

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 6CoPr/8/2025
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7123211662
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 10. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Monika Koščová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2025:7123211662.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Moniky Koščovej a sudkýň JUDr. Viktórie Midovej a JUDr. Andrey Galdunovej v spore žalobkyne: A. B. C., narodená XX.XX.XXXX, bytom v D., E. X, zastúpenej IURISTICO s.r.o. so sídlom v Košiciach, Cimborkova 13, IČO: 36 588 041 proti žalovanému: Košický samosprávny kraj, so sídlom v Košiciach, Námestie Maratónu mieru 1, IČO: 35 541 016, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Mestského súdu Košice zo dňa 14. júla 2025 sp. zn. 58Cpr/4/2023

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok Mestského súdu Košice zo dňa 14. júla 2025 č.k. 58Cpr/4/2023-258 okrem výroku II., ktorým súd v prevyšujúcom rozsahu žalobu zamietol.

Žalobkyňa má proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Mestský súd Košice (ďalej len súd prvej inštancie alebo súd) rozsudkom zo dňa 14. júla 2025 č.k. 58Cpr/4/2023-258 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyňi náhradu mzdy za obdobie od 1. marca 2021 do 29. februára 2024 spolu vo výške 55.188,72 € brutto a úroky z omeškania vo výške 5% ročne
zo sumy 1.533,02 € od 13. apríla 2021 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 11. mája 2021 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 11. júna 2021 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 13. júla 2021 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 11. augusta 2021 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 11. septembra 2021 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 12. októbra 2021 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 11. novembra 2021 do zaplataenia,
zo sumy 1.533, 02 € od 11. decembra 2021 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 11. januára 2022 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 11. februára 2022 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 11. marca 2022 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 12. apríla 2022 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 11. mája 2022 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 11. júna 2022 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 12. júla 2022 do zaplataenia,
vo výške 5,5 % ročne
zo sumy 1.533,02 € od 11. augusta 2022 do zaplataenia,
zo sumy 1.533,02 € od 13. septembra 2022 do zaplataenia,
vo výške 6,25 % ročne

zo sumy 1.533,02 € od 11. októbra 2022 do zaplattenia,
vo výške 7 % ročne
zo sumy 1.533,02 € od 11. novembra 2022 do zaplattenia,
zo sumy 1.533,02 € od 13. decembra 2022 do zaplattenia,
vo výške 7,5 % ročne
zo sumy 1.533,02 € od 11. januára 2023 do zaplattenia,
vo výške 8 % ročne
zo sumy 1.533,02 € od 11. februára 2023 do zaplattenia,
zo sumy 1.533,02 € od 11. marca 2023 do zaplattenia,
vo výške 8,5 % ročne
zo sumy 1.533,02 € od 12. apríla 2023 do zaplattenia,
vo výške 8,75 % ročne
zo sumy 1.533,02 € od 11. mája 2023 do zaplattenia,
zo sumy 1.533,02 € od 13. júna 2023 do zaplattenia,
vo výške 9 % ročne
zo sumy 1.533,02 € od 11. júla 2023 do zaplattenia,
vo výške 9,25 % ročne
zo sumy 1.533,02 € od 11. augusta 2023 do zaplattenia,
zo sumy 1.533,02 € od 12. septembra 2023 do zaplattenia,
vo výške 9,5 % ročne
zo sumy 1.533,02 € od 11. októbra 2023 do zaplattenia,
zo sumy 1.533,02 € od 11. novembra 2023 do zaplattenia,
zo sumy 1.533,02 € od 12. decembra 2023 do zaplattenia,
zo sumy 1.533,02 € od 11. januára 2024 do zaplattenia,
zo sumy 1.533,02 € od 13. februára 2024 do zaplattenia,
zo sumy 1.533,02 € od 12. marca 2024 do zaplattenia,
to všetko do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku (výrok I.). Vo zvyšku žalobu zamietol (výrok II.). Vyslovil, že žalobkyňa má proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu (výrok III.) a žalovaný je povinný zaplatiť štátu na účet tunajšieho súdu súdny poplatok vo výške 3.311 € v lehote do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku (výrok IV.).

2.1 Rozhodol tak o žalobe žalobkyne, ktorou sa domáhala uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť jej náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku v sume 1.533,59 € mesačne za obdobie od 01.03.2021 až do času, keď jej žalovaný umožní pokračovať v práci, najviac za 36 mesiacov spolu s príslušenstvom.

2.2 Žalobkyňa skutkovo žalobu odôvodnila tým, že v čase podania žalobného návrhu je zamestnankyňou žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX. V znení zmeny vykonanej dohodou o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. X zo dňa XX.XX.XXXX bola jej pracovná pozícia referent pre verejné obstarávanie na oddelení verejného obstarávania. Žalobkyňa v súvislosti s tehotenstvom a materstvom čerpala materskú a rodičovskú dovolenku v čase do 16.11.2020. Po návrate do zamestnania jej žalovaný dňa 18.11.2020 oznámil, že predseda Košického samosprávneho kraja vydal rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým bolo zrušené jej pracovné miesto referenta pre verejné obstarávanie. Žalovaný toho istého dňa 18.11.2020 doručil žalobkyni výpoveď pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Napokon jej toho istého dňa 18.11.2020 oznámil, že prítomnosť žalobkyne na pracovisku nie je potrebná a jedná sa o prekážky v práci na strane zamestnávateľa, pre ktoré nevie žalobkyni pridelovať prácu. Listom zo dňa 23.02.2021 žalobkyňa oznámila žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnaní a pridelovaní práce. Okresný súd Košice II rozsudkom zo dňa 07.12.2022 č.k. 11Cpr/3/2021-182 určil, že výpoveď žalovaného je neplatná a pracovný pomer žalobkyne naďalej trvá, ktoré rozhodnutie v čase podania predmetnej žaloby o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nebolo právoplatné.

2.3 Žalobkyňa si predmetným návrhom uplatňuje nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za obdobie od 01.03.2021 do doby, kým jej žalovaný umožní pokračovať v práci. V tomto prípade je rozhodujúcim obdobím 4. štvrtrok/2020, v ktorom žalobkyňa neodpracovala určený počet dní, resp. hodín a nepoberala mzdu. Preto výšku priemerného zárobku žalobkyne je nutné určiť ako pravdepodobný zárobok t.j. mzdu, ktorú by žalobkyňa v rozhodujúcom období zrejme dosiahla. Podľa žalobkyne by jej mesačná zmluvná mzda od 01.01.2020 predstavovala 1.329,67 €. Mzda žalobkyne však nebola tvorená len základnou zložkou mzdy, ale aj ďalšou peňažnou zložkou - motivačným ohodnotením vo výške mesačnej zmluvnej mzdy, vyplácaným dvakrát ročne, ktoré

predstavovalo súčasť odmeňovania. V nadväznosti na uvedené je pravdepodobná hrubá mesačná mzda žalobkyne v 4. štvrťroku/2020 vo výške 1.551,17 €.

3.1 Žalovaný vo vzťahu k uplatnenej sume mesačnej náhrady mzdy vo forme pravdepodobného zárobku výšku pravdepodobnej zmluvnej mzdy žalobkyne v rozhodujúcom období tak, ako ju vypočítala žalobkyňa v sume 1.329,67 € nenamietal, keďže u všetkých zamestnancov žalovaného došlo k valorizácii ich mesačnej mzdy v takom rozsahu ako to bližšie popísala žalobkyňa. Žalovaný poprel tvrdenie žalobkyne, že motivačné ohodnotenie vyplácané jej 2-krát ročne vo výške mesačnej zmluvnej mzdy, je zložkou mzdy, ktorú je potrebné zahrnúť do výpočtu jej pravdepodobnej mesačnej mzdy.

3.2 Zároveň žiadal, aby súd v prípade rozhodovania o priznaní náhrady mzdy žalobkyne za čas presahujúci 12 mesiacov túto náhradu vôbec nepriznal, prípadne ju primerane znížil z dôvodu, že je vysoko pravdepodobné, že žalobkyňa sa zapojila do pracovného procesu a dosahuje porovnateľný príjem ako by dosahovala u žalovaného.

4. Krajský súd v Košiciach rozsudkom č.k. 11CoPr/9/2023-240 zo dňa 15.01.2025 potvrdil rozsudok bývalého Okresného súdu Košice II č.k. K2-11Cpr/3/2021-182 zo dňa 07.12.2022, ktorým súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným je neplatná a pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá. Po právoplatnom rozhodnutí v otázke neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobkyne súd pokračoval v konaní, o čom rozhodol uznesením č.k. 58Cpr/4/2023 z 03.04.2025. Citovaným uznesením súčasne pripustil zmenu žaloby v súlade s návrhom žalobkyne zo dňa 25.03.2024, v zmysle ktorého sa žalobkyňa domáhala voči žalovanému zaplata náhrady mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku 1.533,59 € mesačne za obdobie od 01.03.2021 - 29.02.2024, spolu vo výške 55.209,24 € s prísľušenstvom.

5. Vykonaným dokazovaním súd prvej inštancie zistil, že:

- rozsudkom zo dňa 07.12.2022 súd prvej inštancie určil výpoveď danú žalovaným označenú ako skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 18.11.2020, doručenú žalobkyňi dňa 18.11.2020 za neplatnú a uložil žalovanému povinnosť nahradiť žalobkyňi trovy konania v plnom rozsahu. Z odôvodnenia citovaného rozhodnutia vyplýva, že zo strany žalovaného došlo pri skončení pracovného pomeru so žalobkyňou k porušeniu ustanovení Zákonníka práce a to tým, že si žalovaný ako zamestnávateľ nesplnil povinnosť uloženú mu v ust. § 157 ods. 2 Zákonníka práce a nezaradil žalobkyňu ako zamestnanca vracajúceho sa z rodičovskej dovolenky na jeho pracovnú pozíciu alebo na inú vhodnú pracovnú pozíciu podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný nielenže nerešpektoval uvedené zákonné ustanovenie, ale počas priebehu zákonnej prekážky (rodičovskej dovolenky žalobkyne) postupne vykonával kroky smerujúce k ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou (rozhodnutie o organizačnej zmene, ako aj samotná výpoveď, keďže bola datovaná 12.11.2020). Toto konanie žalovaného, ktoré spočíva v nerešpektovaní zákonného ust. § 157 ods. 2 Zákonníka práce je do istej miery možné posúdiť ako konanie hraničiace s diskrimináciou, kedy sa zamestnancovi vracajúcemu sa z rodičovskej dovolenky nezabezpečí zo strany žalovaného rovnaké práva ako zamestnancom, ktorí pôsobili a pôsobia na rovnakom oddelení a pracovnej pozícii ako žalobkyňa v čase jej odchodu na materskú poťažmo rodičovskú dovolenku.

- rozsudok Okresného súdu Košice II nadobudol právoplatnosť dňa 26.02.2025 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach z 15. januára 2025 č.k. 11CoPr/9/2023-240. Odvolací súd potvrdil správnosť záverov súdu prvej inštancie a konštatoval, že žalovaný v rozpore s povinnosťou vyplývajúcou mu z ust. § 157 Zákonníka práce uzatvoril po odchode žalobkyne na materskú dovolenku pracovné pomery na jej pracovnú pozíciu na dobu neurčitú a nie iba na dobu trvania jej materskej a následne rodičovskej dovolenky. Navyše pri posúdení, či rozhodnutie žalovaného zo dňa 15.10.2020 o organizačnej zmene napĺňa hmotnoprávny predpoklad pre podanie platnej výpovede podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce odvolací súd uzavrel, že jeho zmyslom nebolo vykonať zmenu úloh žalovaného, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo inú organizačnú zmenu, ale že smerovalo k inému cieľu, a to k vyriešeniu situácie, ktorú zapríčinil žalovaný tým, že uzatváral na pracovnú pozíciu žalobkyne pracovné pomery s novými zamestnancami v rozpore so zákonom. Právoplatnosťou rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru bol daný právny základ pre konanie o nároku na náhradu mzdy z takto neplatne skončeného pracovného pomeru.

- Pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 29.09.2009 s dohodnutým dňom nástupu do práce 05.10.2009 a dohodnutým druhom výkonu práce: referent financovania projektov. Podľa pracovnej zmluvy bola žalobkyňa odmeňovaná zmluvnou mzdou vo výške 760 € mesačne. Dohodou o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. 7 z 27.04.2015 sa druh výkonu práce

žalobkyne zmenil na: referent pre verejné obstarávanie. V zmysle Dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. 10 zo dňa 11.01.2017 bola jej mesačná zmluvná mzda dohodnutá vo výške 1.103,23 €.

- Podľa Čl. I § 1 ods. 1 a ods. 2 Poriadku odmeňovania zamestnancov Košického samosprávneho kraja (ďalej tiež „Poriadok odmeňovania“ alebo „Poriadok odmeňovania zamestnancov KSK“) zamestnancovi KSK za podmienok a v rozsahu stanovenom týmto Poriadkom odmeňovania patrí mzda, ktorou je: a) zmluvná (tarifná) mzda, b) príplatok za riadenie, c) príplatok za zastupovanie, d) ďalšie príplatky podľa tohto Poriadku odmeňovania. Zamestnancovi môže byť poskytnutá odmena za podmienok stanovených týmto Poriadkom odmeňovania KSK.

- Podľa Čl. I § 2 ods. 1 Poriadku odmeňovania zmluvnú mzdu dohodne zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnej zmluve.

- Podľa Čl. III § 10 Poriadku odmeňovania zamestnancovi možno poskytnúť odmenu za: a) vykonávanie pracovných činností, b) vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, c) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, prípadne jej pracovnej etapy, d) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do výšky priemerného mesačného zárobku, e) poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo inej mimoriadnej udalosti a pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov.

- Podľa Čl. III § 11 Poriadku odmeňovania priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa zisťuje podľa § 134 Zákonníka práce.

- Listom zo dňa 23.02.2021 žalobkyňa oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

6. Právne vec posúdil podľa ust. § 79 ods. 1,2, § 134 ods. 1,2,3 Zákonníka práce (ďalej len ZP).

7. Súd konštatoval, že rozhodnutie o nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vychádza z výšky priemerného zárobku zamestnanca a z obdobia, v ktorom pre uplatnené skončenie pracovného pomeru nemohol pracovať. Výška priemerného zárobku žalobkyne bola v konaní sporná, a preto sa súd v prvom rade zaoberal touto otázkou. Odmeňovanie zamestnancov žalovaného bolo v posudzovanom období upravené internou smernicou, ktorou bol Poriadok odmeňovania zamestnancov KSK. Žalobkyňa bola odmeňovaná zmluvnou (tarifnou) mzdou vo výške dohodnutej so žalovaným v pracovnej zmluve a jej dodatkoch. Ďalšou zložkou mzdy bola odmena, ktorú zamestnávateľ poskytoval zamestnancom v intenciách Čl. III § 10 Poriadku odmeňovania.

8. Vychádzajúc z ust. § 134 ods. 3 ZP je z hľadiska stanovenia priemerného zárobku žalobkyne rozhodujúci deň, kedy bolo žalovanému doručené oznámenie žalobkyne, že trvá na ďalšom zamestnávaní. V prejednávanej veci to bolo dňa 23.02.2021. Rozhodujúcim obdobím pre stanovenie priemerného zárobku žalobkyne je predchádzajúci kalendárny štvrťrok, teda mesiace október až december 2020. Z dokazovania vyplynulo, že žalobkyňa v 4. štvrťroku 2020 nepracovala. Preto pri stanovení jej priemerného zárobku je potrebné vychádzať z pravdepodobného zárobku, t.j. zo zárobku, ktorý by žalobkyňa v tomto období zrejme dosiahla, keby počas tohto rozhodujúceho obdobia vykonávala prácu podľa pracovnej zmluvy a z hodín, ktoré by odpracovala.

9. Žalobkyňa mala tarifnú mzdu dohodnutú v pracovnej zmluve a táto sa v priebehu jej pracovného pomeru valorizovala podľa Kolektívnej zmluvy. Medzi stranami nebolo sporné, že výška tarifnej mzdy žalobkyne v rozhodnom období predstavovala sumu 1.329,67 €. V tejto sume je zohľadnená valorizácia mzdy, ku ktorej došlo u všetkých zamestnancov žalovaného od poslednej úpravy mzdy žalobkyne vykonanej dohodou o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. 10 zo dňa 11.01.2017. Súd nemal dôvod pochybovať o správnosti výšky pravdepodobnej tarifnej mzdy žalobkyne v 4. štvrťroku 2020, keďže táto vyplynula zo súhlasného stanoviska žalobkyne a žalovaného a tiež z predložených listín (Kolektívnej zmluvy zamestnancov KSK a jej Dodatku). V súlade s ust. § 186 ods. 2 CSP súd vychádzal z toho, že pravdepodobná zmluvná (tarifná) mzda žalobkyne bola v rozhodnom období vo výške 1.329,67 €.

10. Spornou bola otázka, či do pravdepodobného zárobku žalobkyne je potrebné zahrnúť aj odmenu - motivačné ohodnotenie vyplácané žalobkyňi vo výške mesačnej zmluvnej mzdy dvakrát ročne a to vždy v 2. a 4. štvrťroku príslušného kalendárneho roka.

11.1 Pri spôsobe zisťovania pravdepodobného zárobku súd vychádzal zo mzdových podmienok žalobkyne existujúcich v období, kedy prácu vykonávala a posúdenia otázky, či by rovnaké podmienky dosiahla aj v rozhodujúcom období. Žalobkyňa bola v čase pred odchodom na materskú a rodičovskú dovolenku (obdobie rokov 2014 - 2016) pravidelne vyplácaná okrem základnej zložky mzdy aj odmena

vo forme tzv. motivačného ohodnotenia. Ide o nenárokovateľnú zložku mzdy čo znamená, že na jej výplatu vzniká nárok len na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. Táto nenárokovateľná zložka mzdy je charakterizovaná skutočnosťou, že bez rozhodnutia zamestnávateľa má len fakultatívny charakter. Zamestnávateľ ho môže priznať podľa svojho uváženia a slúži na ocenenie dosahovaných pracovných výsledkov.

11.2 Z vyjadrenia žalovaného vyplynulo, že ten v roku 2020 nedisponoval písomným dokumentom, ktorý by obsahoval konkrétne definované a sumarizované kritériá pre priznanie odmeny. Motivačné ohodnotenie bolo jednotlivým zamestnancom priznávané na základe individuálneho rozhodnutia predsedu Košického samosprávneho kraja, ktorému predchádzal návrh nadriadeného zamestnanca (vedúceho), ktorý zohľadnil všetky relevantné dôvody pre priznanie motivačného ohodnotenia každému jednotlivému jemu podriadenému zamestnancovi. Z predložených mzdových listov vyplýva, že žalovaný v období rokov 2018 - 2020 priznával svojim zamestnancom odmeny v rôznej výške, bez viazanosti na výšku ich základného platu.

11.3 Súd nespochybnil tvrdenie žalovaného, že v prípade žalobkyne absentuje návrh nadriadeného zamestnanca ako aj rozhodnutie predsedu KSK o priznaní sporného nároku na motivačné ohodnotenie pre žalobkyňu. Logicky to vyplýva zo skutočnosti, že v tomto období žalobkyňa prácu nevykonávala. Absencia rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní motivačného ohodnotenia žalobkyňi v 4. štvrtroku 2020 však podľa názoru súdu nevyklučuje, aby táto zložka mzdy bola zohľadnená pri určení jej pravdepodobného zárobku. V prejednávanom prípade totiž nejde o nárok na zaplatenie mzdy (ako odmeny za vykonanú prácu), ale ide o nárok na zaplatenie náhrady mzdy (ako sumy, ktorú by mala zaplatenú za prácu v prípade, ak by túto prácu aj vykonávala). Ide teda o dva relatívne samostatné inštitúty pracovného práva.

11.4 Mzda sa poskytuje za skutočne vykonanú prácu, čo je prejavom synalagmatického záväzku medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu, kedy je zamestnanec povinný prácu vykonať a až po jej vykonaní vzniká zamestnávateľovi povinnosť zaplatiť mu za vykonanú prácu mzdu. V tomto prípade (nároku na mzdu) je potrebné výšku mzdy posudzovať z pohľadu jej zložiek nárokovateľných (vznikajúcich „automaticky“ po vykonaní práce) alebo nenárokovateľných (vznikajúcich až po rozhodnutí zamestnávateľa). V prejednávanom prípade žalobkyňa v rozhodujúcom období prácu pre žalovaného nevykonávala, nárok na mzdu jej nevznikol (pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa) je preto logické, že jej ani nemali byť z akého dôvodu priznané fakultatívne - nenárokovateľné zložky mzdy.

12.1 Súd dospel k záveru, že odmenu je možné zahrnúť do výpočtu pravdepodobného zárobku, pokiaľ bola súčasťou mzdy zamestnanca. Je tomu tak z dôvodu, že základom pre určenie pravdepodobného zárobku je mzda, ktorú by zamestnanec pravdepodobne dosiahol, keby pracoval. A do tejto mzdy sa majú zohľadniť všetky zložky mzdy, ktoré sú obvyklé v danom pracovnom pomere.

12.2 U žalobkyne bolo v čase pred odchodom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku obvyklé pravidelné vyplácanie motivačného ohodnotenia. Súd v intenciách ust. § 319 CSP vyžiadal od žalovaného kópiu osobného spisu žalobkyne za účelom zistenia, na základe akého rozhodnutia zamestnávateľa a za splnenia akých podmienok jej boli v čase výkonu práce priznávané odmeny. V osobnom spise žalobkyne sa vo vzťahu k odmenám - priznaniu motivačného ohodnotenia žiadne či už návrhy na ich priznanie alebo rozhodnutie o priznaní, nenachádzajú. Z uvedeného možno vyvodiť, že tieto jej boli opakovane a pravidelne priznávané vo výške jej základného platu za vykonanú prácu bez splnenia špecifických predpokladov.

12.3 Za takejto situácie súd predpokladal, že ak by žalobkyňa v rozhodujúcom období pracovala, motivačné ohodnotenie by jej bolo vyplatené v rovnakom rozsahu, ako to bolo v čase výkonu práce. Pri tomto závere súd vychádzal z toho, že: i/ žalobkyňa pred nástupom na materskú a rodičovskú dovolenku vždy splnila podmienky na poskytnutie odmeny podľa Čl. III § 10 Poriadku odmeňovania, ii/ žalobkyňi bola odmena priznávaná bez samostatného rozhodnutia zamestnávateľa, iii/ žalovaný aj v roku 2020 svojim zamestnancom vyplácal túto fakultatívnu zložku mzdy, pričom ani v tomto období nemal definované konkrétne kritériá pre ich priznanie, iv/ ako zamestnankyňa po návrate z materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky má žalobkyňa v zmysle § 157 ods. 2 Zákonníka práce nárok na zachovanie všetkých práv, ktoré vyplývajú z obvyklých postupov zamestnávateľa.

13.1 Pokiaľ žalovaný vo vyjadrení zo dňa 16.08.2023 poukazoval na rozhodnutie Krajského súdu v Košiciach sp.zn. 7S/100/2019-36 zo dňa 16.04.2021 súd uviedol, že jeho závery týkajúce sa právneho posúdenia charakteru motivačného ohodnotenia z pohľadu, či ide o nárokovateľnú alebo o nenárokovateľnú zložku mzdy nespochybňuje. Keďže priznanie motivačného ohodnotenia závisí na uvážení zamestnávateľa, ide o nepovinnú (fakultatívnu) zložku mzdy. Avšak otázka, či je motivačné

ohodnotenie nárokovateľná alebo nenárokovateľná zložka mzdy je v danom prípade bez právneho významu, lebo súd neposudzoval nárok žalobkyne na zaplatenie mzdy, ale posudzoval výšku jej pravdepodobného zárobku. A tento môže v sebe zahŕňať aj nenárokovateľnú zložku mzdy, pokiaľ sa jej priznanie s ohľadom na doterajšie odmeňovanie žalobkyne, javí ak obvyklé a pravdepodobné.

13.2 Žalovaný tiež namietal, že započítaním motivačného ohodnotenia do výpočtu pravdepodobného zárobku žalobkyne by došlo k jej zvýhodneniu voči iným zamestnancom, ktorí aj napriek tej skutočnosti, že u žalovaného pracovali, tak motivačné ohodnotenie nedostali vôbec alebo bolo toto krátené, a teda ho nedostali v plnej výške. Súd sa nestotožnil s touto argumentáciou žalovaného, že žalobkyňa by takýmto postupom nadobudla výhodnejšie a lepšie postavenie než ostatní zamestnanci žalovaného. Za situácie, kedy žalovaný v rozhodujúcom období vyplatil motivačné ohodnotenie čo i len jedinému zamestnancovi a to bez jednoznačných kritérií pre priznanie tejto nenárokovateľnej zložky mzdy, bolo z pohľadu zachovania rovnosti odmeňovania potrebné, aby nenárokovateľná zložka mzdy bola vyplatená všetkým ostatným zamestnancom.

14.1 Na základe uvedeného súd dospel k záveru, že vo výpočte pravdepodobného zárobku žalobkyne je potrebné zohľadniť motivačné ohodnotenie tak, ako bolo žalobkyňi vyplácané v čase výkonu práce. Z predložených dokladov o mzde žalobkyne z rokov 2014 - 2017 vyplýva, že motivačné ohodnotenie jej bolo vyplácané vždy v 4. štvrťroku vo výške tarifnej mzdy. V roku 2020 bola výška tarifnej mzdy žalobkyne 1.329,67 €. Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok (§ 134 ods. 6 ZP). Časť motivačného ohodnotenia pripadajúca na rozhodujúce obdobie 4. štvrťroka 2020 je tak 664,835 €.

14.2 Pri dohodnutom pracovnom čase 37,5 hodín týždenne je priemerný počet pracovných hodín pripadajúci na jeden mesiac v roku 163,06 hodín. Ten sa vypočíta ako súčin priemerného počtu týždňov pripadajúcich v roku na jeden mesiac (4,3482) a týždenného pracovného času (4,3482 x 37,5 = 163,06 hodín mesačne).

14.3 Pravdepodobný zárobok žalobkyne v 4. štvrťroku 2020 je 4.653,84 € (1.329,67 x 3 = 3.989,01 + 664,83 = 4.653,84 €). V tomto štvrťroku by žalobkyňa odpracovala 495 hodín (v októbri 165 hodín, v novembri 157,5 hodín a v decembri 172,5 hodín). Z toho vyplýva jej hodinový zárobok 9,4016 €. Pri priemernom počte hodín na jeden mesiac v roku (163,06 hodín) by tak mesačný zárobok žalobkyne v 4. štvrťroku 2020 predstavoval sumu 1.533,02 € (163,06 x 9,4016). Súd pri tomto výpočte uplatnil univerzálny postup, ktorý vychádza z priemerného počtu hodín na priemerný kalendárny rok s počtom 365,25 kalendárnych dní, t.j. so zohľadnením priestupných rokov. Takýto priemerný kalendárny rok má v priemere cca 52,18 týždňa (365,25 dní:7 kalendárnymi dňami týždňa), takže na jeden kalendárny mesiac pripadá cca 4,3482 kalendárneho týždňa (porovnaj Zákonník práce, tretie vydanie, 2022, Barancová a kolektív, strany 1145 - 1155).

15.1 K rozsahu nároku žalobkyne na náhradu mzdy, ktorú si uplatnila za obdobie 01.03.2021 do 29.02.2024, t.j. za obdobie 3 rokov súd uviedol, že judikatúrou bolo ustálené, že náhrada mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru patrí pracovníkovi až do doby, keď mu organizácia umožní pokračovať v práci, alebo ak dôjde medzi nimi k platnému skončeniu pracovného pomeru. Ak k tomu nedôjde a pracovník sa domáha na súde určenia neplatného rozviazania pracovného pomeru a priznania nároku na náhradu mzdy, patrí pracovníkovi náhrada až do právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorým vyslovil neplatnosť rozviazania pracovného pomeru. Preto pri posudzovaní náhrady mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru, pokiaľ organizácia neumožní pracovníkovi už predtým nastúpiť prácu a neposkytuje mu mzdu, patrí mu náhrada až do právoplatnosti rozsudku (rozsudok NSSR sp.zn. 4Cz 42/75, pod č. Rc 33/77).

15.2 Zákonník práce v ust. § 79 ods. 2 stanovuje pre priznanie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru hranice. Horná hranica pre priznanie náhrady mzdy je 36 mesiacov, dolná hranica je 12 mesiacov. Aktuálna právna úprava umožňuje znížiť, prípadne vôbec nepriznať zamestnancovi náhradu mzdy, ak celkový čas, za ktorý by sa mu mala poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov. Predmetom zníženia a nepriznania teda môže byť len náhrada mzdy nad 12 mesiacov.

15.3 Žalovaný navrhol uplatniť moderačné právo súdu a náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov žalobkyňi znížiť, prípadne vôbec nepriznať. Svoj návrh zdôvodnil tým, že žalobkyňa sa zapojila do pracovného pomeru a dosahuje porovnateľný príjem a priznanie náhrady vo väčšom rozsahu by bolo v rozpore s dobrými mravmi. Poukázal na to, že priznanie náhrady mzdy s príslušenstvom v rozsahu 12 mesiacov predstavuje pre žalobkyňu dostatočnú satisfakciu, ako aj sociálnu ochranu s ohľadom na to,

že je vysoko pravdepodobné, že počas celého obdobia od neplatného skončenia pracovného pomeru až do právoplatnosti rozhodnutia súdu bola zamestnaná.

16.1 Súd lustráciou v registri Sociálnej poisťovne zistil, že žalobkyňa bola v období od 3/2022 do 9/2022 zamestnaná v pracovnom pomere v Mestskej časti Košice - Západ. Za toto obdobie zarobila v priemere 981,73 € mesačne.

16.2 V nasledujúcom období od októbra 2022 doteraz je zamestnancom Kancelárie Ústavného súdu SR, kde bol jej mesačný príjem v roku 2022 cca 1.159,69 €, v roku 2023 cca 1.457,02 € a za dva mesiace roka 2024 to bolo cca 1.695,51 €.

16.3 Z uvedeného vyplýva, že žalobkyňa sa v posudzovanom období zapojila do práce u iného zamestnávateľa s rovnakým miestom výkonu práce a to až od marca 2022. V roku 2021 nedosahovala z pracovného pomeru teda žiaden príjem. Porovnateľný príjem ako by dosahovala u žalobcu v roku 2020 dosiahla u svojho nového zamestnávateľa až cca v druhej polovici roka 2023 a o niečo vyšší príjem dosiahla iba v roku 2024.

17. Pri posudzovaní návrhu žalovaného na zníženie náhrady mzdy súd vychádzal z ustálenej súdnej praxe vyšších súdnych autorít (rozhodnutia Najvyššieho súdu SR zo 14.09.2011 sp.zn. 6Cdo 157/2010, z 31.05.2017 sp.zn. 6Cdo 100/2016 a z 29.06.2022 sp.zn. 1Cdo 90/2020) z ktorej vyplýva, že ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva požadovať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle Čl. 2 Zákonník práce. Správnosť týchto záverov potvrdil aj Ústavný súd SR vo svojom náleze z 19. novembra 2019 sp.zn. I.ÚS 331/2019 v ktorom, o.i. uviedol, že v dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je však potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom tak, ako už uviedol Najvyšší súd vo veci sp.zn. 6Cdo 157/2010.

18.1 Súd preto z pohľadu aplikácie svojho moderačného práva v súvislosti s priznaním náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov posudzoval dôvody, pre ktoré došlo zo strany žalovaného ku skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou ako aj okolnosti, ktoré žalovanému bránili žalobkyňi naďalej pridelovať prácu a uspokojovať jej mzdové nároky.

18.2 Dôvod, pre ktorý bolo skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou neplatné, spočíval v materiálnych nedostatkoch výpovede. Súdni bolo v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru ustálené, že organizačná zmena (ktorá bola dôvodom výpovede) nenapĺňa hmotnoprávny predpoklad pre podanie platnej výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zo strany žalovaného tým došlo k porušeniu materiálnych podmienok platného skončenia pracovného pomeru. Navyiac takýto nezákonný postup použil voči zamestnankyni vracajúcej sa z rodičovskej dovolenky, ktorá požíva zvýšenú ochranu a toto jeho konanie možno posúdiť ako konanie hraničiace s diskrimináciou. Dôvodom výpovede danej žalobkyňi bola organizačná zmena, ktorá nenapĺňala hmotnoprávne predpoklady pre platnú výpoveď, a preto túto okolnosť treba vyhodnotiť v neprospech žalovaného.

18.3 Vo vzťahu k posúdeniu okolností, pre ktoré žalovaný neumožnil žalobkyňi pokračovať v práci po jej oznámení, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní, súd uviedol, že v priebehu konania žiadne takéto okolnosti nevyšli najavo. Žalovaný neuviedol žiaden relevantný dôvod, pre ktorý by žalobkyňi nemohol umožniť pokračovať v práci. Žalovaný dôvod moderovania náhrady mzdy videl v tom, že priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov by bolo v rozpore so základnou zásadou uvedenou v Čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorej výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi videl v tom, že žalobkyňa sa s vysokou dávkou pravdepodobnosti zapojila do pracovného procesu. Za tým účelom navrhol vykonať dožiadanie na Sociálnu poisťovňu. Tiež poukazoval na sociálnu funkciu náhrady mzdy, ktorá bude jej priznaním za 12 mesiacov dostatočne naplnená.

19. Súd navrhovaný dôkaz vykonal formou lustrácie v registri Sociálnej poisťovne, keďže z jej výsledku je možné zistiť všetky okolnosti týkajúce sa priebehu zamestnaní žalobkyne, výšky odvodov a tiež výšky vymeriavacieho základu v posudzovanom období, ktorý zodpovedá jej príjmu (brutto). V rámci lehoty danej súdom pre uplatnenie prostriedkov procesnej obrany žalovaný iné dokazovanie nenavrhol. Žalovaný až na pojednávaní konanom dňa 14.07.2025 navrhol výsluch žalobkyne. Súd tomuto návrhu nevyhovel z dôvodu, že tento prostriedok procesnej obrany nebol zo strany žalovaného predložený včas a jeho vykonanie by si vyžiadalo odročenie pojednávania. Na strane žalovaného absentujú dôvody,

pre ktoré by návrh na výsluch sporovej strany nemohol realizovať v primeranom čase, či už v rámci vyjadrenia k žalobe (písomné podanie zo dňa 16.08.2023), alebo v rámci dupliky (písomné podanie zo dňa 02.11.2023), pričom bol súdom opakovane poučený, že na neskôr predložené a označené skutočnosti a dôkazy súd nemusí prihliadnuť (uznesenie č.k. 58Cpr/4/2023-65 z 01.08.2023, podanie z 20.10.2023). Žalovaný tak mohol urobiť ešte aj v podaní zo dňa 09.06.2025, ktorým reagoval na výzvu súdu, avšak bez objektívnych dôvodov tak neučinil.

20. Súd v súvislosti s námietkou žalovaného vo vzťahu k sociálnej funkcii náhrady mzdy poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo 14.09.2011 sp.zn. 6Cdo 157/2010, z ktorého následne citoval. Vo vzťahu k splneniu sociálnej funkcie náhrady mzdy súd uviedol, že súdna prax sa neustálila v závere, že náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru po uplynutí 12 mesiacov plní sociálnu funkciu. Pokiaľ takýto záver prijal Najvyšší súd SR v rozhodnutí sp.zn. 4Cdo/125/2018, toto rozhodnutie bolo zrušené Nálezom Ústavného súdu SR sp.zn. I.ÚS 331/2019, pričom Ústavný súd dospel k záveru o rozpore právneho názoru Najvyššieho súdu SR vo vyššie uvedenom rozhodnutí, ktorý kládol dôraz na sociálnu funkciu náhrady mzdy, s Ústavou SR. Po zrušení rozhodnutia sp.zn. 4Cdo/125/2018 Najvyšší súd rozhodoval v konaní vedenom pod sp.zn. 3Cdo/2/2020, pričom v uvedenom rozhodnutí spomína sociálnu funkciu náhrady mzdy iba v súvislosti s citáciou záverov svojho predchádzajúceho rozhodnutia sp.zn. 4Cdo/125/2018. Aj v rozhodnutí sp.zn. 3Cdo/2/2020 zo dňa 25.11.2021 (ods. 28) Najvyšší súd uviedol, že Ústavný súd dospel k záveru o rozpore právneho názoru Najvyššieho súdu, ktorý kládol dôraz na sociálnu funkciu náhrady mzdy, s Ústavou Slovenskej republiky. V ďalšom konaní potom vychádzal zo záverov rozhodnutia Najvyššieho súdu sp.zn. 6Cdo/157/2010. Ani v ďalších rozhodnutiach Najvyššieho súdu, týkajúcich sa problematiky zníženia či nepriznania náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce, nenachádzame závery o sociálnej funkcii náhrady mzdy.

21.1 Následne uviedol, že pokiaľ zo skutočnosti, že zamestnanec sa v čase, kedy mu vznikol nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nezamestnal u iného zamestnávateľa, nemožno pre neho vyvodzovať nepriaznivé následky v podobe zníženia tejto náhrady mzdy, potom ani so skutočnosťou, že zamestnanec sa do pracovného pomeru zapojil, takýto následok nemožno bez ďalšieho spájať. Podľa názoru súdu nemožno pričítať v neprospech zamestnanca, že sa po dobu, keď nemohol pre neplatné skončenie pracovného pomeru pracovať, zamestnal u iného zamestnávateľa. Lebo iba také výnimočné okolnosti, ktoré by znamenali zneužitie tohto práva na náhradu mzdy zamestnancom, by mohli byť dôvodom zníženia jeho nároku. A v prejednávanej prípadе takéto okolnosti preukázané neboli. Výkon práce pre iného zamestnávateľa podľa názoru súdu takouto okolnosťou sám o sebe nie je. V neprospech zamestnanca by sme pri uplatnení moderačného práva mohli zohľadniť napr. ak by dôvod skončenia pracovného pomeru bolo porušenie pracovnej disciplíny, ak by zrušujúci prejav zamestnávateľa bol neplatný len z formálnych dôvodov, ak by zamestnanec pre výkon práce nespĺňal zákonné predpoklady, ak by príjem u nového zamestnávateľa dosahoval nadpriemernú výšku z pohľadu príjmu dosahovaného zamestnancami v národnom hospodárstve alebo by násobne presahoval príjem dosahovaný u pôvodného zamestnávateľa. Takéto okolnosti však v konaní neboli preukázané a ani tvrdené. Vo všeobecnosti výkon práva uplatniť si náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru spôsobom vyplývajúcim priamo zo zákona, pri rešpektovaní zákonom predpokladaného postupu formulovaného v ust. § 79 Zákonníka práce, nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva a konaním v rozpore s dobrými mravmi.

21.2 V prejednávanej prípadе nebola preukázaná existencia takých okolností, ktoré by mohli byť dôvodom pre zníženie doby poskytnutia náhrady mzdy. Nemožno vyhodnotiť v neprospech žalobkyne a dať na jej ťarchu, že po strate zamestnania sa zapojila do pracovného procesu u iných zamestnávateľov a po určitom čase dosiahla aj porovnateľný príjem, aký by dosahovala u žalovaného v roku 2020. Na základe uvedeného súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov nemožerol, žalobkyni priznal náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v maximálnom rozsahu ako náhradu za 36 mesiacov t.j. za obdobie od 01.03.2021 - 29.02.2024, čo pri mesačnej výške 1.533,02 € predstavuje sumu spolu 55.188,72 € brutto.

22.1 Žalovaný v súvislosti s výpoveďou z 18.11.2020 vyplatil žalobkyni odstupné vo výške 4.002,57 €, čo vyplýva z výplatnej pásky za február 2021. Po právoplatnom rozhodnutí súdu, že skončenie jej pracovného pomeru touto výpoveďou je neplatné, bola medzi sporovými stranami uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru dňa 26.03.2025 s tým, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného zaniká dňom 31.03.2025. Obsahom Dohody bol záväzok zamestnávateľa vyplatiť v najbližšom výplatnom

termíne zamestnancovi zostatok dovolenky v zmysle § 116 ZP spolu vo výške 7.625,99 €. Žalovaný v písomnom podaní zo dňa 09.06.2025 tvrdil, že vyplatenie odstupného predstavuje majetkový prospech získaný z právneho dôvodu, ktorý následne odpadol - ide o vyplatenie na základe výpovede, ktorá bola súdom vyhlásená za neplatnú. Vo vzťahu k vyplateniu náhrady za zostatok nevyčerpanej dovolenky tvrdil, že predstavuje neopodstatnené zvýhodnenie jednej zo strán - žalobkyne. V prípade, že by žalobkyňa v rozhodnom období skutočne vykonávala prácu, pravdepodobne by aj čerpala dovolenku, a neexistuje preto dôvod, aby jej boli súčasne priznané náhrada mzdy a zároveň náhrada za dovolenku. Na základe uvedeného navrhol, aby súd pri rozhodovaní o výške náhrady mzdy započítal vyplatené odstupné vo výške 4.002,57 € a náhradu za nevyčerpanú dovolenku vo výške 7.625,99 € na úhrn nárokovaného náhrady mzdy. Tento úkon súd posúdil v súlade s ust. § 147 ods. 2 CSP veta za bodkočiarkou, ako prostriedok procesnej obrany.

22.2 Pri posúdení tohto prostriedku procesnej obrany súd poukázal na to, že započítanie je inštitút civilného práva, v rámci ktorého ak veriteľ a dlžník majú vzájomné pohľadávky, ktorých plnenie je rovnakého druhu, zaniknú započítaním, pokiaľ sa vzájomne kryjú, ak niektorý z účastníkov urobí voči druhému prejav smerujúci k započítaniu (§ 580 veta prvá OZ). Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov však vznikajú iba spôsobmi uvedenými v ust. § 32 a nasl. ZP a to dohodou o sporných nárokoch, uspokojením nároku, uplynutím doby, na ktorú boli obmedzené, smrťou zamestnanca, prípadne neuplatnením práva v stanovenej lehote - preklúziou. Pretože Zákonník práce nepozná inštitút započítania (kompenzácie), ako je uvedený v § 580 Občianskeho zákonníka, z toho vyplýva jediný záver, že zamestnávateľ svoje pohľadávky voči zamestnancovi musí uplatniť samostatnou žalobou a nie započítaním.

22.3 Poukázal pritom na ustálenú súdnu prax: rozhodnutie Rč. 60/2002: „Nárok z pracovnoprávných vzťahov nemožno účinne započítať ani voči pohľadávke, ktorá by sama o sebe mohla z dôvodov započítania zaniknúť“, ako aj Rč. 174/1979: „Zákonník práce nepozná inštitút započítania (kompenzáciu), ako ju upravuje § 96 Občianskeho zákonníka (teraz § 580). Svoje pohľadávky voči pracovníkovi musí teda organizácia uplatniť samostatnou žalobou a nie započítaním.“

22.4 Z uvedených dôvodov súd určil výšku náhrady mzdy postupom podľa § 79 v spojení s § 134 ZP a na započítací prejav žalovaného neprihliadol. Výška náhrady mzdy bola stanovená vo forme tzv. hrubej mzdy, z ktorej je žalovaný povinný vykonať zrážky podľa ust. § 131 ZP.

22.5 Žalobkyňa si uplatnila nárok na náhradu mzdy v sume spolu 55.209,24 €, pričom vychádzala z mesačnej náhrady mzdy vo výške 1.533,59 €. Súd výšku mesačnej náhrady vypočítal ako sumu 1.533,02 €, a preto náhradu mzdy žalobkyňi za celé žalované obdobie priznal v sume spolu 55.188,72 €, čo je o 20,52 € menej. V tejto časti rozdielu medzi žalovanou a priznanou náhradou mzdy bola žaloba zamietnutá.

23. Súd priznal žalobkyňi aj nárok na úroky z omeškania vždy v zákonnej výške o 5%-tuálnych bodov vyššej ako je základná úrokovaná sadzba ECB platná v prvý deň omeškania s plnením peňažného dlhu vyplývajúcej z nariadenia vlády SR č 87/1995 Z.z., pričom vychádzal zo záverov Ústavného súdu SR sp.zn. III. ÚS 460/2017 zo dňa 4. júla 2017. Splatnosť mzdy žalobkyne bola stanovená 10. dňom mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý je mzda vyplácaná. Preto súd priznal žalobkyňi nárok na úroky z omeškania z každej mesačnej náhrady mzdy vždy od 11. dňa nasledujúceho mesiaca, až do jej úplného zaplatenia.

24.1 O trovách konania súd rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 CSP.

24.2 Žalobkyňi bola celková náhrada mzdy prisúdená v sume o 20,52 € nižšej. Aj napriek uvedenému nemožno hovoriť o jej čiastočnom neúspechu v spore, lebo súd vyhodnotil nárok na náhradu mzdy uplatnenú v tomto konaní ako dôvodný a priznal ho v žalovanom rozsahu 36 mesiacov. K rozdielu došlo iba pri výpočte výšky mesačnej náhrady mzdy, kedy súd vychádzal z univerzálneho postupu výpočtu priemerného počtu hodín a žalobkyňa vychádzala z konkrétneho počtu hodín posudzovaného rozhodujúceho obdobia. Ide pritom o rozdiel minimálny, ktorý pri mesačnej náhrade mzdy predstavuje 0,57 € a pri celkovej náhrade mzdy 20,52 € (čo je 1/10 percenta). Keďže k rozdielu došlo iba z dôvodu spôsobu výpočtu a všetky nároky žalobkyne boli posúdené ako opodstatnené, bol jej ako úspešnej strane sporu priznaný nárok na plnú náhradu trov konania.

24.3 Súd nevyhovel návrhu žalovaného náhradu trov konania pre ich nehospodárnosť, neúčelnosť a pre rozpor s dobrými mravmi žalobkyňi nepriznať. Dôvody, pre ktoré súd úspešnej strane sporu náhradu trov konania neprizná sú uvedené v ust. 257 CSP. Okolnosť, že žalobkyňa si nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru uplatnila v samostatnom konaní, takýmto dôvodom nie je.

24.4 Aj v prípade, že by si žalobkyňa v spoločnom konaní uplatňovala obidva nároky vyplývajúce z neplatného skončenia pracovného pomeru, išlo by o konanie o viacerých čiastkových nárokoch, kedy by súd náhradu trov konania posudzoval osobitne pre ten ktorý nárok s tým, že ani prípadné započítanie nárokov nie je možné. Rozhodnutie o nároku na náhradu trov konania nezávisí od počtu súdnych konaní, ale od úspechu či neúspechu sporových strán vo vzťahu ku každému zo samostatných procesných nárokov.

25.1 Proti tomuto rozsudku okrem výroku II. podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/, h/ CSP a navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok (okrem výroku II.) zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

25.2 Žalovaný namietal, že súd sa nedostatočne vysporiadal s jeho tvrdeniami a selektívne hodnotil dôkazy. Právne závery súdu uprednostňujú jednostrannú interpretáciu argumentácie žalobkyne bez objektívneho zhodnotenia všetkých rozhodujúcich okolností prípadu. Takýto selektívny prístup k dôkazom zakladá zásadnú procesnú vadu konania.

25.3 Žalovaný namietal aj nesprávne zahrnutie motivačného ohodnotenia do pravdepodobného zárobku - žalobkyňa tvrdila, že jej bolo dvakrát ročne vyplácané tzv. motivačné ohodnotenie vo výške mesačnej mzdy, ktoré súd nekriticky prevzal do výpočtu pravdepodobného zárobku. Žalovaný opakovane namietal, že ide o nenárokovateľnú zložku mzdy, ktorá závisela od rozhodnutia zamestnávateľa a nebola priznávaná automaticky. Súd sa s touto námietkou nevysporiadal, čím porušil svoju povinnosť posúdiť právne relevantnosť jednotlivých zložiek mzdy podľa § 134 ZP a príslušných interných predpisov žalovaného vrátane poriadku odmeňovania a kolektívnych zmlúv.

25.4 Nevykonanie kľúčového dôkazu výsluchu žalobkyne - žalovaný navrhol vykonanie výsluchu žalobkyne ako účastníčky konania, ktorý považoval za rozhodujúci dôkaz na objasnenie viacerých skutkových otázok. Napriek tomu súd výsluch žalobkyne nevykonal, čo odôvodnil v bode 60. rozsudku, avšak toto odôvodnenie žalovaný považuje za právne a vecne neudržateľné. Súd bol povinný vykonať tento dôkaz ex offa, keďže ide o priamy a osobný zdroj relevantných informácií. Nevykonanie tohto dôkazu zakladá dôvodnosť odvolania podľa § 365 ods. 1 písm. e/ CSP.

25.5 Žalovaný namietal nezohľadnenie vyplateného odstupného - súd priznal žalobkyni náhradu mzdy v maximálnej výške, avšak ignoroval, že žalobkyni už bolo dvakrát vyplatené odstupné, a to aj na základe právne neplatného skončenia pracovného pomeru. Ignorovanie tejto skutočnosti predstavuje nielen nesprávne právne posúdenie veci, ale aj narušenie princípov ekvity a zákazu bezdôvodného obohatenia podľa § 451 a nasl. OZ.

25.6 Nevyužitie moderačného práva súdu - súd mal možnosť priznať náhradu mzdy najviac za 36 mesiacov, avšak neuvážil dôvody na jej zníženie, hoci mu ich priebeh konania aj skutkové okolnosti prípadu poskytovali a navrhoval to aj žalovaný. Nevyužitie tejto možnosti (§ 79 ods. 2 ZP) je právne relevantné a zvyšuje celkovú nespravodlivosť rozhodnutia.

25.7 Porušenie práva na spravodlivý proces - konanie pred súdom trpí viacerými procesnými vadami, ktoré kumulatívne predstavujú porušenie základného práva žalovaného na spravodlivé súdne konanie garantované čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

26.1 Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedla, že námietka žalovaného, že motivačné ohodnotenie je nenárokovateľnou zložkou mzdy, neobstojí, keďže súd mimoriadne podrobne, logicky, konzistentne a vyčerpávajúco odôvodnil svoje zistenia a závery v bodoch 31. až 44. odôvodnenia svojho rozsudku. Súd zdôraznil, že po právnej stránke vychádzal zo mzdových podmienok žalobkyne existujúcich v období, kedy prácu vykonávala a posúdenia otázky, či by rovnaké podmienky dosiahla aj v rozhodujúcom období, pretože uplatnený nárok nie je nárokom na zaplatenie mzdy, ale nárok na náhradu mzdy, keďže sa jedná do určitej miery o hypotetickú otázku, akú mzdu by žalobkyňa dosiahla, keby pracovala. Tento odvolací dôvod preto nie je opodstatnený.

26.2 Pokiaľ žalovaný namietal nevykonanie dôkazov výsluchom žalobkyne, ktorý mal podľa jeho názoru vykonať ex offa, súd podrobne zdôvodnil, prečo tento návrh nevykonal. Nie je pravdou, že by takéto dokazovanie mal súd vykonávať ex offa. Súd je oprávnený vykonať iba tie dôkazy, ktoré nenavrhol zamestnanec, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Zo zákonného ustanovenia § 319 CSP vyplýva, že procesná aktivita súdu sa môže týkať iba skutočností, ktoré by boli v prospech zamestnanca ako slabšej strany, pretože ide o dôkazy, ktoré by mal inak navrhnúť zamestnanec, nie zamestnávateľ. Žalobkyňa takýto návrh na svoj výsluch neurobila a ani ho nepovažuje za opodstatnený, keďže súdu predložené skutkové tvrdenia oboch strán postačujú pre plnohodnotné právne posúdenie veci. Je zrejmé, že aj bez takéhoto výsluchu by bolo možné vo veci na prospech žalobkyne rozhodnúť. Navyše, je

potrebné pripomenúť, že z odvolania nevyplýva, aké konkrétne skutkové tvrdenia by sa mali preukázať výsluchom žalobkyne, ktoré by navyše mali byť podľa právneho posúdenia veci aj relevantné.

26.3 Pokiaľ žalovaný namietal, že súd nezohľadnil vyplatené odstupné, ku ktorému došlo na základe neplatne skončeného pracovného pomeru, táto námietka nie je dôvodná, súd podrobne vysvetlil, že započítanie v pracovnom práve nie je možné, a preto naň neprihliadol. Takéto právne posúdenie vychádza z ustálenej judikatúry, ktorú súd aj citoval.

26.4 K námietke žalovaného, že súd nevyužil moderačné právo, v dôsledku čoho neznížil priznanú náhradu mzdy najviac za 36 mesiacov, a to ani po zohľadnení iného príjmu žalobkyne, žalobkyňa uviedla, že súd priznal žalobkyni nárok najviac za 36 mesiacov, tento odvolací dôvod je teda zjavne neopodstatnený. Nedotýkajúc sa uvedeného súd mimoriadne podrobne zohľadnil judikatúru najvyšších súdnych autorít, na základe ktorej k moderácii uplatneného nároku nepristúpil. Súd vysvetlil, aké možnosti má z hľadiska moderácie k dispozícii, pričom tieto naplnené neboli. Pokiaľ žalovaný namieta nedostatočné vysporiadanie sa s tvrdeniami žalovaného a selektívne hodnotenie dôkazov, žalobkyňa uviedla, že súd sa podrobne zaoberal všetkými žalovaným uplatnenými námietkami, s ktorými sa aj vysporiadal. Nedošlo preto k porušeniu jeho práva na spravodlivý proces.

26.5 Na základe uvedeného navrhla, aby odvolací súd napadnutý rozsudok potvrdil a priznal žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

27. Vyjadrenie žalobkyne k odvolaniu žalovaného bolo žalovanému doručené dňa 04.09.2025. Ďalšie vyjadrenia v spore doručené neboli.

28. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 Civilného sporového poriadku, ďalej len CSP) prejednal odvolanie žalovaného ako podané včas oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle ustanovenia § 385 ods. 1 CSP a contrario v rozsahu vyplývajúcom z ustanovenia § 379 a § 380 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov (§ 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/, h/ CSP) a dospel k záveru, že odvolaniu žalovaného nie je možné vyhovieť.

29. Odvolaním nebol napadnutý rozsudok vo výroku II., ktorým súd žalobu v prevyšujúcej časti zamietol, tento výrok nadobudol právoplatnosť a nebol predmetom odvolacieho prieskumu.

30. Rozsudok je (okrem výroku II.) vecne správny, preto ho odvolací súd v tomto rozsahu v zmysle ustanovenia § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

31. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 21.10.2025 o 9.20 hod. v pojednávacej miestnosti č. dverí 207, 2. poschodie, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené dňa 13.10.2025 na úradnej tabuli Krajského súdu v Košiciach v zmysle ustanovenia § 219 ods. 1, 3 CSP, § 378 ods. 1 CSP a § 385 ods. 1 CSP a contrario.

32. Žalovaný namietal odvolacie dôvody podľa ustanovenia ust. § 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/, h/ CSP, t. j. že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (b/), konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (d/), súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností (e/), súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (f/), rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (h/).

33. Odvolací súd dospel k záveru, že odvolacie dôvody uplatnené žalovaným v odvolaní v potvrdenej časti nie sú naplnené.

34. Rozhodnutiu súdu nemožno vytknúť nedostatočné zistenie skutkového stavu, ani že by vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov sporových strán nevyplývali a ani nevyšli za konania najavo, že by opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo že by v jeho hodnotení dôkazov bol logický rozpor, prípadne, že by výsledok jeho hodnotenia dôkazov nezodpovedal tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z § 192, § 193 a § 205 CSP alebo že by na zistený skutkový stav aplikoval nesprávne zákonné ustanovenia alebo použité zákonné ustanovenia nesprávne vyložil. Rozsudok nie je ani nepreskúmateľný a nebola zistená ani iná vada, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

35. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v rozsahu dostatočnom pre úplné zistenie skutkového stavu, vykonanie ďalších dôkazov nebolo potrebné. Vykonané dôkazy vyhodnotil podľa ustanovenia § 191 ods. 1,2 CSP. Z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam a zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správny právny záver, pričom rozsudok aj náležite odôvodnil, preto odvolací súd jeho rozsudok v tomto rozsahu ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

36. Správne, mimoriadne podrobné, presvedčivé a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody rozsudku, s ktorými sa odvolací súd stotožňuje a na tieto odkazuje. Ani počas odvolacieho konania nevyšli najavo také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie vo veci. Ani odvolacie námietky žalovaného nemali vplyv na vecnú správnosť rozsudku a nie sú spôsobilé prívodiť zmenu napadnutého rozsudku.

37. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku jednoznačne vyplýva úvaha súdu, na základe ktorej dospel k svojmu záveru s poukazom na zistený skutkový stav a príslušné zákonné ustanovenia, ktoré aplikoval v prejednávanej veci a odôvodnenie rozsudku dáva odpoveď na všetky odvolacie námietky žalovaného, keďže boli už uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie.

38. Na zdôraznenie vecnej správnosti napadnutého rozsudku a k odvolacím námietkam žalovaného odvolací súd uvádza nasledovné:

39. Predmetom konania v tu prejednávanej veci je nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 01.03.2021 do 29.02.2024, t.j. za obdobie 3 rokov.

40. Podstatou odvolacích námietok žalovaného bolo:

i/ nesprávne posúdenie otázky ne/zahrnutia motivačného ohodnotenia do pravdepodobného zárobku,

ii/ nevyužitie moderačného práva súdu (§ 79 ods. 2 ZP),

iii/ nevykonanie kľúčového dôkazu – výsluchu žalobkyne,

iv/ nesprávne hodnotenie dôkazov,

v/ nezohľadnenie vyplateného odstupného a náhrady za dovolenku,

vi/ porušenie práva na spravodlivý proces, z dôvodu viacerých procesných väd.

41. Spornou v konaní bola výška pravdepodobného zárobku žalobkyne z hľadiska toho, či v ňom má byť zahrnutá aj odmena – motivačné ohodnotenie vyplácané žalobkyňi vo výške mesačnej zmluvnej mzdy dvakrát ročne a to vždy v 2. a 4. štvrtroku príslušného kalendárneho roka.

42. Táto skutočnosť bola (okrem iných) podstatou odvolacích námietok žalovaného aj v odvolacom konaní, keď žalovaný nesúhlasil s určením pravdepodobného zárobku so započítaním motivačného ohodnotenia.

43. Podstatným z hľadiska rozhodnutia vo veci bolo teda vyriešenie otázky výšky pravdepodobného zárobku žalobkyne za 4. štvrtrok roku 2020, teda určenie, či okrem zmluvnej (tarifnej) mzdy vznikol žalobkyňi nárok aj na motivačné ohodnotenie.

44. Odvolací súd sa stotožňuje s odvolacou námietkou žalovaného, že motivačné ohodnotenie je nenárokovateľnou zložkou mzdy. K takémuto záveru však dospel aj súd prvej inštancie, ktorý navyše poznamenal, že predmetom konania nie je nárok na zaplatenie mzdy, ale nárok na zaplatenie náhrady mzdy a z tohto pohľadu sa zaoberal otázkou, akú mzdu by žalobkyňa dosiahla, keby pracovala.

45. Ohľadne vyššie uvedeného záveru odvolací súd odkazuje na podrobné dôvody napadnutého rozsudku, s ktorými sa stotožňuje a na tomto mieste ich neopakuje.

46. Súd svoje úvahy, ako dospel k vyššie uvedenému záveru, podrobne uviedol v odôvodnení rozsudku s poukazom na zistený skutkový stav a právne predpisy, ktoré aplikoval, tieto úvahy sú správne, preskúmateľné tak stranami sporu, ako aj odvolacím súdom a niet v nich žiadneho logického rozporu.

47. S týmito úvahami sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožňuje a odkazuje na ne.

48. Vychádzajúc z tohto záveru správne súd ustálil výšku pravdepodobného mesačného zárobku žalobkyne v rozhodnom období 4. štvrťroka 2020 sumou 1.533,02 € mesačne.

49. Vychádzajúc z takto ustáleného pravdepodobného zárobku žalobkyne vecne správne rozhodol súd, pokiaľ priznal žalobkyni náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru za dobu od 01.03.2021 do 29.02.2024, t.j. za obdobie 3 rokov v celkovej sume XX.XXX,XX € spolu s úrokmi z omeškania z jednotlivých mesačných náhrad mzdy od ich splatnosti, preto v tejto časti odvolací súd napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil.

50. K odvolacím námietkam žalovaného odvolací súd uvádza, že aj napriek jeho námietke, že motivačné ohodnotenie záviselo od rozhodnutia zamestnávateľa a nebolo priznávané automaticky, neuniesol dôkazné bremeno a nepreukázal, že pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku bolo žalobkyni vyplatené motivačné ohodnotenie na základe rozhodnutia zamestnávateľa.

51. K tejto námietke súd prvej inštancie vykonal dokazovanie kópiou osobného spisu žalobkyne za účelom zistenia, na základe akého rozhodnutia zamestnávateľa a za splnenia akých podmienok jej boli v čase výkonu práce priznávané odmeny. V osobnom spise žalobkyne sa vo vzťahu k odmenám - priznaniu motivačného ohodnotenia žiadne či už návrhy na ich priznanie alebo rozhodnutie o priznaní, nenachádzali. Navyše z vyjadrenia žalovaného vyplynulo, že ten v roku 2020 ani nedisponoval písomným dokumentom, ktorý by obsahoval konkrétne definované a sumarizované kritériá pre priznanie odmeny. Z uvedeného preto vyvodil, že tieto jej boli opakovane a pravidelne priznávané vo výške jej základného platu za vykonanú prácu bez splnenia špecifických predpokladov.

52. Vecne správne preto súd prvej inštancie dospel k záveru, že s veľkou dávkou určitosti možno predpokladať, že ak by žalobkyňa v rozhodujúcom období pracovala, motivačné ohodnotenie by jej bolo vyplatené v rovnakom rozsahu, ako to bolo v čase výkonu práce. Pri tomto závere súd vychádzal z toho, že: - žalobkyňa pred nástupom na materskú a rodičovskú dovolenku vždy splnila podmienky na poskytnutie odmeny podľa Čl. III § 10 Poriadku odmeňovania, - žalobkyni bola odmena priznávaná bez samostatného rozhodnutia zamestnávateľa, - žalovaný aj v roku 2020 svojim zamestnancom vyplácal túto fakultatívnu zložku mzdy, pričom ani v tomto období nemal definované konkrétne kritériá pre ich priznanie, - ako zamestnankyňa po návrate z materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky má žalobkyňa v zmysle § 157 ods. 2 Zákonníka práce nárok na zachovanie všetkých práv, ktoré vyplývajú z obvyklých postupov zamestnávateľa.

53. Uvedené úvahy súd prvej inštancie podrobne a precízne odôvodnil, sú preskúmateľné jednak stranami sporu ako aj odvolacím súdom a niet im čo vytknúť. Odvolací súd opätovne zdôrazňuje, že podstatným pre posúdenie predmetu sporu bolo ustálenie pravdepodobného zárobku žalobkyne v rozhodnom období, nakoľko žalobkyňa v 4. štvrťroku 2020 nepracovala pre prekážky na strane zamestnávateľa, a preto bolo potrebné vychádzať zo zárobku, ktorý by v tomto období dosiahla, keby počas tohto rozhodného obdobia vykonávala prácu podľa pracovnej zmluvy a z hodín, ktoré by odpracovala. Pri výpočte pravdepodobného zárobku bolo preto potrebné zohľadniť všetky zložky, ktoré sú obvyklé v danom pracovnom pomere.

54. K odvolacej námietke žalovaného, že súd nevyužil moderačné právo, keď mal možnosť priznať náhradu mzdy najviac za 36 mesiacov avšak neuvážil dôvody na jej zníženie odvolací súd uvádza, že súd priznal žalobkyni nárok v maximálnom rozsahu ako náhradu za 36 mesiacov.

55. Ak žalovaný uvedenou odvolacou námietkou sledoval vyjadrenie nespokojnosti s tým, že súd priznal žalobkyni nárok na náhradu mzdy napriek tomu, že v spornom období dosiahla iný príjem od iných zamestnávateľov, teda že priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov (do 36 mesiacov) by bolo v rozpore so základnou zásadou uvedenou v čl. 2 ZP odvolací súd uvádza, že súd prvej inštancie sa pri posúdení uvedenej otázky dôsledne zaoberal všetkými žalovaným tvrdenými dôvodmi pre nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov a tieto správne vyhodnotil ako irelevantné pre nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov.

56. Súd pritom vychádzal z judikatúrou ustálených kritérií, teda zohľadnil konkrétny dôvod skončenia pracovného pomeru a zisťoval, prečo žalovaný neumožnil žalobkyni pokračovať v práci potom, čo žalobkyňa oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní a tiež zisťoval, či na strane

žalovaného existovali objektívne skutočnosti, ktoré by znemožnili žalobkyni pokračovať v práci a zároveň znemožnili uspokojiť jej mzdové nároky. Správne pritom zohľadnil aj tú skutočnosť, že hoci žalobkyňa bola zamestnaná u iných zamestnávateľov, kde dosiahla síce nižší než porovnateľný príjem od žalovaného, táto skutočnosť nie je dôvodom pre nepriznanie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov, a to s poukazom na skutočnosť, že sociálna funkcia náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov súdnou praxou ustálená nebola.

57. Iba samotná skutočnosť, že pracovné miesto žalobkyne bolo zrušené, nemôže byť dôvodom pre nepriznanie jej náhrady mzdy s argumentáciou, že žalovaný nemal možnosť ju ďalej zamestnávať, a to predovšetkým vzhľadom na okolnosti, ktoré predchádzali zrušeniu jej pracovného miesta a ktoré vykonaným dokazovaním boli preukázané nielen v tomto konaní o náhradu mzdy, ale už v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

58. Ako uviedol aj súd prvej inštancie, súdna prax sa neustálila v závere, že náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru po uplynutí 12 mesiacov plní sociálnu funkciu. Pokiaľ takýto záver prijal Najvyšší súd SR v rozhodnutí sp.zn. 4Cdo/125/2018, toto rozhodnutie bolo zrušené nálezom Ústavného súdu SR sp.zn. I. ÚS 331/2019, pričom ústavný súd dospel k záveru o rozpore právneho názoru Najvyššieho súdu SR vo vyššie uvedenom rozhodnutí, ktorý kládol dôraz na sociálnu funkciu náhrady mzdy, s Ústavou SR. Po zrušení rozhodnutia sp.zn. 4Cdo/125/2018 najvyšší súd rozhodoval v konaní vedenom pod sp.zn. 3Cdo/2/2020, pričom v uvedenom rozhodnutí spomína sociálnu funkciu náhrady mzdy iba v súvislosti s citáciou záverov svojho predchádzajúceho rozhodnutia sp.zn. 4Cdo/125/2018. Aj v rozhodnutí sp.zn. 3Cdo/2/2002 zo dňa 25.11.2021 (odsek 28.) najvyšší súd uviedol, že ústavný súd dospel k záveru o rozpore právneho názoru najvyššieho súdu, ktorý kládol dôraz na sociálnu funkciu náhrady mzdy, s Ústavou Slovenskej republiky. Ani v ďalších rozhodnutiach najvyššieho súdu, týkajúcich sa problematiky zníženia/nepriznania náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce, nenachádzame závery o sociálnej funkcii náhrady mzdy.

59. Súdna prax i právna teória vychádzajú zo záveru, že náhrada mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru nie je náhradou ušlej mzdy, nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom (porovnaj R 90/1970). Náhrada mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, má teda satisfakčný a sankčný charakter, ale neplní sociálnu funkciu, ako nesprávne argumentoval odvolateľ.

60. Pokiaľ ide o záver, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle článku 2 Zákonníka práce, súdna prax i právna teória (viď Zákonník práce, Komentár, 3.vydanie, 2022, prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc. a kol., str. 834 – 846) dospeli k záveru, že k zníženiu, poprípade nepriznaniu náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže súd pristúpiť, len ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu je možné dovodiť, že zamestnanec sa zapojil, alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než aké by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideľovať mu dohodnutú prácu. Súd prihliadne najmä k tomu, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný, akú prácu tam vykonával a akého zárobku dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Významné pri tom je najmä, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce v mieste dohodnutom pracovnou zmluvou pre výkon práce alebo v mieste, ktoré je možné z hľadiska daného účelu považovať za rovnocenné miestu dohodnutému pre výkon práce, či zamestnanec vykonával alebo mohol vykonávať takú prácu, ktorá zodpovedá druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve alebo práci, ktorá je dohodnutému druhu práce rovnocenná alebo prácu, ktorej výkon je pre zamestnanca výhodnejší než v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce a akú mzdu za vykonanú prácu dosiahol alebo by mohol (keby takú prácu vykonával) dosiahnuť. Keby sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok nezodpovedajúcich tým, za ktorých by vykonával prácu u zamestnávateľa v prípade, že by mu prideľoval prácu v súlade s pracovnou zmluvou, nebolo by z hľadiska daného účelu možné od zamestnanca spravodlivo požadovať, aby sa po

neplatnom rozviazaní pracovného pomeru do takejto práce vôbec zapojil; ak tak i napriek tomu učinil, nemôže to viesť k záveru, že má byť požadovaná náhrada mzdy znížená alebo dokonca nepriznaná.

61. Súd prvej inštancie nárok žalobkyne na náhradu mzdy za čas prevyšujúci 12 mesiacov na námietku žalovaného dôsledne posudzoval z hľadiska vyššie uvedených kritérií, preto jeho úvahám nie je čo vytknúť. Odvolací súd sa stotožňuje s uvedenými úvahami na ktoré poukazuje a na tomto mieste ich neopakuje.

62. Pokiaľ žalovaný namietal selektívne hodnotenie dôkazov a nevykovanie kľúčového dôkazu – výsluchu žalobkyne, odvolací súd poukazuje na ust. § 191 ods. 1 CSP, v zmysle ktorého dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo. Súd hodnotí dôkazy z hľadiska ich dôležitosti (relevancie vo vzťahu k zisťovaným skutočnostiam), zákonnosti (z pohľadu jeho získania) a pravdivosti (hodnovernosti zdroja). Súd hodnotí dôkazy podľa svojej úvahy, ktorá v civilnom procese predstavuje zložitý myšlienkový proces sudcu. Hodnotiacia úvaha musí vždy zodpovedať zásadám formálnej logiky, musí vychádzať zo zisteného skutkového stavu veci, nesmie byť v rozpore s prírodnými zákonmi, musí byť preskúmateľná v inštančnom postupe a podobne. Výsledky hodnotenia dôkazov sú aj súčasťou odôvodnenia rozsudku, lebo z ust. § 220 ods. 2 CSP vyplýva povinnosť súdu v odôvodnení rozsudku stručne, jasne a výstižne vysvetliť, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonával ďalšie navrhnuté dôkazy a podobne.

63. Porušenie práva na spravodlivý proces je odvolacím dôvodom v zmysle ust. § 365 ods. 1 písm. b/ CSP, ktorý je vymedzený tak, že odvolanie možno odôvodniť tým, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

64. Pod porušením práva na spravodlivý proces treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti).

65. V súvislosti s odvolacími námietkami žalovaného odvolací súd poukazuje na to, že dokazovanie je časť civilného konania, v rámci ktorej si súd vytvára poznatky, potrebné na rozhodnutie vo veci. Právomoc konať o veci, ktorej sa návrh týka, v sebe obsahuje i právomoc posúdiť, či a aké dôkazy na zistenie skutkového stavu sú potrebné a akým spôsobom sa zabezpečí dôkaz na jeho vykonanie (I. ÚS 52/03). Súd nie je v civilnom konaní viazaný návrhmi strán na vykonanie dokazovania a nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy. Posúdenie návrhu na vykonanie dokazovania a rozhodnutie, ktoré z navrhnutých dôkazov budú v rámci dokazovania vykonané, je vecou súdu, a nie sporových strán.

66. V prejednávanom spore neboli zistené vady v procese dokazovania a v procese vyhodnotenia dôkazov, ktoré by zakladali porušenie práva žalovaného na spravodlivý súdny proces.

67. Súd vykonával všetky dôkazy podstatné z hľadiska zistenia skutkového stavu potrebného pre rozhodnutie v danom spore a vyššie uvedený postup hodnotenia dôkazov dôsledne zachoval. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku je zrejmé, aké dôkazy súd vykonával, aké skutkové zistenia z jednotlivých dôkazov vyplynuli a ako tieto dôkazy vyhodnotil, pričom je zrejmé, že dôkazy hodnotil nielen jednotlivo, ale aj v ich vzájomnej súvislosti a prihliadol na všetko, čo vyšlo počas konania najavo.

68. Úvahy súdu pri hodnotení dôkazov sú uvedené v odôvodnení napadnutého rozsudku a sú preskúmateľné tak stranami sporu, ako aj odvolacím súdom.

69. Odvolací súd v hodnotení dôkazov nezistil žiaden logický rozpor a nemožno tak prisvedčiť žalovanému, že súd na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a následne vec aj nesprávne právne posúdil.

70. Ústavný súd Slovenskej republiky vo svojich rozhodnutiach vyslovil názor, že nevykonanie navrhovaného dôkazu, ktorý by mohol mať vplyv na posúdenie skutkového stavu, ktorý z doteraz vykonaných dôkazov nemožno bezpečne ustáliť, možno kvalifikovať ako porušenie práva na spravodlivé súdne konanie v zmysle čl. 46 ods. 1 Ústavy SR (rozhodnutie sp. zn. III. ÚS 332/09). V súlade s judikatúrou ústavného súdu, Najvyšší súd Slovenskej republiky ustálil svoju judikatúru (napr. rozhodnutia sp. zn. 4Cdo/100/2018, 5Cdo/202/2018, 5Cdo/138/2018) tak, že procesnému právu strany sporu navrhovať dôkazy zodpovedá povinnosť súdu nielen o vznesených návrhoch (a dôkazoch) rozhodnúť, ale tiež, pokiaľ im nevyhoví, vo svojom rozhodnutí odôvodniť, prečo, z akých dôvodov tak neurobil. Nevyhovenie dôkaznému návrhu strany sporu možno založiť len troma dôvodmi. Prvým je argument, podľa ktorého tvrdená skutočnosť, ku ktorej overeniu alebo vyvráteniu je navrhnutý dôkaz, je bez relevantnej súvislosti s predmetom konania. Ďalším je argument, podľa ktorého dôkaz neoverí/nevvráti tvrdenú skutočnosť, čiže vo väzbe na toto tvrdenie nedisponuje vypovedacou potenciou. Nakoniec tretím argumentom je nadbytočnosť dôkazu, t.j. argument, podľa ktorého určité tvrdenie, ku ktorému overeniu alebo vyvráteniu je dôkaz navrhovaný, bolo už terajším konaním bez dôvodných pochybností overené alebo vyvrátené. Ak tieto dôvody zistené neboli, súd postupuje v rozpore s čl. 46 ods. 1 a čl. 48 ods. 2 Ústavy SR, ktoré garantujú pre stranu sporu ústavné právo na spravodlivý proces, čiže táto dôkazná vada (tzv. opomenuté dôkazy) takmer vždy založí nielen nepreskúmateľnosť vydaného rozhodnutia pre nedostatok dôvodov, ale súčasne tiež jeho protiústavnosť.

71. Odvolací súd poukazuje aj na ust. § 185 ods. 1 CSP, v zmysle ktorého súd rozhodne, ktoré z navrhnutých dôkazov vykoná. Súd nemusí vykonať všetky sporovými stranami navrhnuté dôkazy a výber dôkazov, ktoré sa budú v rámci dokazovania vykonávať, je výlučne na súde. Súd musí dbať iba na to, aby nevyvlúčil taký dôkaz, ktorý má potenciál rozhodný skutkový poznatok tvrdený sporovou stranou, ak tento skutkový poznatok nebude preukazovať iným dôkazom. Súd musí teda mať vždy vyriešenú otázku, na preukázanie ktorej skutočnosti vykonáva ten-ktorý dôkaz. Súd teda nie je povinný vykonať všetky navrhnuté dôkazy a nebude vykonávať tie, ktoré nemajú význam pre rozhodnutie v danej veci a ktoré sú nadbytočné, teda majú slúžiť na preukázanie tvrdení, ktoré už boli v doterajšom konaní preukázané.

72. Súd prvej inštancie v bode 60. odôvodnenia aj dôsledne odôvodnil, prečo nevykonal žalovaným navrhnutý dôkaz výsluchom žalobkyne. Navyše, žalovaný v odvolaní ani neuviedol, aké konkrétne skutkové otázky mali byť objasnené výsluchom žalobkyne.

73. Odvolací súd zastáva názor, že všetky skutkové otázky podstatné pre predmet sporu boli preukázané inými dôkazmi, a preto súd prvej inštancie mal dostatočne zistený skutkový stav pre rozhodnutie vo veci a výsluch žalobkyne by nemal význam pre rozhodnutie v danej veci a bol by nadbytočný.

74. K odvolacej námietke žalovaného, že súd nezohľadnil vyplatené odstupné a spolu s vyplatenou náhradou za dovolenku ho nezapočítal do žalobou uplatneného nároku odvolací súd uvádza, že súd prvej inštancie túto námietku žalovaného vznesenú už v priebehu sporu vyčerpávajúcim spôsobom odôvodnil (bod 69. až 72), pričom poukázal na ustálenú súdnu prax týkajúcu sa započítania iných pohľadávok proti nárokom z pracovnoprávných vzťahov. Odvolací súd nevzhladol žiaden dôvod na odklon od tam citovanej ustálenej rozhodovacej praxe vyšších súdnych autorít.

75. Pokiaľ žalovaný namietal porušenie práva na spravodlivý proces z dôvodov viacerých procesných väd, odvolací súd poznamenáva, že procesné vady vytýkané žalovaným v odvolaní neboli zistené z dôvodov, ako sú uvedené pri posúdení jednotlivých odvolacích námietok, a preto uvedený odvolací dôvod nebol naplnený.

76. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok (okrem výroku II.) v zmysle ust. § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

77. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 CSP a § 262 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní bol žalovaný neúspešný, nemá preto

nárok na náhradu trov odvolacieho konania a vznikla mu povinnosť nahradiť trovy odvolacieho konania úspešnej žalobkyni. Odvolací súd preto priznal žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalovanému v plnom rozsahu, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia.

78. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 posledná veta CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

Dovolanie sa podáva 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. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 CSP).

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

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).