

Súd: Okresný súd Trnava  
Spisová značka: 18Cpr/6/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2114228781  
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 06. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Branislav Krivošík  
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2021:2114228781.27

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava v konaní pred sudom JUDr. Branislavom Krivošíkom v sporovej veci žalobcu: JG. E. N., nar. XX.XX.XXXX, bytom W. 3, A., právne zastúpený: AK PRINC & PARTNERS, Štefánikova 23, Trnava, IČO: 47 237 554, proti žalovanému: Bytové družstvo so sídlom v Trnave, Ludvika van Beethovena 26, Trnava, IČO: 00 175 480, právne zastúpený: UNITED LAWYERS, advokátska kancelária, s. r. o., Mliekarenská 2, Bratislava, IČO: 36 662 291, o zaplatenie náhrady mzdy a o náhrade trov konania, takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 27.005,64 eur brutto, a to v lehote do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Vo zvyšku sa žaloba v časti o zaplatenie náhrady mzdy z a m i e t a .

III. Žalobcovi sa voči žalovanému p r i z n á v a nárok na náhradu trov konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v plnom rozsahu a na náhradu trov konania o zaplatenie náhrady mzdy v rozsahu 35,48 % z prisúdenej sumy náhrady mzdy.

### odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou doručenu tunajšiemu súdu dňa 14.11.2014, domáhal vydania rozhodnutia, ktorým by súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru listom zo dňa 08.10.2014, z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, je neplatné a aby zaviazal žalovaného povinnosťou zaplatiť žalobcovi náhradu priemernej mesačnej mzdy od 10.10.2014 do právoplatnosti rozsudku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

2. Okresný súd Trnava, čiastočným (medzitýmnym) rozsudkom č. k. 18Cpr/6/2014-380, zo dňa 19.09.2018, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave, č. k. 10CoPr/2/2019-424, zo dňa 31.03.2020, určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru listom zo dňa 08.10.2014 doručené žalobcovi 10.10.2014 zo strany žalovaného je neplatné. Po právoplatnosti rozsudku (rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 26.05.2020) zostalo predmetom konania rozhodovanie o nároku žalobcu na náhradu mzdy, ako aj o náhrade trov celého konania. Súd dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné z dôvodu, že nebolo predbežne prerokované odborovým orgánom, a teda nebola splnená zákonná hmotnoprávna podmienka.

3. Žalobca žalobu v časti náhrady mzdy odôvodnila tým, že nároky na náhradu mzdy si uplatňuje voči žalovanému za obdobie od 10.10.2014, t. j. odo dňa doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, bez toho, aby špecifikoval výšku nároku. V žalobe uviedol, že žalovaný ako zamestnávateľ schválil jeho základný plat vo výške 1.600 eur mesačne v hrubom +25% prémie (dodatok č. 3 k pracovnej zmluve zo dňa 01.02.2014). Podaním doručeným súdu 27.03.2015 si žalobca spresnením žaloby uplatnil

náhradu priemernej mzdy vo výške 2.000 eur mesačne od 10.10.2014 do právoplatnosti rozsudku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Následne uviedol, že sa domáha vyplatenia náhrady mzdy od doručenia oznámenia o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

4. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe uviedol, že žalobca od 01.02.2014 do 04.09.2014 pôsobil na pozícii riaditeľa, základný plat bol dohodnutý vo výške 1.600 eur plus prémie 25%, pričom prémie ako nenárokovaná zložka mzdy závisela od výkonov žalobcu a ich výška podliehala schváleniu predstavenstvom. Predložil zápisnicou z rokovania predstavenstva z 30.04.2014, pričom podľa uznesenia č. 116 predstavenstvo rozhodlo, že prémie za mesiac apríl 2014 žalobcovi priznané nebudú.

5. Žalovaný ako zamestnávateľ navrhuje, aby súd náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov žalobcovi nepriznal. Najskôr poukázal na to, že existujú subjektívne dôvody na strane žalobcu, a to výplata nemocenského, výplata mzdy u iného zamestnávateľa, možnosť zamestnať sa a neexistencia znevýhodnenia na trhu práce. Žalovaný ďalej uviedol, že nebyť formálneho nedostatku, dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru by boli dané, tým, že žalobca porušoval povinnosti pri správe cudzieho majetku, bola mu preukázaná škoda čiernou prácou a neoprávneným používaním služobného vozidla. Poukázal tiež na zakúpenie detskej sedačky do služobného vozidla, ako aj prezentovanie rodinných výletov za služobné cesty, čím sa žalobca bezdôvodne obohacoval na úkor zamestnávateľa. Ako ďalší dôvod uviedol dojednané 6 mesačné odstupné pre prípad skončenia pracovného pomeru.

6. Žalovaný v priebehu konania predložil viaceré potvrdenia o priemernej mesačnej mzde, pričom v potvrdení z 27.2.2018 a 20.12.2020 uvádzal hrubú mzdu žalobcu za 07/2014 vo výške 1.634,69 eur, za 08/2014 vo výške 1593,13 eur a za 09/2014 vo výške 292,08 eur a určil priemernú mesačnú mzdu vo výške 865,87 eur aj s poukazom na to, že prítomnosť žalobcu na pracovisku v septembri 2014 nebola žiadúca. V potvrdení o priemernej mesačnej mzde uvádzal hrubú mzdu žalobcu za 07/2014 vo výške 1043,48 eur, za 08/2014 vo výške 1371,43 eur a za 09/2014 vo výške 218,18 eur a určil priemernú hodinovú mzdu žalobcu vo výške 9,1427 eur.

7. Žalobca namietal výšku priemernej mesačnej mzdy vyčíslenej žalovaným a opakovanými podaniami sa domáhal toho, aby priemerná mzda pre účely vyčíslenia náhrady mzdy bola vyčíslená spolu s nárokom žalobcu na prémie, teda podľa tvrdení žalobcu pre účely náhrady mzdy sa použije jeho mesačný priemerný zárobok vo výške 2.000 eur.

8. Súd vykonal dokazovanie týkajúce sa konania v časti o náhradu mzdy listinnými dôkazmi predloženými stranami a obstaranými súdom, a to: pracovná zmluva zo dňa 15.11.2013, zápisnica z rokovania predstavenstva žalovaného zo dňa 27.01.2014, menovací dekrét zo dňa 31.01.2014, dodatok k pracovnej zmluve č. 3, dodatok k pracovnej zmluve č. 4 zo dňa 31.01.2014, list o okamžitom skončení pracovného pomeru z 08.10.2014, oznámenie žalobcu k okamžitému skončeniu pracovného pomeru z 28.10.2014, zápisnica z rokovania predstavenstva žalovaného zo dňa 30.04.2014, uznesenie Okresného prokurátora Trnava č. XPv XXX/XX/XXXX-22, uznesenie OR PZ v Trnave č. ORP-XXX/OX-TT-TT-XXXX Hal, rozhodnutie OÚ Trnava č. OU-TT-I potvrdenie Sociálnej poisťovne o nemocenských dávkach vyplatených Sociálnou poisťovňou žalobcovi od 29.10.2014 do 31.10.2017, výzva na mimosúdne doriešenie nevyplatennej mzdy, rozhodnutie ÚPSVaR Trnava o vyradení žalobcu z evidencie uchádzačov, z 11.01.2016, potvrdenie ÚPSVaR Trnava o evidencii žalobcu v zozname uchádzačov o zamestnanie, pracovná zmluva uzatvorená medzi žalobcom a zamestnávateľom E. Trnava, a. s. z 30.12.2015, potvrdenie žalovaného o priemernej mesačnej mzde za 07/2014 až 09/2014 zo dňa 20.12.2020 a 21.04.2021, duplikáty výplatných pásov vystavené žalovaným o mzde žalobcu za mesiace 07/2014 až 10/2014, výplatné pásky vystavené E. Trnava, a. s. o mzde žalobcu za mesiace 12/2015 až 10/2017, pričom súd s poukazom na § 204 CSP neoboznamoval obsah týchto listín čítaním, keďže tieto boli stranám doručené a ich obsah nebol stranami spochybnený, ďalej výsluchom svedkov a zisteným skutkovým stavom v časti konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a zistil nasledovný skutkový stav (jednotlivé skutkové zistenia vyplývajú ďalej z dôkazov uvedených v zátvorke).

9. V konaní nebolo sporné, že žalobca ako zamestnanec uzatvoril so žalovaným ako zamestnávateľom pracovnú zmluvu, v znení jej dodatkov, s dohodnutým druhom práce riaditeľ, pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú, s tým, že mzda na pracovnú pozíciu riaditeľ bola určená zamestnávateľom

v zmysle mzdového dekrétu osobitným rozhodnutím podľa platných predpisov vo výške 1.600 eur a 25 % prémie (pracovná zmluva, dodatky č. 3 a 4, uznesenie predstavenstva a menovací dekrét) .

10. Žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom okamžitým skončením listom zo dňa 08.10.2014, doručeným žalobcovi dňa 10.10.2014 (listina o okamžitom skončení z 08.10.2014).

11. V konaní nebolo sporné, že žalobca písomne oznámil žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a naďalej trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Podľa nepopretého skutkového tvrdenia žalobcu, bolo oznámenie doručené žalovanému dňa 29.10.2014 (list žalobcu k okamžitému skončenie pracovného pomeru z 28.10.2014).

12. Z čiastočného (správne medzitymneho) rozsudku Okresného súdu Trnava, č. k. 18Cpr/6/2014-380, zo dňa 19.09.2018, ktorý bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Trnave, č. k. 10CoPr/2/2019-424, zo dňa 31.03.2020, vyplýva, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi žalovaným je neplatné. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 26.05.2020. Okamžitého skončenia pracovného pomeru je neplatné, keďže žalovaný dôvody okamžitého skončenia žalovaný neprerokoval s odborovým orgánom.

13. Za mesiac júl 2014 žalovaný zúčtoval žalobcovi hrubú mzdu 1.043,48 eur, náhradu za dovolenku 517,31 eur a náhradu za návštevu lekára 73,90 eur a žalobca odpracoval 120 hodín. Za mesiac august 2014 žalovaný zúčtoval žalobcovi hrubú mzdu 1.371,43 eur, náhradu za sviatok 73,90 eur a náhradu za návštevu lekára 147,80 eur a žalobca odpracoval 144 hodín. Za mesiac september 2014 žalovaný zúčtoval žalobcovi hrubú mzdu 218,18 eur, náhradu za sviatok 73,90 eur a žalobca odpracoval 24 hodín (doklady o vyúčtovaní mzdy žalobcu u žalovaného za obdobie od 07/2014 do 09/2014).

14. Žalobca počas obdobia, za ktoré žiada náhradu mzdy, (do úvahy pripadá obdobie 36 mesiacov, teda od 29.10.2014 do 29.10. 2017)

(a) bol uznaný za dočasne práceneschopného od 01.11.2014 do 31.05.2015, pričom za toto obdobie mu Sociálna poisťovňa vyplatila nemocenskú dávku vo výške priemerne 650,17 eur mesačne (potvrdenie Sociálnej poisťovne o vyplatených nemocenských dávkach);

(b) bol v období od 01.06.2015 do 29.12.2015 vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie a dôvodom vyradenia k 29.12.2015 bolo uzatvorenie pracovného pomeru. Počas obdobia evidencie nebolo žalobcovi ponúknuté vhodné zamestnanie písomnou formou (potvrdenie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v evidencii uchádzačov o zamestnanie);

(c) bol v období od 30.12.2015 v pracovnom pomere so spoločnosťou E. Trnava, a.s., na pozícii právnik, s miestom výkonu práce v Trnave, pričom za mesiac 12/2015 dosiahol hrubú mzdu 130,44 eur, za mesiac 1/2016 dosiahol hrubú mzdu 1.500 eur, za mesiac 2/2016 dosiahol hrubú mzdu 142,86 eur, pričom bol v mesiaci 2/2016 práceneschopný od 03.02.2016 do 29.02.2016, v mesiaci 3/2016 bol práceneschopný od 01.03.2016 do 31.03.2016, v mesiaci 04/2016 bol práceneschopný od 01.04.2016 do 30.04.2016, v mesiaci 5/2016 bol práceneschopný od 01.05.2016 do 31.05.2016, v mesiaci 06/2016 bol práceneschopný od 01.06.2016 do 30.06.2016, za mesiac 7/2016 dosiahol hrubú mzdu 1.297,01 eur, za mesiac 8/2016 dosiahol hrubú mzdu 1.297 eur, za mesiac 9/2016 dosiahol hrubú mzdu 1.299,82 eur, za mesiac 10/2016 dosiahol hrubú mzdu 1.111,72 eur, pričom bol v mesiaci 10/2016 práceneschopný od 27.10.2016 do 31.10.2016, v mesiaci 11/2016 bol práceneschopný od 01.11.2016 do 30.11.2016, v mesiaci 12/2016 bol práceneschopný od 01.12.2016 do 31.12.2016, v mesiaci 1/2017 bol práceneschopný od 01.01.2017 do 31.01.2017, v mesiaci 2/2017 bol práceneschopný od 01.02.2017 do 28.02.2017, v mesiaci 3/2017 bol práceneschopný od 01.03.2017 do 31.03.2017, v mesiaci 4/2017 bol práceneschopný od 01.04.2017 do 30.04.2017, v mesiaci 5/2017 bol práceneschopný od 01.05.2017 do 31.05.2017, za mesiac 06/2017 dosiahol hrubú mzdu 2.196,01 eur, za mesiac 07/2017 dosiahol hrubú mzdu 2.196 eur, za mesiac 08/2017 dosiahol hrubú mzdu 2.248,10 eur, za mesiac 09/2017 dosiahol hrubú mzdu 2.196 eur, za mesiac 10/2017 dosiahol hrubú mzdu 2.196 eur (doklady o vyúčtovaní mzdy žalobcu u zamestnávateľa E. M. za obdobie od 12/2015 do 10/2017, potvrdenie Sociálnej poisťovne o vyplatených nemocenských dávkach).

15. Súd vychádzal z právoplatného súdneho rozhodnutia, podľa ktorého okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Žalobca v zostávajúcej časti konania požaduje náhradu mzdy za obdobie od 10.10.2014 do právoplatnosti rozhodnutia o určení neplatnosti, následne svoj nárok upresnil tak, že náhradu mzdy požaduje od 29.10.2014. Žalovaný v konaní požadoval, aby súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov žalobcovi ako zamestnancovi nepriznal a uplatnil moderačné právo.

16. Podľa § 470 ods. 1 a 2 veta prvá zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“), ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti. (1) Právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované. (2)

17. Podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“), 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.

18. Podľa Čl. 2 veta posledná ZP, výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

19. Podľa § 1 ods. 4 ZP, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

20. Podľa § 129 ods. 1 ZP, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

21. Predpokladom vzniku nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru je právoplatné rozhodnutie súdu o jeho neplatnosti, pričom nároky zamestnanca na náhradu mzdy sú upravené zvlášť pre prípad, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnaní u zamestnávateľa (§ 79 ods. 1 ZP) a zvlášť pre prípad, že na ďalšom zamestnaní u neho netrvá (§ 79 ods. 4 ZP). Pokiaľ ide o nárok zamestnanca na náhradu mzdy v zmysle

§ 79 ods. 1 ZP, predpokladom jeho vzniku je skutočnosť, že zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. V tom prípade v zmysle § 79 ods. 1 ZP platí, že pracovný pomer zamestnanca sa nekončí (s výnimkou, ak tak rozhodne súd z dôvodu, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával) a zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy za obdobie odo dňa, keď zamestnanec 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.

22. V konaní nebolo sporné, že žalobca ako zamestnanec oznámil žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, a to dňa 29.10.2014. Ak má mať oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnaní význam z hľadiska ustanovenia § 79 ods. 1 ZP, musí byť urobené najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (porovnaj napr. uznesenie NS SR sp. zn. 1Cdo/180/2009 zo dňa 27.10.2009), ktorá podmienka bola splnená. Vzhľadom k uvedenému, žalobca má nárok na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 ZP, a to v zásade odo dňa, keď oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní (teda odo dňa 29.10.2014), až do času, keď mu žalovaný ako zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci. Nakoľko žalovaný neumožnil žalobcovi pokračovať v práci počas konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, žalobca by mal zo zákona nárok na náhradu mzdy do právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru.

23. Žalobca si uplatnil náhradu mzdy za čas najskôr od 10.10.2014 do právoplatnosti rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru. Neskôr svoj nárok spresnil tak, že sa domáha nároku na náhradu mzdy od doručenia oznámenia, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Žalobcovi tak patrí náhrada mzdy od 29.10.2014.

24. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení k rozhodnému obdobiu skončenia pracovného pomeru, teda aj v znení novely účinnej od 1.1.2013, 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. Keďže rozhodnutie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru nadobudlo právoplatnosť dňa 26.05.2020, s poukazom na § 79 ods. 2 Zákonníka práce, náhrada mzdy môže byť priznaná najdlhšie do 29.10.2017. Po právoplatnosti takého rozhodnutia, ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu, vznikajú zamestnancovi nároky v zmysle § 142 ods. 3 ZP.

25. Súd vychádzal z toho, že priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa zisťuje, ako priemerný hodinový zárobok. Metodika zistenia priemerného zárobku je upravená v § 134 Zákonníka práce. Rozhodujúcim obdobím v zmysle § 134 ods. 2 Zákonníka práce je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak. Súd zisťoval priemerný zárobok k 29.10.2014. Pri určení náhrady mzdy súd vychádzal z výpočtu priemerného zárobku a ustálil, že obdobím rozhodným pre výpočet priemerného zárobku je 3. štvrtrok roku 2014, t. j. hrubá mzda, ktorú dosahoval žalobca u žalovaného za mesiace júl 2014 až september 2014.

26. Do hrubej mzdy sa nezahŕňajú plnenia zamestnávateľa, ktoré v zmysle § 118 Zákonníka práce nemajú charakter mzdy za vykonanú prácu (Baranová H. a kol.: Zákonník práce - komentár, Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 935). Za mzdu sa podľa <<https://www.beck-online.sk/bo/document-view.seam?documentId=pj5f6mrqgayv6mzrgexhaylsmftxeylgfuytcoa>> 118 ods. 1 Zákonníka práce nepovažuje najmä náhrada mzdy. Podľa § 116 ods. 1 Zákonníka práce zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Podľa § 122 ods. 3 tretia veta Zákonníka práce u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý prípadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. Náhrada ušlej mzdy za sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou: sviatok, ktorý prípadne na jeho obvyklý pracovný deň, sa považuje za odpracovaný deň, za ktorý zamestnancovi prislúcha nekrátená mesačná mzda, aj keď v deň sviatku nepracoval. Týmto zamestnancom náhrada mzdy nepatrí, nakoľko nie je splnená posledná z podmienok, ktorou je, že za dobu, keď v dôsledku sviatku zamestnanec nepracoval, mu z tohto dôvodu ušla mzda. Nakoľko deň sviatku sa u týchto zamestnancov považuje za odpracovaný deň, aj na účely zisťovania priemerného zárobku sa suma mzdy za deň sviatku zahrnie do mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a počet hodín pracovnej zmeny, ktorý v dôsledku sviatku zamestnanec neodpracoval, sa premietne aj do počtu odpracovaných hodín v rozhodujúcom období. (In. Baranová H. a kol.: Zákonník práce - komentár, Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 1009). Rovnaký záver vyplýva aj z rozhodnutia publikovaného pod R 19/1977 <<https://www.beck-online.sk/bo/document-view.seam?documentId=oiytslwrhe3to>> podľa ktorého „zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, patrí táto mzda bez ohľadu na to, koľko dní má kalendárny mesiac. V dôsledku sviatku sa mu totiž mzda nekráti, to znamená, že takémuto zamestnancovi nepatrí v tomto prípade za sviatok náhrada mzdy“.

27. Priemerný zárobok sa zisťuje zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného v rozhodujúcom období (do hrubej mzdy sa nezapočítava plnenie zamestnávateľa, ktoré v zmysle § 118 Zákonníka práce nemajú charakter mzdy napr. náhrada mzdy, teda ani náhrada mzdy za dovolenku) a zisťuje sa ako hodinový zárobok. Znamená to, že ide o mzdu za dni, kedy zamestnanec skutočne pracoval, zúčtovanú zamestnancovi podľa Zákonníka práce, v zmysle ktorého sa mzdou rozumie mzda brutto. Vypočíta sa tak, že hrubá mzda zúčtovaná v rozhodujúcom období sa delí počtom skutočne odpracovaných hodín v rozhodujúcom období. Zúčtovanou mzdou je mzda pred zrazením odvodov do zdravotnej a sociálnej poisťovne, dane z príjmu atď. Zamestnávateľovi potom na základe právoplatného súdneho rozhodnutia vzniká povinnosť sumu náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru zamestnancovi vyplatiť a z tejto sumy zabezpečiť odvodové povinnosti

vo vzťahu k sociálnemu poisteniu, zdravotnému poisteniu a dani z príjmov, teda tieto odvody pred faktickou výplatoú odpočítat'.

28. Súd zisťoval priemerný mesačný zárobok žalobcu:

28.01 V mesiaci júl 2014 žalobca odpracoval 15 dní, 7 dní čerpal dovolenku a jeden deň mal ospravedlnenú neprítomnosť - lekára. Celkovo za tento mesiac odpracoval 120 hodín (15 x 8 hodín) a hrubá mzda za odpracované dni (teda bez náhrady za dovolenku a náhradu mzdy pri návšteve lekára) je vo výške 1.043,48 eur.

28.02 V mesiaci august 2014 žalobca odpracoval 18 pracovných dní, v mesiaci je 1 deň sviatku a dva dni mal ospravedlnenú neprítomnosť - lekára. Žalovaný odpracoval 144 hodín (18 x 8 hodín) a do počtu hodín sa zahŕňa aj 8 hodín za deň sviatku, teda spolu odpracoval 152 hodín a hrubá mzda za odpracované dni (teda bez náhrady mzdy pri návšteve lekára) je vo výške 1.445,33 eur (1.371,43 eur + 73,90 eur za sviatok).

28.03 V mesiaci september 2014 žalobca odpracoval 3 pracovné dni, v mesiaci sú dva dni sviatku, žalobca mal jeden deň vykázanú neospravedlnenú neprítomnosť. Žalovaný odpracoval 24 hodín (3 x 8 hodín) a do mzdy sa mu započítava aj 8 hodín za deň sviatku, teda spolu 32 hodín. Hrubá mzda za odpracované dni, vrátane sviatku, je vo výške 292,08 eur, (218,18 eur + 73,90 eur za sviatok).

28.04 Žalobca v rozhodujúcom období odpracoval celkovo 304 hodín (120+152+32) a za odpracované dni dosiahol celkovú hrubú mzdu v celkovej výške 2.780,89 eur (1.043,48+ 1.445,33+ 292,08). Priemerný hodinový zárobok žalobcu zaokrúhlený na 4 desatinné miesta predstavuje 9,1477 eur. (2.780,89 : 304 hodín).

28.05 Žalobca mal dohodnutý 40 hodinový týždenný pracovný čas. Priemerný počet týždňov za mesiac predstavuje 4,3482 (52,1786:12) a pri počte odpracovaných hodín 40 hodín, priemerný počet hodín mesačne predstavuje 173,92 hodín.

28.06 Priemerný mesačný zárobok žalobcu je suma 1.590,97 eur (9,1477 eur x 173,92 hodín).

29. Súd sa nestotožnil s výpočtom priemerného mesačného zárobku predloženého žalobcom, ktorý výšku priemerného mesačného zárobku vyčíslil ako násobok denného zárobku žalobcu. Súd sa nestotožnil ani s výpočtom priemerného mesačného zárobku žalovaného, ktorý najskôr túto hodnotu určil ako hrubý mesačný zárobok v rozhodujúcom období (teda súčet hrubého príjmu za mesiace 07/2014-09/2014 a jeho pomerná časť pripadajúca na jeden mesiac, pričom uviedol, že priemerná mesačná mzda je 865,87 eur). Následne síce žalovaný priemerný mesačný zárobok určil už v súlade s metodikou podľa § 134 Zákonníka práce, na ktorú poukázal súd vyššie, ale do vzorca na výpočet náhrady mzdy nezahrnul aj mzdu za sviatok.

30. Žalobca uviedol, že pre účely výpočtu priemernej mzdy by mal súd zohľadniť dojednanú výšku mesačnej mzdy, ktoré pozostáva z pevnej zložky 1.600 eur mesačne a z prémie vo výške 25% mesačne. Súd preto posúdil aj tento argument žalobcu, podľa ktorého priemerná mzda pre účely náhrady mzdy by mala byť určená podľa mzdy dohodnutej v pracovnej zmluve, vrátane prémie, nie podľa zúčtovanej mzdy, navyše ak žalobca žalovaného vyzval na doplatenie nevyplatennej mzdy.

31. Dňa 15.11.2013 uzatvoril žalobca so žalovaným pracovnú zmluvu s dňom nástupu do práce 15.11.2013. Dňa 27.1.2013 prijalo predstavenstvo žalovaného uznesenie č. 23, ktorým menovalo žalobcu do funkcie riaditeľa žalovaného. Uznesením č. 26 schválilo predstavenstvo žalovaného základný plat vo výške 1.600 eur plus 25 % prémie. Nadväzne na uznesenie vydal žalovaný dňa 31.01.2014 menovací dekrét o menovaní žalobcu do funkcie riaditeľa od 01.02.2014 a dodatkom č. 3 k pracovnej zmluve zo dňa 31.01.2014 určil žalobcovi základný plat vo výške 1.600 eur + 25% prémie. Z menovacieho dekrétu tiež vyplýva, že po schválení ročných výsledkov môže predstavenstvo priznať odmenu vo výške dvojnásobku priemerného mesačného platu. Odmeňovanie bolo podľa platového dekrétu určené v zmysle vnútroorganizovanej smernice. Z kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi žalovaným a odborovou organizáciou pre rok 2014 nie sú upravené žiadne podmienky vyplácania prémie.

32. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe uviedol, že prémie boli nenárokovateľnou zložkou mzdy, záviseli od výkonov žalobcu a ich výška podliehala schváleniu predstavenstvom. Predstavenstvo schválilo vyplatenie prémie žalobcovi len za mesiac február 2014, za ďalšie mesiace prémie žalobcovi vyplatené ani schválené neboli. Žalobca účinne nepoprel tvrdenia žalovaného, v zmysle ktorého prémie sú nenárokovateľné a závislé od výkonov a schvaľuje ich predstavenstvo. Zotrval len na tvrdení, že mzda bola dohodnutá v dodatku č. 3 ako pevná mzda a 25 % prémie. Uviedol, že prémie si od žalovaného neuplatňoval súdnou cestou, hoci žalovaného na úhradu doplatku mzdy (teda prémie za mesiace marec až august 2014) vyzval aj písomne dňa 12.10.2014 a žalovaný výzvu prevzal dňa 13.11.2014. Z nepopretého tvrdenia vyplýva, že žalovaný prémie žalobcovi nevyplatil.

33. Z uvedeného dôvodu súd považuje za nesporné, že prémie ako jedna zo zložiek mzdy nebola nárokovateľná. Priemerná mzda na účely vyčíslenia náhrady mzdy sa zisťuje zo mzdy zúčtovanej zamestnávateľom, pričom ide o výšku mzdy pred zrazením preddavkov na daň a odvody. Súd za priemerný zárobok určil zárobok, ktorý bol žalobcovi žalovaným zúčtovaný ako hrubá mzda za jednotlivé mesiace rozhodujúceho obdobia. Z výplatných pásov vystavených žalovaným, ktorých obsah žalobca nepoprel vyplýva, že v jednotlivých výplatných mesiacoch rozhodujúceho obdobia prémie žalobcovi vyplatené neboli a ich vyplatenia sa žalobca súdne nedomáhal, s výnimkou toho, že po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru vyzval žalovaného na doplatenie mzdy. Z uvedeného dôvodu súd v metodike výpočtu priemernej mzdy pre účely náhrady mzdy nezohľadňoval ako mzdovú zložku prémie.

34. Zákonník práce nevyklučuje rôzne formy odmien, prémie, osobných ohodnotení, ktoré majú motivovať zamestnanca. Poskytovanie motivačných mzdových foriem môže zamestnávateľ upraviť v kolektívnej zmluve alebo v internom predpise, napr. v pracovnom poriadku, mzdovom poriadku, v osobitnom prémiovom poriadku a pod. Nárok na odmenu Zákonník práce ale nepozná. Takýto záver vyplýva aj z rozhodovacej praxe, v zmysle ktorej „priznanie odmien nie je právne nárokovateľné a ich nevyplatenie samo osebe nemožno považovať za postih alebo sankciu“ (NS SR, sp. zn. 2 Mcdo/19/2007).

35. Žalobca tvrdil, že jeho povinnosťou nebolo určiť priemernú mzdu a táto povinnosť vyplýva zamestnávateľovi z § 134 Zákonníka práce. Žalobcu ale nezaťažovalo žiadne neprimerané dôkazné bremeno v tom, aby sám vyčíslil výšku svojho nároku na náhradu mzdy, nakoľko objektívne disponoval alebo mohol disponovať listinou o vyplatení mzdy, alebo mohol vyzvať žalovaného, aby mu takúto listinu vystavil a sám mohol vyčísliť výšku nároku. V prípade, ak by považoval prémie za nárokovateľné, mohol súdnou cestou svoj nárok uplatniť a domáhať sa doplatku mzdy od žalovaného. Žalobca sa takého nároku nedomáhal v samostatnom konaní a ani v tomto konaní z podaní žalobcu jednoznačne nevyplývalo, že by si samostatne uplatňoval aj nárok na doplatenie prémie.

36. Pokiaľ žalobca tvrdí, že tento doplatok mzdy si uplatnil tým, že požaduje náhradu mzdy vyčíslenú vrátane prémie, súd zdôrazňuje, že je potrebné rozlišovať medzi mzdou a náhradou mzdy. Pokiaľ si žalobca uplatnil náhradu mzdy tak, že túto určil aj so zohľadnením prémie na ktoré mal podľa jeho názoru nárok, neznamená to, že si týmto podaním zároveň uplatnil aj nárok na doplatok mzdy. Predmetom tohto konania pritom nebol spor o vyplatenie mzdy a posúdenie prípadných nevyplatených mzdových nárokov za vykonanú prácu. Predmetom konania je len rozhodnutie o nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Ak žalobca zastával názor, že jeho mzda mala zodpovedať výške uvedenej v pracovnej zmluve, t. j. mala mu byť zúčtovaná a vyplatená mzda vrátane prémie, nič mu nebránilo v tom, aby si tento nárok uplatnil v samostatnom konaní. Z dôvodu toho, že predmet dokazovania v konaní o náhradu mzdy je limitovaný zúčtovanou mzdou, z ktorej sa realizujú zrážky odvodov a dane z príjmu, súd nepovažoval za hospodárne ďalšie dokazovanie (dokazovanie by bolo nad rámec tohto konania), ktoré navrhol žalobca v súvislosti s uplatnením nároku na doplatok mzdy. Navyše si žalobca takýto nárok ani riadne v konaní neuplatnil, tak aby bolo zrejmé, či sa vôbec domáha doplatku mzdy.

37. Z dikcie ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že súd nie je oprávnený moderovať nárok na náhradu mzdy za prvých 12 kalendárnych mesiacov. Náhrada mzdy v takom prípade nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý neplatne skončil so zamestnancom pracovný pomer a nesplnil si svoju

povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu (viď. uznesenie NS SR sp. zn. 6 Cdo/157/2010 zo dňa 14.09.2011). Poskytnutie náhrady mzdy je teda dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi trvajúcejmu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy.

38. S poukazom na rozhodovaciu prax pritom platí, že (R 90/1970 <<https://www.beck-online.sk/bo/document-view.seam?documentId=njptcojxgbpxexzzgbpwwg2lw>>) ak pracovník nie je schopný (napr. pre práceneschopnosť, keď mu patrí nemocenské) alebo ochotný vykonávať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 61 <<https://www.beck-online.sk/bo/document-view.seam?documentId=pj5f6mrqgayv6mzrgexhaylsmftxeylfgu3dc>> ods. 1 ZP (teraz § 79 <<https://www.beck-online.sk/bo/document-view.seam?documentId=pj5f6mrqgayv6mzrgexhaylsmftxeylfgu3ts>> ods. 1 ZP). Znamená to, že k strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže u zamestnanca prísť len vtedy, ak je sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, karantény alebo z dôvodu inej dôležitej osobnej prekážky v práci, pri ktorej zamestnancovi neprináleží náhrada mzdy, nemá nárok ani na náhradu mzdy.

39. Žalobca má tak za obdobie prvých 12 kalendárnych mesiacov nárok na náhradu mzdy v celkovej výške 8.006,12 eur, ktorá pozostáva z náhrady mzdy za obdobie od 29.10.2014 do 31.10.2014 vo výške 153,96 eur ( $3 \times 51,32$ )[ $1590,97/31=51,32$ ] a za obdobie od 01.06.2015 do 29.10.2015 v celkovej výške 7.852,16 eur ( $4 \times 1590,97 + 1 \times 1.488,28$  eur ako pomernú časť náhrady za 29 dní mesiaca 10/2015 t. j.  $29 \times 51,32$ )[ $1590,97/31$  dní= $51,32$ ]).

40. V období od 01.11.2014 do 31.05.2015 bol žalobca dočasne práceneschopný a za toto obdobie mu nárok na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru nevznikol.

41. Žalovaný ako zamestnávateľ podal v konaní v zmysle § 79 ods. 2 ZP návrh na zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. Súd ďalej posúdil, či sú v prejednávanej veci splnené podmienky pre takýto postup. Žalovaný predniesol návrh na moderáciu náhrady mzdy nad 12 mesiacov, z dôvodom uvedených v bode 5.

42. Zákonník práce v ustanovení § 79 ods. 2 v znení účinnom do 31.08.2007 ukladal súdu, na ktoré skutočnosti najmä má prihliadnúť pri rozhodovaní o žiadosti zamestnávateľa o nepriznanie náhrady mzdy prevyšujúcej (v tom čase) deväť mesiacov, a síce 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. Ustanovenie § 79 ods. 2 ZP v znení účinnom od 01.09.2007 neurčuje konkrétne, na ktoré skutočnosti má súd pri rozhodovaní o žiadosti zamestnávateľa prihliadať. Súd má za to, že z novelizácie ustanovenia § 79 ods. 2 ZP (po odstránení vety za bodkočiarkou) je možné vyvodiť, že pre nepriznanie alebo primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov už nie je prednostne rozhodujúca otázka zamestnania sa žalobcu ako zamestnanca v rozhodnom období, ale celkovo otázka, či by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 ZP bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 ZP.

43. Súd poukazuje na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo/157/2010 zo dňa 14.09.2011, v ktorom dovolací súd uviedol, že „hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na 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. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky

negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne.“

44. Zákonník práce v aktuálnom znení teda neuvádza, na ktoré skutočnosti je pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľa súd povinný prihliadať, pričom ak zamestnávateľ požiada o nepriznanie alebo krátenie náhrady mzdy, žiadaná náhrada mzdy za čas prevyšujúci obdobie 12 mesiacov závisí na úvahe súdu. S poukazom na ustálenú súdnu prax, ako aj vyššie citované rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľa o nepriznanie alebo krátenie náhrady mzdy súd zisťuje, či a v akom rozsahu by priznanie náhrady mzdy nad 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi.

45. Závery najvyššieho súdu (6Cdo/157/2010) boli podporené aj rozhodnutím Ústavného súdu SR v náleze z 19. novembra 2019, sp. zn. I. ÚS 331/2019, ktorý uviedol, že „predchádzajúce ustanovenie § 79 ods. 2 ZP (resp. ešte predtým § 61 ods. 2 ZP) „obsahovalo aj „návod“ ako pristupovať k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy. Súdny mali pri svojom rozhodovaní prihliadať 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. Súdny tak posudzovali, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideliť mu dohodnutú prácu. Účelom tejto úpravy, predpokladajúcej všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce), bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie - aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa. 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“, pričom ústavný súd ďalej uviedol, že „pri takomto rozhodovaní ... 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.“

46. Najvyšší súd SR si v rozhodnutí sp. zn. 7Cdo/52/2020 osvojil právne názory uvedené vyššie a doplnil, že „závery súdu podmieňujúce nárok žalobkyne na náhradu mzdy v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov jej iniciatívou pri zamestnaní sa u iného zamestnávateľa, či pozastavením jej živnosti, spočívajú na nesprávnom právnom posúdení veci“.

47. Žalovaný ako hlavné dôvody prečo by súd nemal nad rozsah 12 mesiacov náhradu mzdy priznať uviedol tri skupiny dôvodov. Prvú skupinu tvoria dôvody, že žalobca bol zamestnaný alebo poberal nemocenské dávky, alebo bol evidovaný na úrade práce ako nezamestnaný. Druhú skupinu tvoria dôvody týkajúce sa okolností okamžitého skončenia pracovného pomeru, teda nebyť formálneho nedostatku, dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru by boli dané tým, že žalobca porušoval povinnosti pri správe cudzieho majetku, bola mu preukázaná škoda čiernou prácou a neoprávneným používaním služobného vozidla. Tretiu skupinu tvoria dôvody, ktoré svedčia o nemorálnom správaní žalobcu, a to, že zakúpil detskú sedačku na náklady žalovaného do služobného vozidla a prezentoval rodinné výlety za služobné cesty, čím sa chcel bezdôvodne obohatiť na úkor zamestnávateľa, ďalej má dojednané 6 mesačné odstupné, ktoré je podľa žalovaného neprimerané, bolo dojednané za nápadne nevýhodných podmienok, a to orgánom za žalovaného nepríslušným, ktoré bude musieť po skončení pracovného pomeru žalobcovi uhradiť.

48. Žalobca bol po skončení pracovného pomeru evidovaný na úrade práce. V intenciách vyššie uvedenej rozhodovacej praxe nárok na náhradu mzdy nad rozsah 12 mesiacov by nemal byť predmetom moderačného práva súdu, ak v danom čase zamestnanec nepracoval alebo si prácu nehľadal a bol evidovaný na úrade práce. Táto skutočnosť tak nemôže byť žalobcovi na ťarchu. Súd preto neuplatnil moderačné právo vo vzťahu k tomu obdobiu, počas ktorého bol žalobca nezamestnaný.

49. Rovnako nie je dôvodné ani tvrdenie, že mu bolo vyplatené nemocenské, nakoľko za obdobie práceneschopnosti nárok na náhradu mzdy žalobcovi nevznikol a za toto obdobie mu súd náhradu mzdy ani nepriznal.

50. Ani námietka o tom, že žalobca bol zamestnaný a poberal mzdu, nie je už v intenciách označených súdnych rozhodnutí relevantná pre posúdenie jeho návrhu na nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Z normatívneho textu už nevyplýva, že prípadná mzda zamestnanca z iného pracovného pomeru by mala byť dôvodom na to, aby súd náhradu mzdy za obdobie zamestnania nepriznal.

51. Súd sa preto ďalej zaoberal len tým, prečo žalovaný ako zamestnávateľ neumožnil žalobcovi pokračovať v práci a tým, či ďalšie dôvody uvádzané žalovaným (druhá a tretia skupina dôvodov) sú relevantnými z hľadiska toho, že prípadné vyplatenie náhrady mzdy nad rozsah 12 mesiacov by bolo v rozpore s dobrými mravmi.

52. Súd najskôr zohľadnil dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd prvej inštancie, ako aj odvolací súd uviedli, že okamžité skočenie pracovného pomeru je neplatné z dôvodu, že nebolo prerokované odborovým orgánom. Vo vzťahu k samotným dôvodom súd vykonal rozsiahle dokazovanie, avšak z dôvodu hospodárnosti sa nimi súdu už vecne nezaoberal.

53. Súd zdôrazňuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru je, v porovnaní s výpoveďou, výnimočné opatrenia, ku ktorému by mal zamestnávateľ pristúpiť len vtedy, ak konanie zamestnanca možno s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti považovať za tak závažné z hľadiska intenzity a rozsahu porušenia povinností, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby ho naďalej zamestnával (napr. NS SR, sp. zn. 5 Cdo 26/2009). Pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny sa vo všeobecnosti musí prihliadnuť na osobu zamestnanca, ním zastávanú funkciu, jeho doterajší postoj pri plnení pracovných úloh, čas a situáciu, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, mieru zavinenia zamestnanca, spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnancom, dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa to, či svojím konaním spôsobil zamestnávateľovi škodu a pod. Súd zdôrazňuje, že prípadné okamžité skončenie pracovného pomeru značne znevýhodňuje zamestnanca v budúcom uplatnení na trhu práce. Pre zamestnanca sa sťažuje možnosť získať primerané zamestnanie. Je obvyklé, že potenciálny zamestnávateľ sa zaujíma o dôvody skončenia, požaduje referencie a môže ho vnútorne odradiť zamestnať takého uchádzača, hoci by aj spĺňal kvalifikačné kritériá. Preto, ak zamestnávateľ skončí pracovný pomer okamžite, zákonite zasiahne aj do možného budúceho pracovného uplatnenia zamestnanca. Okamžité skončenie pracovného pomeru by tak malo byť dôsledkom riadneho zistenia toho, či zamestnanec skutočne porušil svoje pracovné povinnosti v takom rozsahu a intenzite, že od zamestnávateľa nie je možné požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával, a to ani počas trvania výpovednej doby.

54. V časti konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, sa súd vecne z dôvodu hospodárnosti nezaoberala samotnými dôvodmi. Žalovaný ale poukázal na to, že odhliadnuc od formálneho nedostatku, okamžité skončenie by bolo dôvodné. Keďže vo vzťahu k dôvodom okamžitého skončenia bolo vykonané dokazovanie, súd sa zaoberal aj tým, či by samotné dôvody okamžitého skončenia obstáli. Z vykonaného dokazovania vyplývajú závažné pochybnosti o tom, či dôvody okamžitého skončenia žalovaným obstoja. Súd zdôrazňuje, že dôvody uvedené v okamžitom skončení by mali byť jasné, určité, dostatočne konkretizované a nezameniteľné, tak aby sa zamedzilo tomu, že uplatnený dôvod sa bude dodatočne meniť, prípadne modifikovať. Preto je potrebné, aby sa konkretizovali skutočnosť, na základe ktorých zamestnávateľ identifikoval zákonný dôvod okamžitého skončenia. Z okamžitého skončenia daného žalovaným žalobcovi pritom vyplýva, že dôvody týkajúce sa uzatvorenia nevýhodnej zmluvy na kúpu vozidla a nevyúčtovanie súkromných ciest sú formulované všeobecne, bez toho, aby bolo možné takéto dôvody preskúmať. Inak povedané, žalovaný v okamžitom skončení nekonkretizoval v čom spočíva samotná nevýhodnosť kúpy vozidla a ani ktorú konkrétnu povinnosť tým žalobca porušil. Žalovaný neuviedol ani to, ktoré konkrétne cesty služobným vozidlom žalobca nevyúčtoval, ak mal takú povinnosť, pričom dokazovaním bolo zistené, že povinnosť vyúčtovať súkromnú cestu mal iný zamestnanec žalovaného, povinnosťou žalobcu bolo len označiť súkromnú cestu a mať súhlas na použitie služobného vozidla na súkromné účely, čo splnil. Dôsledkom týchto nedostatkov okamžitého skončenia bolo aj to, že v priebehu konania žalovaný opakovane dopĺňal svoju argumentáciu na podporu týchto dôvodov, tieto modifikoval, čo je ale neprípustné.

55. Súd uvádza, že to, či žalobca udelil pokyn neoprávnene vyplatiť mzdu osobe, ktorá nebola v pracovnom pomere so žalovaným bolo predmetom správneho a trestného konania. V administratívnom - priestupkovom konaní ani v trestnom konaní sa takáto skutočnosť nepreukázala. A ani v tomto konaní neboli odstránené pochybnosti ohľadom dôvodu uvedeného žalovaným. Rovnako nebolo preukázané, že by žalobca zakúpil služobné motorové vozidlo bez vedomia a súhlasu členov predstavenstva, ako to dodatočne žalovaný uvádzal alebo ho zakúpil za takých podmienok, ktoré by žalovaného znevýhodňovali, keď žalovaný až dodatočne uvádzal v čom spočíva nevýhodná kúpa vozidla a pritom neuviedol na základe akých kritérií vyhodnotil nevýhodné podmienky kúpy.

56. Súd má za to, že dôvody okamžitého skončenia uvedené žalovaným by neobstáli ani v prípade, ak by ich súd vecne hodnotil. Žalovaný nevyvrátil, hoci ho zaťažovalo dôkazné bremeno, závažné pochybnosti o tom, že žalobca uvedeným spôsobom porušil svoje povinnosti. Súd tak dospel k záveru, že žalovaným namietané skutočnosti týkajúce sa okamžitého skončenia pracovného pomeru nie sú relevantnými pre posúdenie dôvodnosti jeho návrhu na nepriznanie náhrady mzdy žalobcovi za obdobie presahujúce 12 mesiacov pre rozpor s dobrými mravmi.

57. Súd sa nestotožnil ani s ďalšou skupinou dôvodov. Žalobca poprel tvrdenie, že by zakúpil výbavu služobného vozidla (detská autosedačka), ktorá nie je v služobnom vozidle obvyklá. Žalovaný v priebehu konania túto skutočnosť nepreukázal. Zo špecifikácie zakúpeného vozidla vyplýva len to, že vozidlo disponuje prípravou na uchytenie autosedačky, pričom tento prvok výbavy nemožno považovať za autosedačku. Súd preto na takýto dôvod pri zvažovaní moderácie neprihliadal.

58. Žalovaný uviedol, že žalobcovi bude musieť vyplatiť pri riadnom skončení pracovného pomeru odstupné a tvrdí, že výška odstupného nebola dojednaná riadne, je pre žalovaného nevýhodná a zmluvu za žalovaného neuzatvoril oprávnený subjekt. Pokiaľ žalovaný dospel k záveru, že dohoda o odstupnom nebola dojednaná riadne, má možnosť brániť sa voči takto uplatneným nárokom, ktoré si žalobca ešte ani neuplatnil, keďže pracovný pomer doteraz skončený nebol. Súd navyše dodáva, že žalovaný v priebehu konania netvrdil a ani nenavrhol dokazovania ohľadom, toho, či samotný žalobca konal v rozpore s dobrými mravmi pri dojednávaní Dodatku č. 4 k Pracovnej zmluve ohľadom výšky odstupného. Inak povedané, žalovaný netvrdil ani nepreukázal to, či žalobca je zodpovedný za tvrdené nedostatky, resp. či v rozpore s dobrými mravmi ovplyvnil obsah dodatku vo svoj prospech.

59. S prihliadnutím na argumentáciu ústavného súdu, žalovaný neuviedol žiadne také skutočnosti, ktoré by mu objektívne znemožnili, aby žalobcovi umožnil pokračovať v práci, a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť jeho mzdové nároky. Z postoja žalovaného, ktorý zastával až do skončenia dokazovania vyplýva, že ďalšie zamestnávanie žalobcu nie je zo strany žalovaného možné, nakoľko žalovaný zotrváva na svojom názore, že vecné dôvody okamžitého skončenia sú dané, žalovaný pochybil len formálne a je to práve žalobca, ktorý podľa jeho názoru zneužil svoje pracovné postavenie u žalovaného za účelom svojho vlastného obohatenia. Súd má za to, že žalovaný zotrval na svojom odmietavom postoji k ďalšiemu možnému zamestnaniu žalobcu neodôvodnene, keďže neuviedol, žiadne objektívne skutočnosti, ktoré by mu znemožňovali umožniť žalobcovi pokračovať v práci a vyplácať mu dohodnutú mzdu.

60. Vzhľadom na vyššie uvedené, súd posúdil ako nedôvodné námietky žalovaného, pre ktoré by súd mal uplatniť moderačné právo vo vzťahu k náhrade mzdy. Zároveň je potrebné prihliadnuť na to, že náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so zamestnancom. Ak náhrada mzdy podľa § 79 Zákonníka práce má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a sankcie voči zamestnávateľovi, a zároveň je odrazom povinnosti zamestnávateľa znášať dôsledky svojho protiprávneho konania (viď. uznesenie NS SR, sp. zn. 6 Cdo/157/2010 zo dňa 14.09.2011), je vylúčené, aby v prípade neplatnosti okamžitého skončenia bola žalobcovi priznaná náhrada mzdy iba v minimálnom rozsahu 12-ich mesiacov, nakoľko by to nebolo možné považovať za súladné s princípom spravodlivosti.

61. S poukazom na vyššie uvedené dospel súd k záveru, že nebol daný dôvod na primerané zníženie náhrady mzdy nad rozsah 12 mesiacov. Súd mal za to, že priznanie náhrady mzdy za čas presahujúci

12 mesiacov neodporuje ani zásadám spravodlivosti a primeranosti, keďže súd celkovo priznal náhradu mzdy žalobcovi len za približne 18 kalendárnych mesiacov.

62. V konaní bolo preukázané, že žalobca bol počas ďalších 24 mesiacov za ktoré si uplatnil nárok na náhradu mzdy evidovaný ako nezamestnaný v čase od 30.10.2015 do 29.12.2015, od 30.12.2015 sa zamestnal v spoločnosti E. M., a.s., v období od 03.02.2016 do 30.06.2016 a od 27.10.2016 do 31.05.2017 bol práceneschopný. Z potvrdení zamestnávateľa (E. Trnava, a. s.) o hrubej mzde žalobcu vyplýva, že žalobca mal priemernú mesačnú hrubú mzdu v roku 2016 vo výške 1.300 eur (t. j. mzda za odpracované mesiace) a v roku 2017 priemernú mesačnú hrubú mzdu vo výške 2.206 eur. Už s poukazom na vyššie uvedené obdobie evidencie na úrade práce a príjem zo zamestnania nie sú dôvody na uplatnenie moderácie náhrady mzdy.

63. Žalobca nárok na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov v celkovej výške 18.999,52 eur, ktorá pozostáva z náhrady mzdy za obdobie od 30.10.2015 do 31.10.2015 vo výške 102,64 eur ( $2 \times 51,32 \times [1590,97/31 = 51,32]$ ), od 01.11.2015 do 31.01.2016 vo výške 4.772,91 eur ( $3 \times 1.590,97$ ), od 01.02.2016 do 03.02.2016 vo výške 164,58 eur ( $3 \times 54,86 \times [1590,97/29 = 54,86]$ ), od 01.07.2016 do 30.09.2016 vo výške 4.772,91 eur ( $3 \times 1.590,97$ ), od 01.10.2016 do 26.10.2016 vo výške 1.334,32 eur ( $26 \times 51,32$ ), od 01.06.2017 do 30.09.2017 vo výške 6.363,88 eur ( $4 \times 1.590,97$ ) a od 1.10.2017 do 29.10.2017 vo výške 1.488,28 eur ( $29 \times 51,32$ ).

64. Žalobca si v záverečnom návrhu vyčíslil celkovú náhradu mzdy na sumu 39.875 eur, s tým, že náhradu mzdy požadoval spolu za 18 kalendárnych mesiacov, pričom za obdobie trvania práceneschopnosti si nárok neuplatňuje. Súd priznal žalobcovi nárok za rovnaké obdobie ale v nižšej sume. Rozdiel spočíva v rozdielnom prístupe súdu a žalobcu k vyčísleniu priemernej mzdy pre účely náhrady mzdy, tak ako to súd už uviedol vyššie v bodoch 30 až 36. Nakoľko súd dospel k záveru, že nárok žalobcu nie je dôvodný v takom rozsahu náhrady mzdy v akom ho žalobca vyčíslil v záverečnom návrhu, súd žalobe vyhovel len v časti zaplatenia priznanej sumy náhrady mzdy vo výške 27.005,64 eur (výrok I. rozsudku) a vo zvyšnej časti teda v sume 12.869,36 eur ( $39.875 - 27.005,64$ ) žalobu vo výroku II. rozsudku zamietol.

65. Súd priznal žalobcovi od žalovaného právo na vyplatenie uvedenej náhrady mzdy brutto, pričom po právoplatnosti rozsudku bude povinnosťou žalovaného, aby žalobcovi vyplatil náhradu mzdy netto, teda po zrážke dane zo mzdy a príslušných odvodov. Priznanie náhrady mzdy vyčíslenej v hrubom pritom vyplýva zo skutočnosti, že priemerný zárobok sa zisťuje z hrubej mzdy (platu) zamestnanca (por. napr. rozsudok KS v Trnave č.k. 9Co/420/2012 zo dňa 19.03.2013).

66. Podľa § 251 CSP, trovy konania sú všetky preukázané, odôvodnené a účelne vynaložené výdavky, ktoré vzniknú v konaní v súvislosti s uplatňovaním alebo bránením práva. Podľa § 255 ods. 1 a 2 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. (1) Ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo. (2)

67. Pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov konania strán sporu bolo potrebné prihliadnuť na to, že išlo o konanie o viacerých čiastkových nárokoch, a preto bolo potrebné postupovať pri každom uplatnenom nároku samostatne a úspech a neúspech strán sporu posudzovať osobitne pre ten-ktorý nárok, s tým, že započítanie nárokov nie je možné. K uvedenej otázke sa vyjadril Najvyšší súd SR v uznesení sp. zn. 3MCdo/11/2011 zo dňa 11.10.2012, kde uviedol, že „v prípade, ak súd prejednáva v spoločnom konaní viacero právnych vecí, považuje sa pre účely rozhodnutia o náhrade trov konania každá z týchto vecí za samostatnú. V takom prípade treba samostatne posúdiť mieru úspechu a neúspechu účastníkov (§ 142 ods. 1 a ods. 2 O.s.p.), ďalej zvážiť, či neúspech nebol len v nepatrnej časti alebo či rozhodnutie o výške plnenia nezáviselo od znaleckého posudku alebo úvahy súdu (§ 142 ods. 3 O.s.p.), a to samostatne vo vzťahu ku každej z týchto vecí. Uvedené konania o čiastkových nárokoch majú totiž spoločné iba to, že sa o nich rozhoduje v jednom konaní.“ Okrem toho súd tiež poukazuje na rozsudok Krajského súdu v Trnave č.k. 24Co/262/2016-49 zo dňa 08.02.2017, v ktorom odvolací súd uviedol, že „pri rozhodovaní o nárokoch so samostatným skutkovým základom treba úspech a neúspech strany posudzovať vždy osobitne, podľa toho, v ktorom samostatne uplatniteľnom nároku by mohla byť tá ktorá strana úspešná a v ktorom zase nie. Trovy konania preto treba oddeliť a osobitne o nich rozhodnúť vo vzťahu ku každému nároku zvlášť. Ak ide o práva so samostatným skutkovým základom, nie je vylúčené, že povinnosti na náhradu trov konania sa určujú aj osobitne tak, že žalovaná môže byť zaviazaná k náhrade trov

konania žalobkyni a žalobkyňa k náhrade trov konania žalovanej. Treba zdôrazniť, že súd nemôže nikdy kompenzovať obe vzájomné pohľadávky na týchto trovách svojim rozhodnutím. Môžu tak urobiť strany na základe dohody alebo jednostranného úkonu podľa hmotnoprávnych predpisov. Rovnaký právny názor už bol vyslovený Najvyšším súdom vo veci 3Cz/13/1969 z 24.6.1969, zverejnenom pod R-28/1970.“

68. V konaní o určenie neplatnosti okamžitého skončenia bol žalobca v plnom rozsahu úspešný. O nároku na náhradu trov konania v tejto časti konania potom súd rozhodol vo výroku III. rozsudku v zmysle § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v rozsahu 100% trov uvedeného konania.

69. V konaní o zaplatenie náhrady mzdy bola žalobcovi priznaná náhrada mzdy v sume 27.005,64 eur. O nároku na náhradu trov v tejto časti konania potom súd rozhodol vo výroku III. rozsudku v zmysle § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania o zaplatenie náhrady mzdy v rozsahu 35,44% z prisúdenej sumy 27.005,64 eura, keďže žalobca bol čiastočne procesne úspešný v rozsahu 67,72 % (27.005,64/39.875) a čiastočný procesne neúspešný v rozsahu 32,28% (12.869,36/39.875). Priznaná percentuálna náhrada je tak rozdiel čiastočného úspechu žalobcu 67,72% a čiastočného neúspechu žalobcu 32,28%. V tomto konaní výška celkového nároku závisela tak od vyčíslenej výšky náhrady mzdy (minimálne za náhradu mzdy za prvých 12 kalendárnych mesiacov) v zmysle zákonnej metodiky podľa § 134 Zákonníka práce a zároveň v časti aj od úvahy súdu, či uplatní moderačné právo (za náhradu mzdy nad 12 kalendárnych mesiacov). Výška nároku tak nezávisela výlučne len od úvahy súdu, kedy sa prednostne uplatňuje pravidlo úspechu čo do základu. Súd moderačné právo neuplatnil, teda žalobca by bol úspešný do základu v časti, ktorá bola závislá od úvahy súdu. Žalobca bol ale neúspešný čo sa týka celkovej výšky nároku, keďže si uplatnil náhradu mzdy v sume vyššej, nakoľko túto vyčíslil z vyššej priemernej mzdy ako ju vyčíslil súd. Žalobca bol tak neúspešný ohľadom samotného vyčíslenia výšky náhrady mzdy. Súd sa preto priklonil pri rozhodovaní o trovách konania k preferencii uplatnenia zásady úspechu a neúspechu čo do právneho základu a výšky priznaného nároku ako esenciálneho kritéria priznania náhrady trov konania.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie v lehote do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Trnava (§ 355 ods. 1 CSP, § 357 písm. m)).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania, a síce ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis, spisová značka konania (§ 127 ods. 1 CSP) uviesť, 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) (§ 363 CSP).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné súdne rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na výkon exekúcie podľa osobitného zákona (zák. č. 233/1995 Z.z.).