mesiacov náhrady mzdy nemôže byť za žiadnych okolností súdom dotknutých znížením, resp. nepriznaním tejto náhrady mzdy. Až náhrada mzdy presahujúca 12 mesiacov môže byť súdom dotknutá (na žiadosť zamestnávateľa) znížením, resp. nepriznaním. V intenciách prejednávaneho prípadu to znamená, že náhrada mzdy za obdobie 31.1.2012 do 31.1.2013 (teda prvých 12 mesiacov náhrady mzdy) nemohla byť súdom znížením, resp. nepriznaním dotknutá. Musela sa preto táto náhrada mzdy priznať. Dotknutá znížením mohla byť iba náhrada mzdy presahujúca uvedené obdobie, t.j. od 1.2.2013 - 30.7.2014. Súd prvej inštancie však takto nepostupoval, čím § 79 ods. 2 Zákonníka práce nerespektoval.

49. Žalobca uplatnil svoj nárok na náhradu mzdy až do 15.9.2014 (do skončenia pracovného pomeru). Nárok nasledujúci po dni 30.7.2014 už preto nemôže byť nárokom z neplatne skončeného pracovného pomeru podľa § 79 Zákonníka práce (keďže ten patrí iba do právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru - § 79 ods. 1 Zákonníka práce). Nárok na náhradu mzdy od 31.7.2014 do 15.9.2014 predstavuje nárok na náhradu mzdy z dôvodov prekážok v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 Zákonníka práce), pričom netreba v tejto súvislosti pri ďalšom rozhodovaní stratiť zo zreteľa, že tento nárok nemôže byť podľa Zákonníka práce znížený, resp. celkom nepriznaný.

50. Zhrnúc uvedené, odvolací súd konštatuje, že dôvody uvedené súdom prvej inštancie pre nepriznanie náhrady mzdy neobstoja vo svetle judikatúry Ústavného súdu SR, pričom súd prvej inštancie opomenul diferencovať žalobou uplatnený nárok podľa relevantných hmotnoprávných ustanovení Zákonníka práce, a to jednak opomenutím rozdelenia nároku žalobcu, a jednak nerespektovaním možnosti zníženia, resp. nepriznania náhrady mzdy uplatnenej titulom neplatného skončenia pracovného pomeru. Tým sa dopustil súd prvej inštancie nesprávneho právneho posúdenia veci.

51. V dôsledku takéhoto nesprávneho právneho posúdenia veci nezmeral súd prvej inštancie dokazovanie správnym smerom. Nesprávne právne posúdenie veci je dôvodom na zrušenie napadnutého rozhodnutia a na vrátenie veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie podľa § 389 písm. c) CSP v spojení s § 391 ods. 1 CSP. Preto tak odvolací súd i učinil.

52. V ďalšom konaní súd prvej inštancie, popri rešpektovaní právneho názoru odvolacieho súdu, opätovne vec prejedná a rozhodne. Vezme pri svojom rozhodovaní do úvahy i argumentáciu sporových strán prezentovanú v odvolacom konaní.

53. Odvolací súd o náhrade trov odvolacieho konania nerozhodoval, keďže rozhodne o náhrade trov konania súd prvej inštancie v novom rozhodnutí o veci (§ 396 ods. 3 CSP).

54. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom krajského súdu jednomyseľne.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

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

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