

Súd: Okresný súd Žilina
Spisová značka: 4Cpr/6/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5922200204
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 09. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Lukáš Chalupka
ECLI: ECLI:SK:OSZA:2025:5922200204.15

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Žilina sudcom JUDr. Lukášom Chalupkom v spore žalobcu: A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, D. X. XXXX XXX, C. E. A., zast.: doc. JUDr. Jozef Tekeli, PhD. & Associates, s.r.o., advokátska kancelária, Hlavná 25, Košice, IČO: 52651258 proti žalovanému: Základná škola F. B., F. B. XXX, G.: XXXXXXXX, zast.: Advokátska kancelária JUDr. Peter Strapáč, PhD., s.r.o., Ul. 17. novembra 3215, Čadca, IČO: 50473522, o náhradu mzdy s príslušenstvom, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi sumu vo výške 18.797,62 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške:

- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.088,63 EUR od 16.01.2020 do 10.03.2024,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.088,63 EUR od 16.02.2020 do 10.04.2024,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.088,63 EUR od 16.03.2020 do 07.05.2024,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.088,63 EUR od 16.04.2020 do 11.06.2024,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.088,63 EUR od 16.05.2020 do 11.07.2024,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.088,63 EUR od 16.06.2020 do 12.08.2024,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.088,63 EUR od 16.07.2020 do 12.09.2024,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.088,63 EUR od 16.08.2020 do 11.10.2024,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.088,63 EUR od 16.09.2020 do 12.11.2024,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.088,63 EUR od 16.10.2020 do 11.12.2024,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.088,63 EUR od 16.11.2020 do 10.01.2025,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.088,63 EUR od 16.12.2020 do 10.02.2025,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 1.794,44 EUR od 16.01.2021 do zaplattenia,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.066,00 EUR od 16.02.2021 do zaplattenia,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.066,00 EUR od 16.03.2021 do zaplattenia,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.066,00 EUR od 16.04.2021 do zaplattenia,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.066,00 EUR od 16.05.2021 do zaplattenia,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.066,00 EUR od 16.06.2021 do zaplattenia,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.066,00 EUR od 16.07.2021 do zaplattenia,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.066,00 EUR od 16.08.2021 do zaplattenia,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 2.066,00 EUR od 16.09.2021 do zaplattenia,
- 5 % ročne zo sumy vo výške 475,18 EUR od 16.10.2021 do zaplattenia, všetko do 3 dní od dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

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

III. Konanie o vzájomnej žalobe z a s t a v u j e.

IV. Žalovaný má proti žalobcovi nárok na náhradu trov konania o náhradu mzdy v rozsahu 7,80 %, o výške ktorých bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

V. Žalobca nemá proti žalovanému nárok na náhradu trov konania o vzájomnej žalobe.

VI. Žalobca má proti žalovanému nárok na náhradu trov pojednávania konaného dňa 05.05.2022 a 09.06.2022 v rozsahu 100 %, o výške ktorých bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou, doručenou Okresnému súdu Ružomberok dňa 03.02.2022, domáhal náhrady mzdy s úrokom z omeškania a náhrady za nevyčerpanú dovolenku za obdobie od 01.12.2019 do 08.09.2021 (ďalej aj „rozhodné obdobie“).

2. Žalobu odôvodnil tým, že u žalovaného pôsobil ako pedagogický zamestnanec vo funkcii riaditeľa školy na základe pracovnej zmluvy zo dňa 20.06.2012. Funkciu riaditeľa vykonával na základe Dekrétu o menovaní č. XXX/XXXX zo dňa 15.06.2012. Po ukončení 5 - ročného funkčného obdobia bol zriaďovateľom opätovne vymenovaný do funkcie riaditeľa na 5 - ročné funkčné obdobie do roku 2022 a funkciu začal vykonávať na základe menovacieho dekrétu č. XXX/XXXX z 28.03.2017. Žalobcovi bolo dňa 05.09.2019 doručené Odvolanie z funkcie riaditeľa – Odvolací dekrét značka H./XXXX zo dňa 04.09.2019. Rovnako mu bola v daný deň doručená i Výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce značka H./XXXX zo dňa 04.09.2019. Žalobca na tieto úkony reagoval listom zo dňa 05.09.2019, kedy žalovanému písomne oznámil, že so skončením pracovného pomeru nesúhlasí, a trvá na tom, aby ho podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce aj naďalej zamestnával. Žalobca sa následne žalobou zo dňa 29.11.2019 domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. O tejto žalobe rozhodol Okresný súd Ružomberok rozsudkom sp. zn. 5Cpr/23/2019 zo dňa 30.07.2020, ktorým určil, že výpoveď zo dňa 04.09.2019 je neplatná. Proti tomuto rozhodnutiu podal žalovaný odvolanie, o ktorom Krajský súd v Žiline rozhodol rozsudkom č. k. 8CoPr/6/2020-223 zo dňa 27.07.2021 tak, že rozsudok potvrdil. Rozsudok súdu sa stal právoplatným a vykonateľným dňa 08.09.2021. Žalobca sa voči zriaďovateľovi školy – obci F. B. žalobou zo dňa 09.10.2019 rovnako domáhal určenia neplatnosti odvolania riaditeľa základnej školy z funkcie.

2.1. Žalobca si tak z titulu právoplatného určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru uplatňuje nárok na náhradu mzdy odo dňa skončenia pracovného pomeru dňa 01.12.2019 (uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby po tom, čo žalobca žalovanému dňa 05.09.2019 oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní), až do nadobudnutia právoplatnosti rozsudku o neplatnosti výpovede ku dňu 08.09.2021. Spolu s istinou tvoriacou náhradu mzdy si uplatňuje i úroky z omeškania za neuhradenú mzdu v jednotlivých mesiacoch, a to odo dňa splatnosti jednotlivých miezd až do zaplatenia. Náhrada mzdy za obdobie neplatne skončeného pracovného pomeru v rozsahu 21 mesiacov (za obdobie 12/2019 – jeden mesiac, 12 mesiacov za rok 2020, a 8 mesiacov za rok 2021 do 08.09.2021) prislúcha v približnej výške 21 x X.XXX,- EUR, teda XX.XXX,- EUR netto. Pokiaľ ide o náhradu za nevyčerpanú dovolenku za obdobie neplatného skončenia pracovného pomeru, ide o nevyčerpaný predpokladaný rozsah 79 dní. Náhrada za dovolenku predstavuje X.XXX,- EUR netto.

3. Žalobca podaním doručeným Okresnému súdu Ružomberok dňa 02.05.2022 navrhol zmeniť žalobu v časti výšky náhrady mzdy, príslušného úroku z omeškania a náhrady za nevyčerpanú dovolenku.

4. Okresný súd Ružomberok právoplatným uznesením č. k. 3Cpr/4/2022 – 130 zo dňa 04.05.2022 pripustil navrhovanú zmenu žaloby tak, že predmetom konania je nárok na náhradu mzdy vo výške XX.XXX,XX I. brutto spolu s 5 % úrokom z omeškania za každý jeden mesiac neuhradenej mesačnej mzdy vo výške X.XXX,XX I. J. do zaplatenia toho – ktorého mesiaca a nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku vo výške X.XXX,XX EUR brutto.

5. Žalovaný podaním doručeným Okresnému súdu Ružomberok dňa 21.06.2022 so žalobou nesúhlasil a žiadal ju zamietnuť z dôvodu, že nárok žalobcu je premlčaný. Žalovaný taktiež nesúhlasil s výškou uplatnenej náhrady, nakoľko žalobcovi bola dňa 01.01.2019 oznámená výška a zloženie funkčného platu, ktorý bol vo výške X.XXX,XX I.. Dňa 09.09.2019 bolo žalobcovi doručené Oznenie o výške a zložení funkčného platu, ktorý bol vo výške X.XXX,- EUR. Listom zo dňa 09.09.2019, doručeným žalobcovi dňa 11.09.2019, mu bol odňatý príplatok za riadenie a osobný príplatok z dôvodu závažného

a opakovaného porušovania všeobecne záväzných právnych predpisov. Žalobca žalovanému nijakou formou neoznámil, teda kvalifikovane nedoručil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

6. Žalobca podaním doručeným Okresnému súdu Ružomberok dňa 20.07.2022 uviedol, že súdmi bola konštatovaná neplatnosť a nezákonnosť výpovede zo dňa 04.09.2019. O neplatnosti skončenia pracovného pomeru bolo právoplatné rozhodnuté v riadnom súdnom konaní, na základe čoho si uplatňuje nároky, ktoré mu Zákonník práce v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru priznáva. Vymenovanie predstavuje v konkrétnom prípade predpoklad pre výkon pracovnej činnosti vo funkcii riaditeľa školy, na základe existencie alebo neexistencie ktorého je ďalej kreovaný alebo skončený pracovný pomer. Vymenovanie do funkcie a založenie pracovného pomeru teda predstavujú dva relatívne samostatné právne procesy, na ktoré sa vzťahuje relatívne samostatná právna úprava. To, že proces odvolania z výkonu funkcie riaditeľa môže byť za istých okolností posúdený ako zákonný, vôbec žiadnym spôsobom nepodmieňuje ani nezaručuje zákonnosť v procese skončenia pracovného pomeru. Pracovný pomer, jeho založenie a skončenie sa spravuje vlastnými zákonnými pravidlami, ktoré nie sú totožné ako pravidlá skončenia vykonávania určitej funkcie, a preto ich nemožno stotožňovať. Pravidlá v procese skončenia pracovného pomeru bez ohľadu na definitívne vyslovenie platnosti alebo neplatnosti odvolania žalobcu z funkcie riaditeľa dodržané jednoznačne neboli, o čom právoplatne rozhodol odvolací súd. Žalobca oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnávaní adresoval Základnej škole F. B., k rukám starostu obce F. B.. Žalobca týmto podaním zároveň navrhol zmenu žaloby.

7. Okresný súd Ružomberok právoplatným uznesením č. k. 3Cpr/4/2022 – 278 zo dňa 09.08.2022 pripustil navrhovanú zmenu žaloby tak, že predmetom konania je nárok na náhradu mzdy vo výške XX.XXX,XXXX EUR brutto spolu s 5 % úrokom z omeškania za každý jeden mesiac neuhradenej mesačnej mzdy vo výške X.XXX,XXXX EUR brutto do zaplatenia toho – ktorého mesiaca a nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku vo výške XX.XXX,XXXX I. brutto.

8. Na pojednávaní dňa 16.08.2022 právny zástupca žalobcu uviedol, že počas trvania sporu mal žalobca iné zamestnanie, to nepopiera. Je však potrebné poukázať na to, že vykonával iný druh práce, ako bol druh práce riaditeľ a túto pracovnú činnosť vykonával za podstatne nižšiu mzdu a vykonával ju v inom mieste výkonu práce ako pôvodný druh práce, z ktorého bol nezákonne prepustený. Skutočnosť, že sa zapojil do práce u iného zamestnávateľa, nemôže byť bez zohľadnenia ďalších okolností prípadu sama o sebe dôvodom pre zníženie nároku na náhradu mzdy, keď je zrejmé, že tieto podmienky boli horšie ako v pracovnom pomere, z ktorého bol nezákonne prepustený. Čo sa týka uplatňovaného obdobia náhrady mzdy, t. j. do 08.09.2021, pracovný pomer žalobcu so ZŠ s MŠ, K. XX, A. trval k uvedenému dátumu.

9. Na pojednávaní dňa 16.08.2022 právny zástupca žalovaného uviedol, že nie je zrejmé, o akom nároku sa zo strany žalobcu dá hovoriť, nakoľko pokiaľ ide o žiadosť, aby trval jeho pracovný pomer, tak tento nebol doručený zamestnávateľovi, ale zriaďovateľovi, čo je v rozpore s § 79 ods.1 Zákonníka práce. Je rozhodné, aby súd posúdil, či je spravodlivé požadovať, aby žalovaný ďalej zamestnával takéhoto zamestnanca, a preto žalovaný podáva vzájomnú žalobu aby súd určil, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával. Čo sa týka výšky uplatneného nároku, výpočet je nesprávny.

10. Žalobca podaním zo dňa 15.03.2024 súdu oznámil, že po právoplatnosti rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru, bol pracovný pomer medzi stranami zákonným spôsobom skončený ku dňu 28.02.2023. Zároveň navrhol zmenu žaloby v časti výšky náhrady mzdy, ktorú žiadal priznať vo výške XX.XXX,XX EUR brutto s 5 % úrokom z omeškania za každý jeden mesiac neuhradenej mesačnej mzdy vo výške X.XXX,- EUR brutto do zaplatenia toho – ktorého mesiaca a v časti náhrady za nevyčerpanú dovolenku vo výške X.XXX,XX EUR brutto s 5 % úrokom z omeškania od 09.09.2021 do zaplatenia.

11. Žalobca následne v dôsledku dvanástich čiastočných úhrad žalovaným po 2.088,63 EUR brutto zobral žalobu čiastočne späť (č. I. 509, 525, 536, 542, 549, 557, 564, 575, 581, 588, 613 a 620).

12. Okresný súd Žilina právoplatným uznesením č. k. 4Cpr/6/2023 – 625 zo dňa 26.03.2025 konanie v príslušnej časti zastavil.

13. Na pojednávaní dňa 27.05.2025 právny zástupca žalobcu argumentoval, že žalobca nemal skončený pracovný pomer štandardným spôsobom, ale naopak bola mu daná výpoveď, ktorej výpovedný dôvod bol formulovaný ako závažné porušenie pracovných predpisov, pričom nakoniec v inom súdnom konaní vyšlo najavo, že ten, kto nejaký závažný predpis porušil bol naopak žalovaný. Následne, keď v čase pred súdnym sporom po doručení výpovede žalobca oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní a nachádzal sa na pracovisku, bol násilne bez varovania a bez zákonného dôvodu vyvedený políciou zo školy, kde pôsobil ako riaditeľ, a to všetko na podnet žalovaného. Tento postup bol ponižujúci, degradujúci, verejne dehonestujúci. Išlo o zásah do jeho ľudskej dôstojnosti a odbornej reputácie, ktorý v očiach kolegov, rodičov ale najmä jeho žiakov zanechal nezmeniteľnú stigmú. V dôsledku konania žalovaného žalobca stratil možnosť nájsť si inú adekvátnu prácu v regióne kde býval, kde predtým pôsobil s plnou dôverou odbornej a laickej verejnosti. Konaním žalovaného však bolo jeho profesionálne meno poškodené tak vážne, že po doručení výpovede bola v danom regióne reálna zamestnanosť jeho osoby prakticky znemožnená. Po neplatnom skončení pracovného pomeru musel žalobca pracovne opustiť región, v ktorom pracoval, hľadal si prácu kvôli poškpinenej reputácii ďalej, v dôsledku čoho denne precestoval oveľa viac desiatok km a jeho mzda bola o viac ako 33 % nižšia oproti platu u žalovaného.

14. Na pojednávaní dňa 27.05.2025 právny zástupca žalovaného mal za to, že na škole bola revolta, zamestnanci podpísali petíciu voči žalobcovi, podpisovali dokument, kde žiadali, aby pre svoju nekompetentnosť, neodbornosť bol odvolaný a deti, že by ho mali radi, to sa tiež povedať nedá, nevychádzal ani s rodičmi. Pracovný pomer neskončil žalovaný, ale skončila ho obec, preto bol ten pracovný pomer neplatný. Ak sa ide preplácať 79 dní dovolenky, tak nemôže byť za 79 dní dovolenky priznaná náhrada. Nemôže sa paušálne vychádzať zo 79 dní, pretože ak bude priznaná náhrada za 36 mesiacov, alebo 12 mesiacov je absolútny rozdiel. Priznanie nároku na náhradu mzdy nad rozsah 12 mesiacov by bolo v rozpore aj s dobrými mravmi, aj s hospodárením s verejnými financiami. Žalobca sa zamestnal, mal iný príjem, mal iné zamestnanie, dosahoval príjem dostatočným spôsobom, čiže nebol zásadným spôsobom ukrátený. Žalovaný sa taktiež postavil k tejto otázke, vyplatil mu 12 mesiacov, ktoré mu prináležali a teda v zásade splnil všetky jeho nároky, ktoré bolo potrebné splniť. Nároky žalobcu sú prehnané a v zásade pre žalovaného likvidačné, pretože takéto zdroje mu nikto nedá a neposkytne.

15. Súd na základe vykonaného dokazovania oboznámením sa s dôkaznými prostriedkami nachádzajúcimi sa v spise dospel k nasledovným skutkovým zisteniam:

16. Menovacím dekrétom zo dňa 15.06.2012 bol žalobca starostom obce F. B. menovaný do funkcie riaditeľa L. M. F. B. na 5 ročné funkčné obdobie s účinnosťou od 30.06.2012 do 29.06.2017. (č. I. 25)

17. Dňa 20.06.2012 uzatvoril žalobca ako zamestnanec a žalovaný ako zamestnávateľ pracovnú zmluvu, predmetom ktorej bola pracovná činnosť: pedagogický pracovník vymenovaný do funkcie riaditeľa v zmysle vymenúvacieho dekrétu č. XXX/XXXX zo dňa 15.06.2012. Deň nástupu bol dohodnutý na 30.06.2012. Platové záležitosti sú upravené podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (č. I. 24)

18. Menovacím dekrétom zo dňa 28.03.2017 bol žalobca starostom obce F. B. menovaný do funkcie riaditeľa L. M. F. B. na 5 ročné funkčné obdobie s účinnosťou od 30.06.2017 do 29.06.2022. (č. I. 25 rub)

19. Listom zo dňa 04.09.2019 bol žalobca starostom obce F. B. odvolaný z funkcie riaditeľa. (č. I. 26)

20. Listom zo dňa 04.09.2019 dostal žalobca starostom obce F. B. výpoveď z pracovného pomeru. (č. I. 242 rub)

21. Listom zo dňa 05.09.2019, doručeným H. N. B. F. B. dňa 06.09.2019 žalobca oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní a so skončením pracovného pomeru a uvedeným dôvodom výpovede nesúhlasí. (č. I. 27, 241 rub)

22. Dňa 04.10.2019 uzatvoril žalobca ako zamestnanec a O. B. P. P. ako zamestnávateľ pracovnú zmluvu, predmetom ktorej bola pracovná činnosť: pedagogický zamestnanec s miestom výkonu práce P. na dobu určitú do 31.08.2020. (č. I. 289 - 290)

23. Podľa výplatnej pásky od zamestnávateľa O. B. P. P. mal žalobca mesačný príjem X.XXX,XX EUR brutto. (č. I. 295)

24. Dňa 21.08.2020 uzatvoril žalobca ako zamestnanec a Základná škola s materskou školou K. XXX, A. ako zamestnávateľ, pracovnú zmluvu, predmetom ktorej bola pracovná činnosť: učiteľ ZŠ s nástupom do práce dňa 24.08.2020 na dobu určitú do 31.08.2021. (č. I. 292 – 293)

25. Dňa 14.06.2021 uzatvoril žalobca ako zamestnanec a Základná škola s materskou školou K. XXX, A. ako zamestnávateľ, dohodu o zmene pracovných podmienok č. 1, ktorou sa pracovná zmluva zo dňa 21.08.2020 v časti trvania pracovného pomeru mení na „pracovný pomer na dobu neurčitú“ s účinnosťou od dňa 01.09.2021. (č. I. 294)

26. Z lustrácie v Sociálnej poisťovni vyplýva, že žalobca mal za obdobie od decembra 2020 do augusta 2021 priemerný mesačný príjem okolo X.XXX,- I. brutto. (č. I. 323, 638)

27. Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, rozsudkom č. k. 8CoPr/6/2020 – 223 zo dňa 27.07.2021, právoplatným dňa 08.09.2021, potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie, ktorý určil, že výpoveď daná žalobcovi z dôvodu vážneho poručenia pracovnej disciplíny zo dňa 04.09.2019 podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce je neplatná. Dovolanie žalovaného proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu bolo Najvyšším súdom SR, ako súdom dovolacím, uznesením sp. zn. 9Cdo/19/2020 zo dňa 17.08.2022, právoplatným dňa 19.09.2022, odmietnuté. (č. I. 671 – 693)

28. Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, rozsudkom sp. zn. 10CoPr/3/2021 zo dňa 31.05.2022, právoplatným dňa 15.08.2022 určil, že odvolanie žalobcu z funkcie riaditeľa Základnej školy F. B. Q. H. F. B. na základe odvolacieho dekrétu zo dňa 04.09.2019 je neplatné. (č. I. 704 – 711)

29. Žalobca na pojednávaní dňa 16.08.2022 vypovedal, že školstvo je špecifické tým, že úväzky sú rozdelené do konca augusta, aby potom mohol začať nasledujúci školský rok. Bol prepustený dňa 04.09.2019 a vzhľadom na to, že všetky úväzky už boli rozhodené, ako učiteľ mal problém nájsť si zamestnanie. Našiel si zamestnanie, ktoré išlo platovo o triedu nižšie, v Centre voľného času v P.. Vzdialenosť do zamestnania bola dvakrát taká ako do F. B.. Čiže išiel platovo o polovicu nižšie + cestovné náklady mal raz také, dvojnásobné. Pracovný pomer trval do 31.08.2020. Je vyštudovaný učiteľ matematiky, hľadal si adekvátne zamestnanie. Vzhľadom na skutočnosť, ktorá sa diala v F. B., súvisiacu s ochranou osobných údajov, mal veľmi veľký problém nájsť si zamestnanie v okrese C. E. A.. Išlo o to, že pán starosta rozposlal mnohým ľuďom mailom o ňom nejaké údaje. Podali to na Úrad na ochranu osobných údajov a pán starosta dostal za to pokutu, čo je právoplatné. Vzhľadom k tejto skutočnosti sa žalobca musel zamestnať ďalej od svojho bydliska. Vzdialenosť z C. E. A. R. F. B. S. XX C.. Potom išiel do P. do CVC, kde vzdialenosť od C. E. A. do P. je 20 km a potom si našiel pracovné miesto v A., lebo si nemohol nájsť v blízkom okolí ako učiteľ matematiky a tam bola vzdialenosť 42 km. Cestovné náklady sa postupne zvyšovali, A. predstavoval cestovné náklady cca 200,- EUR mesačne. Cestoval svojim osobným motorovým vozidlom, inak sa to ani nedalo, pretože vlakom sú tam dva prestupy, to by musel vstávať už o 4:00 hod. Ani by sa to nedalo technicky zvládnuť. Čiže cestovné náklady tam mal vyššie a plat mal nižší cca o jednu tretinu v porovnaní, keď bol zamestnaný ako riaditeľ u žalovaného. Zamestnať sa musel okrem iného aj kvôli tomu, že si musel platiť advokáta, čo je pre neho záťaž. V exponovanom období v septembri 2019 išli o ňom rôzne údaje na Facebooku, čo potom riešil aj s PZ. Ku dňu 08.09.2021 jeho pracovný pomer so zamestnávateľom ZŠ s MŠ K. XX, A. ešte trval. Čo sa týka zamestnania v O. P., bol tam zamestnaný na dobu určitú a následne sa jeho pracovné miesto v nadväznosti na redukciu zrušilo. Oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnávaní ako riaditeľ, bolo odovzdané starostovi tak, ako je to tam napísané. Prevzal ho osobne starosta, on to aj podpísal.

30. Zo znaleckého posudku č. XX/XXXX zo dňa 29.09.2023, vypracovaného znalcom G. R. F., zapísaným v odbore ekonómia a manažment, odvetvie účtovníctvo a daňovníctvo, kontroling, personalistika, vo veci vyčíslenia mzdových nárokov vyplýva, že celková výška náhrady mzdy žalobcu za rozhodné obdobie (01.12.2019 – 08.09.2021) pre pracovnú pozíciu „riaditeľ“ pri zohľadnení rozhodnutí o znížení funkčného platu (t. j. funkčný plat X.XXX,- I.) je XX.XXX,XX EUR brutto. V prípade ak je súd názoru, že žalobcovi vznikol aj nárok na náhradu nevyčerpanej dovolenky za obdobie od 01.12.2019 do 08.09.2021, nárok za 79 dní dovolenky je X.XXX,XX EUR brutto. (č. I. 421 – 480)

31. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce účinného v rozhodnom čase, 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.

32. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného v rozhodnom čase, 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.

33. Podľa § 29 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme účinného v rozhodnom čase, ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o mzde, je ňou plat podľa tohto zákona.

34. Podľa § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme účinného v rozhodnom čase, ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

35. Podľa § 29 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme účinného v rozhodnom čase, pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ neuplatní ustanovenia § 43 ods. 1 písm. d), § 96 ods. 3 a 5, § 118 ods. 2 až 4, § 119 ods. 2, § 120 až 122, § 122a ods. 2 až 4, § 122b ods. 2 až 4, § 123 ods. 2 a 3, § 124, § 127 ods. 1 až 3, § 128, § 134 a 135 Zákonníka práce.

36. Podľa § 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka účinného v rozhodnom čase, dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ho nesplní ani v dodatočnej primeranej lehote poskytnutej mu veriteľom, má veriteľ právo od zmluvy odstúpiť; ak ide o deliteľné plnenie, môže sa odstúpenie veriteľa za týchto podmienok týkať aj len jednotlivých plnení. Ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

37. Podľa § 3 ods. 1 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. účinného v rozhodnom čase, ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov, výška úrokov z omeškania je o 5 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

38. Predmetom konania bol po čiastočných späťvzatiach a zmene žaloby pripustenej na pojednávaní dňa 23.09.2025 nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01.12.2019 do 08.09.2021 vo výške XX.XXX,XX EUR brutto spolu s 5 % úrokom z omeškania za každý jeden mesiac neuhradenej mesačnej mzdy v príslušnej výške a nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku vo výške X.XXX,XX EUR brutto s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy vo výške X.XXX,XX EUR od 09.09.2021 do zaplatenia.

39. V konaní nebolo sporné, že žalovaný dal žalobcovi neplatnú výpoveď z pracovného pomeru a aj to, že žalobca bol neplatne odvolaný z funkcie riaditeľa školy. Taktiež nebolo sporné rozhodné obdobie, za ktoré žalobca požadoval náhradu mzdy (01.12.2019 – 08.09.2021). Sporným napokon nebola ani výška priemernej mzdy žalobcu – žalovaný pri dvanástich čiastkových úhradách vychádzal zo záverov znaleckého posudku a žalobcovi uhradil celkovo XX.XXX,XX I. J. (XX T. X.XXX,XX EUR).

40. Žalovaný namietal priznanie náhrady mzdy v rozsahu nad 12 mesiacov, pričom argumentoval, že žalobca sa prakticky okamžite zamestnal, a teda poberal príjem a navyše priznanie náhrady v rozsahu nad 12 mesiacov by bolo pre žalovaného likvidačné, pretože takéto zdroje mu nikto nedá a neposkytne

(chýbajúce financie v školstve). Sporným bol taktiež nárok žalobcu na náhradu za nevyčerpanú dovolenku s príslušnými úrokmi z omeškania.

41. Žalobca si správne uplatnil náhradu mzdy za obdobie až od 01.12.2019, teda po uplynutí výpovednej doby, a to aj napriek doslovnému zneniu § 79 ods. 1 Zákonníka práce (... odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní ...). Nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru totiž vzniká až dňom nasledujúcim po uplynutí výpovednej doby (napr. rozsudok NS ČR sp. zn. 21Cdo/700/2001 zo dňa 08.03.2002 alebo uznesenie Krajského súdu v Prešove, sp. zn. 1CoPr/1/2021 zo dňa 08.07.2021).

42. Žalovaný na pojednávaní dňa 09.06.2022 vzniesol námietku premlčania za náhradu mzdy za mesiac december 2020 a január 2021 s tým, že žalobca žiada náhradu mzdy od 01.12.2019 a žalobu podal dňa 22.02.2022. Súd sa s touto námietkou nestotožnil a nárok žalobcu v tejto časti nepovažuje za premlčaný. Povinnosť žalovaného ako zamestnávateľa poskytnúť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva zo Zákonníka práce. K omeškaniu na strane žalovaného s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza u jednotlivých náhrad miezd za ten-ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Podľa pracovnej zmluvy bola splatnosť mzdy do 15. dňa nasledujúceho mesiaca (bod 3. pracovnej zmluvy zo dňa 20.06.2012 v časti „Ďalšie dohodnuté podmienky“, č. l. 24). Žalobca požadoval náhradu mzdy za mesiac december 2019 od 16.01.2020 (po splatnosti mzdy za tento mesiac) a za mesiac január 2020 od 16.02.2020 (po splatnosti mzdy za tento mesiac). V prípade náhrady mzdy sa uplatňuje všeobecná trojročná premlčacia doba (§ 101 Občianskeho zákonníka). Je preto zrejmé, že v časti náhrady mzdy za mesiac december 2019 (ktorej splatnosť bola 15.01.2020) bola premlčacia doba od 15.01.2020 do 15.01.2023 a za mesiac január 2020 (ktorej splatnosť bola 15.02.2020) bola premlčacia doba od 15.02.2020 do 15.02.2023. Žalobca ale podal žalobu o náhradu mzdy dňa 03.02.2022, ide tak o nárok uplatnený včas, teda o nárok nepremlčaný.

43. Súd tak pristúpil k posúdeniu nároku žalobcu na náhradu mzdy nad zákonom garantovaných 12 mesiacov. Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom. Kým však táto náhrada mzdy má za čas 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, satisfakčný a sankčný charakter, uplynutím tohto obdobia táto satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje a zväzňuje sa jej sociálna funkcia. Náhrady mzdy nad rozsah 12 mesiacov je dôsledkom neplnenia povinností zo strany zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi, ktorý trval na tom, aby ho ďalej zamestnával, prácu.

44. Podľa nálezu Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 331/2019 zo dňa 19.11.2019, publikovaného v Zbierke nálezov a uznesení pod č. 27/2019, za predpokladu, že zamestnávateľ v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, uplatní nárok na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o takomto nároku limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z konkrétneho dôvodu toho-ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru 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.

45. Podľa uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010 zo dňa 14.09.2011 v nadväznosti na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 7cdo/359/2021 zo dňa 31.10.2023, ktorý bol publikovaný ako judikát R 17/2025, ustanovenie § 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 ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Rovnako platí, že výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva. Účelom § 79 ods. 2 Zákonníka práce je zabrániť nie tomu, aby zamestnávateľ bol za svoj nesprávny postup postihnutý tým, že zamestnancovi zaistí rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával, ale má zabrániť nedôvodnému zvýhodňovaniu zamestnanca. Súd pri rozhodovaní o náhrade mzdy na čas presahujúci 12 mesiacov v rámci svojej voľnej úvahy musí nájsť mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce tak, aby jeho rozhodnutie zásadným spôsobom neodporovalo nielen dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti. Pri náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov však nastupuje jej sociálna funkcia, ktorá sa odvíja od celkovej sociálnej situácie zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer.

46. Súd dodáva, že pôvodná judikatúra pri aplikácii § 79 ods. 2 Zákonníka práce výrazne akcentovala na aktivitu zamestnanca opätovne sa zamestnať, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, (tieto právne názory však možno badať aj v súčasnosti za účinnosti už zmeneného § 79 ods. 2 Zákonníka práce), pričom súdy prihliadali aj na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb, či bol niekde zamestnaný, a ak áno, za akých podmienok a zárobkových možností takúto prácu konal, či vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii, zdravotnému stavu a schopnostiam, či pracoval nadčas alebo s mimoriadnym vypätím, či dosahoval iný príjem ako príjem z pracovnoprávneho vzťahu, prípadne z akého dôvodu nebol úspešný pri hľadaní zodpovedajúceho zamestnania alebo pre aké okolnosti sa do práce vôbec nezapojil; krátenie alebo nepriznanie prichádza do úvahy v prípade, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem alebo naopak, ak zarábala toľko, že žiadnu ujmu neutrpel. Účelom tejto pôvodnej právnej úpravy (a judikatúry z nej plynúcej) bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie - aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa. Interpretácia § 79 ods. 2 Zákonníka práce spôsobom, akým ho interpretovala pôvodná judikatúra, bola založená na predpoklade všeobecnej pracovnej povinnosti - povinnosti zapojiť sa do práce. V dôsledku spoločensko - ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, sa táto judikatúra stala nepoužiteľnou. Navyše, § 79 ods. 2 Zákonníka práce od 01.09.2007 už neobsahuje ani „návod“ za bodkočiarkou („súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil“ – znenie účinné do 31.08.2007). Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s čl. 2 ods. 3 Ústavy SR, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti predsa nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. Z týchto dôvodov nemožno obranu žalovaného, ktorý poukázal na skutočnosť, že žalobca sa po výpovedi prakticky okamžite zamestnal, akceptovať. § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z odseku 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne (zásada nemo turpitudinem). So žalobcom bol skončený pracovný pomer nezákonne, nejednalo sa o formálny nedostatok skončenia pracovného pomeru, ale o zásadnú materiálnu vadu tohto právneho úkonu. Súd v tomto smere tak prihliadol aj na dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru (už spomenutý nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 331/2019 zo dňa 19.11.2019, publikovaný v Zbierke nálezov a uznesení pod č. 27/2019), kedy súdy právoplatne rozhodli, že pri skončení pracovného pomeru žalobcu nebola preukázaná existencia dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru, resp., že jeho odvolanie z funkcie riaditeľa bolo nezákonné (išlo prakticky o svojvoľné dôvody). V prípade ak by súd pristúpil na argumentáciu žalovaného, a síce, že žalobca počas rozhodného obdobia pracoval a teda mu nárok na náhradu mzdy nad 12 mesiacov nepatrí, aproboval by zjavne diskriminačný stav, kedy by pracujúcej, teda aktívnej osobe priznal menej ako osobe, ktorá by v rozhodnom období nepracovala, teda osobe neaktívnej. V tom prípade by súd priamo diskriminoval žalobcu za to, že si počas rozhodného obdobia našiel prácu (navyše mzdovo horšie ohodnotenú).

47. Nakoľko uplynutím 12 mesačného obdobia satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje (ale nezaniká) a zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia, súd posúdil nárok žalobcu aj z tohto hľadiska. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobca sa v časovom horizonte po uplynutí (resp. počas plynutia) „základného“ zákonného 12 mesačného obdobia zamestnal v Základnej a A. M. B. A. od

24.08.2020, pričom tento pracovnoprávny vzťah trval aj ku dňu 08.09.2021, čo vo výsledku znamená časovo a ekonomicky náročnejšiu dopravu za prácou. Oproti pracovnému pomeru u žalovaného, vykonávanie práce v A. K. v rovine dochádzania prakticky 4 x dlhšiu trasu (10 km oproti 40 km), čo okrem časového hľadiska predstavuje aj nezanedbateľný finančný výdaj. Lustráciou v Sociálnej poisťovni (č. l. 323, 638) súd zistil, že žalovaný bol v L. U. A. M. B. A. v rozhodnom období mzdovo horšie ohodnotený o cca 500,- EUR mesačne (cca 1.550,- EUR/cca 2.088,- EUR), čo v kombinácii so zvýšenými výdavkami na cestovanie predstavuje výraznú ekonomickú záťaž, a to len v dôsledku nezákonného konania žalovaného, resp. starostu obce, ktorý vystupoval v pozícii zriadovateľa.

48. Pokiaľ žalovaný zaujal procesnú obranu, že nie je v jeho možnostiach žalobcovi uhradiť čokoľvek nad rámec 12 mesiacov, súd uvádza, že ide iba o všeobecné a ničím nepodložené tvrdenie. Žalovaný počas konania nepredložil žiadnu relevantnú listinu, ktorá by preukazovala jeho tvrdenú nedobrou finančnú situáciu (listina „rozpis upraveného rozpočtu verzia na rok 2025“, č. l. 607 v tomto smere nič nepreukazuje); všeobecný odkaz na finančnú situáciu v školstve nemožno akceptovať. Žalobca žalovanému prostredníctvom starostu obce Horný Vadičov riadne oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní (pridelovaní práce), pričom táto skutočnosť bola výslovne potvrdená v konaní sp. zn. 5Cpr/23/2019 a 3Cpr/18/2020, avšak ten mu opätovný nástup do zamestnania neumožnil, čo ale nepodložil žiadnou relevantnou argumentáciou.

49. Žalobca požadoval náhradu mzdy vo výške 18.797,62 EUR, čo za 9 mesiacov predstavuje priemernú mesačnú mzdu vo výške X.XXX,XX EUR. V určitej časti úrokov z omeškania však tieto požadoval z nižšej sumy (1.794,44 EUR, 2.066,- EUR po rozhodnutí o znížení funkčného platu) čo je výslovné oprávnenie žalobcu, ako osoby iniciujúcej súdne konanie a tvoriacej predmet žaloby (žalobný návrh a čl. 7 ods. 1 Civilného sporového poriadku). Suma 475,18 EUR potom predstavuje pomernú časť mzdy za mesiac september 2021.

50. Súd je tak názoru, že priznanie náhrady mzdy v rozsahu 9 mesiacov (18.797,62 EUR) nad zákonom určených „základných“ 12 mesiacov nie je vzhľadom na zistený skutkový stav a s prihliadnutím na individuálnosť veci v rozpore s dobrými mravmi, zásadou primeranosti a nedôvodne nezvýhodňuje žalobcu.

51. Súd iba v krátkosti k povahe uplatneného nároku uvádza, že predmetom je mzda brutto (napr. rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica, sp. zn. 14CoPr/2/2023 zo dňa 08.10.2024).

52. Žalovaný sa dňom nasledujúcim po lehote splatnosti jednotlivých mesačných miezd dostal do omeškania s plnením svojho peňažného dlhu. Súd preto žalovaného zaviazal v súlade s § 517 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. účinného od 01.02.2013 aj na zaplatenie úrokov z omeškania vo výške o 5 percentuálnych bodov vyššej ako bola základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu tak, ako to požadoval žalobca v žalobnom návrhu.

53. V období, ktoré predchádzalo roku 1993 bola rozhodovacia prax súdov založená na právnom názore, že povinnosť (zamestnávateľa) zaplatiť mzdu (náhradu mzdy), ktorá prináleží zamestnancovi, je nutné uložiť v rozsudku súdu po odpočítaní dane zo mzdy v tzv. „čistej“ výške (porovnaj záver býv. Najvyššieho súdu ČSSR v Stanovisku zo dňa 26.04.1983, sp. zn. Sc 3/82, uverejnené v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk pod č. 28, ročník 1983). Uvedené závery vyplývali z právnej úpravy, ktorá bola účinná do 31.12.1992; tieto však nebolo možné ďalej používať po 01.01.1993, a to v dôsledku zmenenej právnej úpravy v daňovej oblasti - došlo k zrušeniu zákona č. 76/1952 Zb. o dani zo mzdy. V „čistej“ výške teda bolo možné zamestnancovi priznať mzdu (náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru) len za dobu do 31.12.1992. Mzda (náhrada mzdy) od 01.01.1993, ktorá prináleží zamestnancovi, podlieha dani z príjmu. Výšku mzdy (náhrady mzdy) potom od 01.01.1993 súd vo svojom rozhodnutí stanovuje v „hrubej“ výške; ďalej je na platcovi dane, prípadne poplatníkovi, aby si v súlade so zákonom splnil svoje povinnosti pri výbere a platení dane (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5MCdo/3/2011 zo dňa 01.08.2012 citované napr. v rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 9CoPr/6/2021 zo dňa 17.02.2022). Napokon aj Ústavný súd SR uznesením sp. zn. III. ÚS 460/2017 zo dňa 04.07.2017 publikovaným v Zbierke nálezov a uznesení pod č. 64/2017 aproboval priznanie úrokov z omeškania z mzdy brutto.

54. Ďalším nárokom žalobcu bola náhrada za nevyčerpanú dovolenku v rozsahu 79 dní vo výške X.XXX,XX EUR s príslušným úrokom z omeškania. Súd vyhodnotil tento nárok s odkazom na rozsudok Súdneho dvora EÚ C-762/18 a C-37/19 zo dňa 25.06.2020 ako nedôvodný. Je pravdou, že Súdny dvor EÚ v uvedenom rozhodnutí uviedol, že zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer má nárok na dovolenku a náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku, avšak v odôvodnení (bod 88) uviedol, že ak počas rozhodného obdobia zamestnanec vykonával iné zamestnanie, nemôže od svojho prvého zamestnávateľa požadovať náhradu, ktorá sa vzťahuje na obdobie, počas ktorého vykonával toto iné zamestnanie. Súdny dvor EÚ v bode 88. odôvodnenia použil pojem „náhrada“ (súd porovnal slovenskú, českú – „náhrada“, anglickú – „compensation“ a nemeckú – „Vergütung“ verziu), čo môže evokovať náhradu mzdy, avšak z kontextu tejto časti odôvodnenia rozsudku vyplýva, že sa jedná o náhradu za nevyčerpanú dovolenku. O tom svedčí aj skutočnosť, že Súdny dvor EÚ v tejto časti (druhá prejudiciálna otázka) vykladal čl. 7 ods. 2 smernice 2003/88, ktorý sa týka práve náhrady za nevyčerpanú dovolenku.

55. V tomto smere je tiež potrebné odkázať na argumentáciu generálneho advokáta uvedenú v bodoch 57. až 61. jeho návrhu zo dňa 29.01.2020 vo veci C-762/18 a na ktorú Súdny dvor EÚ odkázal, a z ktorej vo svojej podstate vyplýva, že získanie plnej peňažnej náhrady (resp. náhrady za nevyčerpanú dovolenku) od prvého zamestnávateľa by malo za následok nahromadenie nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá už neodráža skutočný účel nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok. Obdobne aj Krajský súd v Košiciach v rozsudku sp. zn. 2CoPr/1/2022 zo dňa 07.07.2022 uviedol, že súhlasí so súdom prvej inštancie, podľa ktorého nárok na dovolenku aj za obdobie trvania súdneho sporu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa vzťahuje iba na prípady, ak zamestnanec počas trvania súdneho sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru nie je zamestnaný u iného zamestnávateľa, u ktorého si môže uplatniť na dovolenku nárok.

56. V konaní ani nebolo sporené, že žalobca počas rozhodného obdobia pracoval, dokonca pre dvoch zamestnávateľov (pre O. B. P. P. od 07.10.2019 do 31.08.2020 a pre Základnú a materskú školu A. od 24.08.2020, pričom tento pracovnoprávny vzťah trval aj ku dňu 08.09.2021).

57. Eurokonformný výklad právnych predpisov preto vedie súd k záveru, že žalobca nemá nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku za stavu, ak v tomto rozhodnom období (01.12.2019 – 08.09.2021) vykonával prácu pre iného (iných) zamestnávateľov. Cieľom je totiž zabrániť kumulácii týchto nárokov, resp. cieľom nie je kumulovať tieto nárok z rôznych pracovných pomerov. Žaloba je preto v tejto časti nedôvodná.

58. Nakoľko žalovaný na pojednávaní dňa 23.09.2025 zobral vzájomnú žalobu späť pre jej neaktuálnosť (pracovný pomer bol skončený dohodou), súd konanie o vzájomnej žalobe podľa § 144 a nasl. Civilného sporového poriadku zastavil.

59. O trovách konania náhrady mzdy a nevyčerpanej dovolenky rozhodol súd podľa § 255 ods. 1, § 256 ods. 1 a § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku. Žalobca si pôvodne uplatňoval sumu vo výške 95.155,30 EUR (81.124,36 EUR + 14.030,93 EUR) s príslušenstvom, pričom bol úspešný v časti 43.861,18 EUR (úhrady žalovaného vo výške 25.063,56 EUR + 18.797,62 EUR), čo predstavuje 46,10 % úspechu a 53,90 % neúspechu žalobcu. Čistý úspech žalovaného teda predstavuje 7,80 % (53,90 mínus 46,10). O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením.

60. Žalobca mal v konaní o vzájomnú žalobu plný úspech, žalovaný procesne zavinil zastavenie konania v tejto časti, v tom prípade by mal ako úspešná strana nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, ale keďže mu v tomto konaní žiadne nevznikli, súd mu nárok na náhradu trov konania o vzájomnej žalobe nepriznal. V tomto smere je nutné uviesť, že žalovaný na pojednávaní dňa 16.08.2022 uviedol, že žiada rozhodnúť, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, avšak od tohto momentu ani jedna zo strán k vzájomnej žalobe nevyvinula aktivitu. Strany sa počas celého konania vyjadrovali a smerovali svoju argumentáciu iba k náhrade mzdy a náhrade nevyčerpanej dovolenky, prípadne k moderačnému právu súdu podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Je preto zrejmé, a z obsahu spisu vyplývajúce, že v konaní o vzájomnej žalobe žalovaného neboli produkované žiadne úkony, za ktoré by mohli byť úspešnej strane priznané trovy konania.

61. Žalobca podaniami doručenými súdu dňa 31.05.2022 a 04.07.2022 požadoval zavinené trovy, a to za pojednávanie konané dňa 05.05.2022 a 09.06.2022. Súd v tomto smere uvádza, že žalobca má proti žalovanému nárok na náhradu trov pojednávania konaného dňa 05.05.2022 a 09.06.2022 v rozsahu 100 %, o výške ktorých bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

62. Pojednávanie konané dňa 05.05.2022 bolo odročené pre nedostatok na strane žalovaného – súd nemal vykázané doručenie uznesenia o pripustení zmeny žaloby a nebol tak ustálený predmet konania. Žalovaný dňa 06.04.2022 splnomocnil svojho pôvodného právneho zástupcu (advokátku JUDr. Idu Pavlíkovú, Národná 16, Žilina, zapísanú v zozname SAK č. 1101), ten však súdu toto právne zastúpenie oznámil až dňa 20.04.2022 (č. I. 107), pričom vo veci samej sa nevyjadril. Na uvedené pojednávanie sa nedostavil žalovaný, ani jeho pôvodný právny zástupca. Žalovaný mal pritom predvolanie na pojednávanie doručené už dňa 15.03.2022 (č. I. 93 rub). Možno teda konštatovať, že žalovaný sa nedostavil na pojednávanie, hoci bol naň riadne a včas predvolaný, pričom svoju neprítomnosť nijakým spôsobom neospravedlnil. Odročenie pojednávania a teda vznik trov súvisiacich s účasťou žalobcu na tomto pojednávaní zaviniť žalovaný, to by platilo aj za stavu, ak by súd o zmene žaloby rozhodoval priamo na tomto pojednávaní. Vzhľadom na uvedené skutočnosti, súd posúdil tieto zavinené trovy podľa § 256 ods. 2 Civilného sporového poriadku a žalobcovi ich priznal proti žalovanému.

63. Predvolanie na pojednávanie dňa 09.06.2022 bolo pôvodnému právnenému zástupcovi žalovaného odoslané dňa 11.05.2022 o 8:39 hod., pričom doručené mu bolo až dňa 27.05.2022 (doručenka na č. I. 137 rub). Pôvodný právny zástupca žalovaného doručil súdu dňa 31.05.2022 stručné podanie označené ako „Odpoveď na výzvu súdu, doloženie dokladov“ (č. I. 142). Následne dňa 08.06.2022 (č. I. 179) podal návrh na prerušenie konania. Keďže na pojednávaní dňa 09.06.2022 (č. I. 185) nebol schopný zaujať relevantné stanovisko k žalobe a jej prílohám, súd toto pojednávanie odročil „za účelom poskytnutia časového priestoru pre stranu žalovaného na vyjadrenie k žalobe. Súd ukladá strane žalovaného lehotu na vyjadrenie v zmysle § 167 ods.2 CSP 10 dní od dnešného pojednávania.“ Je tak zrejmé, že ide o dôvod odročenia tohto pojednávania podľa § 181 ods. 4 a 5 Civilného sporového poriadku. Iba na doplnenie súd uvádza, že pôvodný právny zástupca žalovaného doručil riadne vyjadrenie k žalobe až dňa 21.06.2022 (č. I. 186). Súd preto žalobcovi priznal náhradu trov odročeného pojednávania dňa 09.06.2022 v dôsledku neschopnosti pôvodného právneho zástupcu žalovaného zaujať relevantné stanovisko k žalobe. K odročeniu tohto pojednávania došlo výlučne z dôvodov na jeho strane; jeho laxným prístupom a zavinením došlo k odročeniu tohto pojednávania.

64. Súd si je vedomý, že podľa § 181 ods. 5 Civilného sporového poriadku tieto zavinené trovy znáša ten, kto odročenie zaviniť, teda v tomto prípade pôvodný právny zástupca žalovaného. Nakoľko ten však už v konaní nevystupuje ako zástupca, je súd názoru, že priamym priznaním tejto náhrady proti pôvodnému právnenému zástupcovi, by sa tento prípadne nemohol obrátiť na odvolací súd podľa § 357 písm. m) Civilného sporového poriadku, keďže podľa § 359 Civilného sporového poriadku odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. Za daného stavu by potom odvolací súd musel tento eventuálny opravný prostriedok podľa § 386 písm. b) Civilného sporového poriadku pôvodného právneho zástupcu, ktorý už v konaní nevystupuje, odmietnuť. Keďže súd podľa § 223 ods. 1 Civilného sporového poriadku doručuje rozsudok stranám, resp. ich zástupcom, nie je ani možné ho doručiť právnenému zástupcovi, keďže žalovaného už nezastupuje. Z týchto dôvodov súd žalobcovi priznal zavinené trovy tohto pojednávania proti žalovanému a nie proti jeho pôvodnému právnenému zástupcovi.

65. Pokiaľ pôvodný právny zástupca žalovaného vo všeobecnosti uviedol, že bol dlhodobo práceneschopný (15.02. – 23.05.2022, pričom aj doložil potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti, č. I. 146) súd uvádza, že ani táto skutočnosť mu nebránila odoslať „Oznámenie o prevzatí zastúpenia“, pričom nijakým spôsobom nesignalizoval zdravotné problémy (ako napr. vo vyjadrení doručenom dňa 31.05.2022, č. I. 142). V tomto smere je tiež potrebné poukázať na § 17 zákona č. 586/2003 Z. z. o advokácii a § 183 ods. 2 Civilného sporového poriadku. V dôsledku technologického pokroku a celkovej elektronizácie (ESS, e – mailová komunikácia aj v mobilných telefónoch a pod...) nie je možné ospravedlniť takýto laxný prístup k procesným povinnostiam či už strany, alebo jej zástupcu.

66. Súd preto po zvážení skutkového stavu, vyhodnotení dôkazných prostriedkov jednotlivo a vo vzájomnej súvislosti a na základe vyššie uvedených skutočností a zákonných ustanovení rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku môže podať odvolanie len strana, ktorá sa nevzdala práva na odvolanie, a to na Okresný súd Žilina v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia.

Odvolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom súde.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že:

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

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má uvedenú vadu, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej. Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak a) sa týkajú procesných podmienok, b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu, c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný nespĺní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.