

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 22CoPr/1/2023  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8317209532  
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 04. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Jančíková  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2024:8317209532.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Jančíkovej a členov senátu JUDr. Jozefa Angeloviča a JUDr. Mareka Kohúta, v spore žalobcu: A. B., nar. XX.XX.XXXX, bytom C. XXX, XXX XX C., zastúpený JUDr. Františkom Svatuškom, advokátom, so sídlom Námestie slobody 25, 066 01 Humenné, proti žalovanému: Mecom Group, s. r. o., so sídlom Poľná č. 4, 066 01 Humenné, IČO: 31 735 151, zastúpený JUDr. Milanom Sedlákom, advokátom, so sídlom Kukučínova 19, 040 01 Košice, o náhradu mzdy s prísl., o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Humenné, č. k. 5Cpr/1/2017-418 zo dňa 10.11.2022, takto

### rozhodol:

I. P o t v r d u j e rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch, ktorým žalovaného zaviazal zaplatiť žalobcovi mzdu za obdobie od 12.9.2013 do 31.5.2014 vo výške 1.748,10 eur brutto s príslušenstvom (II.), ktorým žalovanému voči žalobcovi nepriznal náhradu trov konania za účasť na pojednávaní konanom dňa 13.10.2022 (IV.) a ktorým žalovanému voči žalobcovi priznal náhradu trov konania v rozsahu 10 % (V.).

II. P r i z n á v a žalobcovi voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

1. Okresný súd Humenné (ďalej len ako „súd prvej inštancie“) rozsudkom č. k. 5Cpr/1/2017-418 zo dňa 10.11.2022 návrh žalovaného na prerušenie konania do skončenia konania o dovolaní vo veci vedenej na Okresnom súde Humenné pod sp. zn. 21Cpr/2/2014 zo dňa 24.09.2021 zamietol (I. výrok), uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi mzdu za obdobie od 12.09.2013 do 31.05.2014 vo výške 1.748,10 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50 % ročne zo sumy 370,94 eur od 01.11.2013 do zaplattenia, vo výške 5,25 % ročne zo sumy 240,82 eur od 01.12.2013 do zaplattenia, zo sumy 183,61 eur od 01.01.2014 do zaplattenia, zo sumy 15,23 eur od 01.02.2014 do zaplattenia, vo výške 5,15 % ročne zo sumy 248,71 eur od 01.03.2014 do zaplattenia, zo sumy 227,43 eur od 01.04.2014 do zaplattenia, zo sumy 121,51 eur od 01.05.2014 do zaplattenia, zo sumy 125,67 eur od 01.06.2014 do zaplattenia, zo sumy 214,18 eur od 01.07.2014 do zaplattenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku (II. výrok), žalobu vo zvyšnej časti zamietol (III. výrok), žalovanému voči žalobcovi nepriznal náhradu trov konania za účasť na pojednávaní konanom dňa 13.10.2022 v plnom rozsahu (IV. výrok) a žalovanému voči žalobcovi priznal náhradu trov konania v rozsahu 10 % (V. výrok).

2. Žalobca podal dňa 02.12.2013 žalobu o určenie, že preradenie žalobcu na inú prácu odo dňa 12.11.2013, t. j. na stredisko Baličkáreň, je neplatné, a tiež sa domáhal uloženia povinnosti žalovanému zamestnávať žalobcu podľa pracovnej zmluvy, t. j. prácu pracovníka Soliarne na stredisko č. 214321 okamžite po právoplatnosti rozsudku a taktiež žiadal, aby súd zaviazal žalovaného zaplatiť mu náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku, t. j. do výšky 5,524 eur za hodinu za obdobie od 01.09.2013, teda za mesiac september vo výške 521,64 eur s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne od 10.10.2013

do zaplata, za mesiac okt6ber vo v6yške 388,08 eur s 6urokom z omeškania vo v6yške 9 % ročne od 10.11.2013 do zaplata, za mesiac november vo v6yške 272,88 eur s 6urokom z omeškania vo v6yške 8,75 % ročne od 10.12.2013 do zaplata, za mesiac december vo v6yške 521,64 eur s 6urokom z omeškania vo v6yške 8,75 % ročne od 10.01.2014 do zaplata. Konanie bolo veden6 pod sp. zn. 11Cpr/4/2013.

3. Okresn6 s6d Humenn6 rozsudkom 6. k. 11Cpr/4/2013-214 zo d6a 21.04.2015 ur6il, že preradenie žalobcu A. B. na in6 pr6cu žalovan6m odo d6a 12.11.2013 na stredisko Bali6k6reň je neplatn6. Ďalším v6yrokom žalobu o ur6enie povinnosti zamestn6vať žalobcu podľa pracovnej zmluvy na stredisku 6. 214321 - okamžite po pr6voplatnosti tohto rozsudku zamietol a v prevyškuj6cej 6asti s6d n6rok žalobcu vyl66il na samostatn6 konanie, v ktorom m6 byť rozhodnut6 aj o trov6ch cel6ho konania.

4. Na odvolanie žalovan6ho Krajsk6 s6d v Prešov6 uznesen6m 6. k. 10CoPr/1/2016-304, 10CoPr/2/2016-304 zo d6a 07.09.2017 pripustil zmenu žaloby v 6asti o ur6en6 neplatnosti preradenia žalobcu žalovan6m tak, že t6to znie: „S6d ur6uje, že preradenie žalobcu na in6 pr6cu žalovan6m odo d6a 12.09.2013, t. j. na stredisko Bali6k6reň, je neplatn6“, zrušil rozsudok prvoinštan6ného s6du v napadnutej 6asti, ktor6m s6d ur6il, že preradenie žalobcu žalovan6m odo d6a 12.11.2013 na stredisko Bali6k6reň, je neplatn6 a v rozsahu zrušenia vec vr6til tunajšiemu s6du na Ďalšie konanie. Rozsudok Okresn6ho s6du Humenn6 6. k. 11Cpr/4/2013-214 v 6asti, v ktorej bola žaloba žalobcu zamietnut6 ohľadom uloženia povinnosti zamestn6vať žalobcu podľa pracovnej zmluvy na stredisku 6. 214321 a v 6asti, v ktorej prevyškuj6cej 6asti n6vrh žalobcu na n6hradu mzdy bol vyl66en6 na samostatn6 konanie nadobudol pr6voplatnosť d6a 27.06.2015.

5. N6sledne Okresn6 s6d Humenn6 rozsudkom 6. k. 11Cpr/4/2013-337 zo d6a 17.04.2018 žalobu zamietol a žalovan6mu vo vzťahu k žalobcovi priznal n6hradu trov konania v rozsahu 100 % s t6m, že o v6yške trov konania bude rozhodnut6 samostatn6m uznesen6m po pr6voplatnosti tohto rozsudku. Krajsk6 s6d v Prešov6 rozsudkom 6. k. 10CoPr/1/2019-415 zo d6a 09.05.2019 potvrdil rozsudok s6du prvej inštancie s t6m a rozhodol že žalovan6 m6 proti žalobcovi n6rok na n6hradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

6. N6rok žalobcu na n6hradu mzdy za obdobie od 9 mesiaca 2013 do 12 mesiaca 2013 bol vyl66en6 v zmysle rozhodnutia s6du na samostatn6 konanie veden6 pod spisovou zna6kou 5Cpr/1/2017.

7. Źalobca si tiež na Okresnom s6de Humenn6 ( konanie veden6 pod sp. zn. 11Cpr/1/2014) uplatnil vo6i žalovan6mu žalobou zo d6a 02.07.2014 n6rok na zaplata n6hrady mzdy (dopl6tku k mzde) vo v6yške priemern6ho z6robku, t. j. vo v6yške 5,524 eur/ za hodinu za obdobie do 01.01.2014 do 31.5.2014, t. j. za p6ť mesiacov celkom vo v6yške 1.137,15 eur s 6urokom z omeškania vo v6yške 5,15 % ročne do zaplata, vžd6 od 12. d6a mesiaca nasleduj6ceho tohto ktor6ho mesiaca za predch6dzaj6ci mesiac. Podan6m zo d6a 16.11.2019 žalobca rozš6ril svoj n6rok a to tak, že žalobca sa dom6ha vo6i žalovan6mu zaplata n6hrady mzdy vo v6yške priemern6ho z6robku, t. j. vo v6yške 6,3532 eur/ za hodinu za obdobie do 01.01.2014 do 31.05.2014, t. j. za p6ť mesiacov celkom vo v6yške 2.248,10 eur, minim6lne vo v6yške 2.192,75 eur s 6urokom z omeškania vo v6yške 5,15 % ročne do zaplata, vžd6 od 12. d6a mesiaca nasleduj6ceho tohto ktor6ho mesiaca za predch6dzaj6ci mesiac.

8. Uznesen6m 6. k. 5Cpr/1/2017-112 zo d6a 16.12.2019 s6d prvej inštancie spojil veci veden6 pod sp. zn. 5Cpr/1/2017 a sp. zn. 11Cpr/1/2014 na spoločn6 konanie, ktor6 bude Ďalej veden6 pod sp. zn. 5Cpr/1/2017. Uznesenie nadobudlo pr6voplatnosť d6a 24.01.2020.

9. Uznesen6m 6. k. 5Cpr/1/2017-271 zo d6a 05.10.2021 s6d konanie v 6asti o zaplata mzdy za obdobie mesiaca september 2013 vo v6yške 24,04 eur s pr6sl., za obdobie mesiaca okt6ber 2013 vo v6yške 29,71 eur s pr6sl., za obdobie mesiaca december 2013 vo v6yške 157,63 eur s pr6sl. zastavil, pripustil v zmysle n6vrhu žalobcu zo d6a 11.11.2019 a zo d6a 24.08.2021 zmenu petitu žaloby.

10. Predmetom konania tak bol n6rok žalobcu na n6hradu mzdy vo v6yške priemern6ho z6robku, t. j. do v6yšky 6,3532 eur/za hodinu za obdobie od 12.09.2013, teda  
- za mesiac september 2013 vo v6yške 497,60 eur s 6urokom z omeškania vo v6yške 9 % p. a. od 10.10.2013 do zaplata,  
- za mesiac okt6ber 2013 vo v6yške 385,37 eur s 6urokom z omeškania vo v6yške 9 % p. a. od 10.11.2013 do zaplata,

- za mesiac november 2013 vo výške 427,66 eur s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % p. a. od 10.12.2013 do zaplatenia,
- za mesiac december 2013 vo výške 364,01 eur s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % p. a. od 10.01.2014 do zaplatenia,
- za mesiac január 2014 vo výške 367,03 eur s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % p. a. od 10.02.2014 do zaplatenia,
- za mesiac február 2014 vo výške 531,75 eur s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % p. a. od 10.03.2014 do zaplatenia,
- za mesiac marec 2014 vo výške 457,35 eur s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % p. a. od 10.04.2014 do zaplatenia,
- za mesiac apríl 2014 vo výške 365,50 eur s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % p. a. od 10.05.2014 do zaplatenia,
- za mesiac máj 2014 vo výške vo výške 471,12 eur s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % p. a. od 10.06.2014 do zaplatenia.

11. Žalovaný s podanou žalobou nesúhlasil a žiadal ju v celom rozsahu zamietnuť.

12. Súd prvej inštancie zistil skutkový stav

- strany sporu dňa 28.02.2011 uzatvorili Pracovnú zmluvu a dohodu o pracovných a mzdových podmienkach k výkonu práce zamestnanca podľa § 42 nasledovných zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce. Druh práce v zmysle článku 2 bod 1. bol dohodnutý ako Pracovník soliarne – kostič, ktorý spočíval v kostení a úprave rozmrazovaných a čerstvých surovín. Podľa čl. 3 bod 1. tejto zmluvy zamestnanec má právny nárok bez ohľadu na hospodárskoeconomické výsledky spoločnosti zamestnávateľa na zmluvne dohodnutú hodinovú základnú mzdu vo výške 2,50 eur. Podľa bodu 2. tohto článku k zmluvne dohodnutej mesačnej základnej mzde je možné priznať nadstavbovú pohyblivú zložku mzdy, individuálne mesačné prémie až do výšky 50 % zo základnej individuálnej mesačnej mzdy uvedenej v predošlom odstavci, ktorú je možné meniť a upravovať na základe písomného číslovaného dodatku k tejto zmluve. Podľa čl. 3 bod. 4 tejto zmluvy mzda a individuálne mesačné prémie sú splatné za mesačné obdobie, a to za mesiac uplynulý vo výplatných termínoch stanovených zamestnávateľom, najneskôr však do konca nasledujúceho mesiaca. Výplatným termínom zamestnávateľa je najneskoršie 30-ty deň v mesiaci. Podľa čl. 6 bod 6. zmluvy zmenu pracovnej zmluvy je možné vykonať písomne na základe číslovaných dodatkov, poprípade na základe dohody v zmysle § 58 Zákonníka práce.

- žalovaný predložil žalobcovi dva dodatky č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 28.01.2011 datované zo dňa 15.11.2013 a zo dňa 21.11.2013, ktoré sú opatrené pokiaľ sa jedná o dodatok s účinnosťou od 15.11.2013 s pečiatkou a podpisom D. B. E., výkonného riaditeľa za žalovaného, a pokiaľ sa jedná o dodatok zo dňa 21.11.2013 s pečiatkou a podpisom F. G. H., finančnej riaditeľky žalovaného. Podľa týchto dodatkov malo dôjsť k zmene podstatných náležitostí pracovnej zmluvy, a to čl. 2 bod 1. Druh práce, kde sa mal zmeniť druh práce žalobcu, a to na Pracovník potravinárskej výroby – balenie, ktorý mal spočívať vo výkone obslužných činností na zabezpečenie chodu výroby. Podľa týchto dodatkov malo dôjsť aj k zmene mzdy a dohodnutých pracovných podmienok, teda čl. 3 bod 1. a 2., kde podľa týchto dodatkov zamestnancovi patrí za vykonanú prácu mzda, a to bez ohľadu na hospodárskoeconomické výsledky spoločnosti zamestnávateľa hodinová základná mzda vo výške 2,27 eur, ku ktorej je možné priznať nadstavbovú pohyblivú zložku mzdy - individuálne mesačné prémie až do výšky 30 % zo základnej individuálnej mesačnej mzdy. Tieto dodatky mali byť uzatvorené na dobu neurčitú, a to s účinnosťou odo dňa 1.12.2013.

- príkazným listom č. 4/2013 podpísaným prokuristami žalovaného, a to F. G. H. a D. B. E., zo dňa 10.09.2013 bolo zrušené jedno pracovné miesto pracovníka soliarne na stredisku soliareň závodu v Humennom a bol stanovený počet pracovníkov soliarne na 16 zamestnancov, a to počnúc 12.09.2013. O nadbytočnosti zamestnancov, ktorých sa táto organizačná zmena dotkne, mal rozhodnúť priamy nadriadený. V tomto príkaznom liste je ďalej uvedené, že v prípade prijatia ponúknutej práce od 12.09.2013 na prácu pracovníka potravinárskej výroby 2 - balenie, týmto zamestnancom je potrebné ponechať základný plat vo výške 2,50 eur na hodinu a od 01.12.2013 ich pracovné a platobné zaradenie riešiť v zmysle príslušných vnútorných predpisov.

- podľa Zápisu z prerokovania organizačnej zmeny s dotknutým zamestnancom zo dňa 11.09.2013, žalobca bol oboznámený s rozhodnutím zamestnávateľa zo dňa 10.09.2013 o znížení stavu

zamestnancov z počtu 17 na stav 16, pričom bolo rozhodnuté o nadbytočnosti dotknutého zamestnanca. Zamestnávateľ ponúkol zamestnancovi prácu v baličkárni na plný úväzok. Dotknutý zamestnanec bol poučený o tom, že mu bude daná výpoveď z organizačných dôvodov, pokiaľ ponúknutú prácu neprijme. V tomto zápise je uvedené, že zamestnanec uviedol, že si to ešte rozmyslí a dňa 12.09.2013 sa vyjadri, či ponúknutú prácu prijme. Tento zápis je podpísaný zamestnávateľom, pravdepodobne pánom D., pričom je uvedené, že zamestnanec odmietol oboznámenie podpísať.

- podľa obsahu lista žalovaného adresovanému žalobcovi zo dňa 11.09.2013 s označením ako Skončenie pracovného pomeru, ktorý je podpísaný D. B. E., žalovaný končí so žalobcom pracovný pomer výpoveďou z dôvodu organizačnej zmeny spočívajúcej v znížení počtu zamestnancov a jeho nadbytočnosti, a to vzhľadom na zníženie počtu zamestnancov v pracovnom zaradení „pracovník soliarne“ z počtu 17 na počet 16. Ďalej sa tu uvádza, že rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 10.09.2013 došlo k zrušeniu pracovného miesta pracovníka soliarne, ktoré podľa pracovnej zmluvy žalobca vykonáva a teda podľa rozhodnutia zamestnávateľa sa stal nadbytočným. Ďalej sa v tomto liste konštatuje, že zamestnávateľ žalobcovi ponúkol možnosť ho ďalej zamestnávať ako pracovníka baličkárne, čo 11.9.2013 mal žalobca odmietnuť.

- žalobca listom zo dňa 07.11.2013 požiadal žalovaného o zjednanie nápravy, nakoľko majster D. I. D., ako vedúci pracovník v zmysle Zákonníka práce ho dňa 11.09.2013 ústne preradil na výkon inej práce v rozpore so Zákonníkom práce a v rozpore s pracovnou zmluvou nastúpil na výkon práce, kde bol ústne preradený, nakoľko nemohol vedieť či nejde o prípad podľa § 55 ods. 4. Zák. práce. Neskoršie po osobnom rozhovore s prokuristom D. B. E. žalobca zistil, že sa o preradenie nejedná, ale ide o svojvôľu majstra. V uvedenom liste tiež poukázal, že bol dňa 10., resp. 11.09.2013 predvolaný majstrom do jeho kancelárie, kedy mu bolo oznámené, že nedostane prémie a že je preradený od 12.09.2013 na inú prácu na baličkárňu, lebo bol na káve viac ako 55 minút, pričom mu neoznámil ani dĺžku a dôvod preradenia na inú prácu.

- žalovaný v písomnom stanovisku zo dňa 18.11.2013 adresovanom práv. zást. žalobcu uviedol, že obdržal dňa 13.11.2013 prípis žalobcu zo dňa 07.11.2013. Uviedol, že žalobca bol informovaný v mesiaci september 2013 o tom, že z dôvodu odpadnutia potreby práce na stredisku soliarne, došlo k zníženiu zamestnancov z dôvodu zvýšenia efektívnosti a produktivity práce a že sa stal nadbytočným. Bola mu ponúknutá iná práca, pre neho vhodná - pracovníka baliarne, aby zamestnávateľ nebol nútený podať výpoveď. Žalobca ponuku neodmietol a od 13.09.2013 pracovníka baliarne vykonával, preto medzi žalobcom a ním došlo k zmene pracovných podmienok podľa § 54 a nasl. Zák. práce. Vzhľadom na to, že pôvodné pracovné mesto žalobcu bolo v septembri 2013 zrušené, nie je možné vyhovieť žiadosti o pridelovanie práce podľa pracovnej zmluvy a nie je daný žiadny právny dôvod na vyplatenie nejakej náhrady mzdy za obdobie od 12.09.2013, nakoľko žalobcovi bola mzda riadne vyplácaná podľa druhu dojednanej práce.

- žalobca v stanovisku zo dňa 21.11.2013 adresovanom žalovanému uviedol, že zotrúva na pôvodnom stanovisku a podľa § 54 a nasl. Zák. práce na zmenu pracovnej zmluvy sa vyžaduje písomná forma a žiada o zjednanie nápravy. Neboli splnené zákonné podmienky o nadbytočnosti a o ponuke inej práce, nakoľko o tom žalobcu nikto doposiaľ neinformoval a na túto tému s ním nikto nerokoval a ani o tom nepadla ani len zmienka. Preto žiada o zaplatenie náhrady mzdy vo výške priemerného zárobku od 12.09.2013 do doby dokedy mu umožní vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy.

- Okresný súd Humenné rozsudkom č. k. 21Cpr/2/2014-350 zo dňa 25.09.2020 určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa Ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 28.05.2014 je neplatné. V tomto konaní bol žalobcom A. B. a žalovaným spoločnosť MECOM CROUP, s. r. o.. V odôvodnení rozsudku sa uvádza, že medzi stranami sporu nedošlo k platnej zmene pracovnej zmluvy v časti druh práce z pracovníka Soliarne - kostič na pracovníka potravinárskej výroby - balenie od 11.2013. V tomto konaní mal súd prvej inštancie za preukázané, že žalovaným bol vydaný príkazný list č. 4/2014 zo dňa 14.05.2014, ktorým bolo rozhodnuté o znížení počtu zamestnancov pracoviska Baličkárne s účinnosťou od 29.05.2014- S týmto príkazným listom bol žalobca oboznámený dňa 28.05.2014. Rovnako bolo preukázané, že žalobcovi bola doručená výpoveď dňa 28.05.2014 a to tým, že túto výpoveď odmietol prevziať, čo potvrdili dvaja na tejto listine podpísaní svedkovia. Z výpovede zo dňa 28.05.2014 vyplýva, že výpoveď bola daná žalobcovi podľa Ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti vzhľadom na rozhodnutie organizačnej zmeny súvisiacej s presunom

časti výroby z výrobného závodu v Humennom do výrobného závodu Lučenec a z toho vyplývajúceho rozhodnutia o znížení počtu zamestnancov na pracovisku baličkáraň vo výrobnom závode Humenné o dvoch zamestnancov z dôvodu zvýšenia efektivity práce. Zároveň spoločnosť ako zamestnávateľ rozhodla o nadbytočnosti žalobcu. Avšak keďže nedošlo k platnej zmene pracovnej zmluvy v čase, keď bola žalobcovi daná výpoveď, tento nebol zaradený na pracovisku Baličkárne, a preto nemohol byť na tomto pracovisku ani považovaný za nadbytočného a organizačná zmena na základe príkazu 4/2014 zo dňa 14.05.2014 sa ho nedotýkala.

- Krajský súd v Prešove rozsudkom č. k. 7CoPr/5/2020-410 zo dňa 28.04.2021 vo veci odvolania žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Humenné č. k. 21Cpr/2/2014-350 zo dňa 25.09.2020 rozhodol tak, že prvoinštančný rozsudok potvrdil. V odôvodnení rozhodnutia odvolací súd uviedol, že pokiaľ ide o záver, podľa ktorého medzi stranami sporu nebola platne uzatvorená dohoda o zmene pracovných podmienok a to konkludentne, s týmto je potrebné sa stotožniť. Len zo skutočnosti, že žalobca v septembri 2013 začal vykonávať prácu ako pracovník potravinárskej výroby - balenie, nemôže byť vyvodený jeho súhlas so zmenou pracovných podmienok. Takáto dohoda o zmene pracovných podmienok v septembri 2013 žalobcovi vôbec ponúknutá nebola. Podľa vyjadrenia samotného žalobcu, ale aj tvrdení svedkov, F. F. J., A. G., K. G., žalobca mal byť preradený na pracovisko Baličkárne. Taktiež svedok I. D. pracujúci v roku 2013 ako majster soliarne potvrdil, že žalobca bol zavolaný do kancelárie, kde bol informovaný o svojom preradení do baliarne. Za situácie, ak vo vzťahu k žalobcovi sa hovorilo o preradení a nie o zmene pracovných podmienok, je nepochybné, že žalobca musel nastúpiť na pracovisko Baličkárne. Nemožno predsa od žalobcu ako bežného pracovníka vyžadovať, aby vedel posúdiť, či týmto preradením bolo myslené preradenie na inú prácu podľa Ustanovenia § 55 Zákonníka práce, alebo dohoda o zmene pracovných podmienok v súlade s Ustanoveniami § 54 Zákonníka práce. Ide pritom o dva rozdielne právne inštitúty. Kým pri dohode o zmene pracovných podmienok podľa ustanovenia § 54 Zákonníka práce predpokladom pre platnosť a účinnosť takéhoto dojednania je požiadavka na dosiahnutie úplného konsenzu medzi subjektmi pracovného pomeru, preradenie na inú prácu, v zmysle ustanovenia § 55 Zákonníka práce predstavuje jednostranný právny úkon zo strany zamestnávateľa, ktorý má za následok zmenu druhu vykonávanej práce zamestnancom ako bola dohodnutá v podstatných náležitostiach pracovnej zmluvy, resp. vykonávanie dohodnutého druhu práce na inom mieste ako to, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miestom výkonu práce. Odvolací súd uviedol, že ani následné správanie žalovaného po tom, čo žalobca začal vykonávať prácu pracovníka potravinárskej výroby - balenie, nepreukazuje existenciu dohody o zmene pracovných podmienok. Toto nasledujúce správanie je práve naopak dôkazom opaku. Dodatkom č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 28.02.2011 zo dňa 15.11.2013 a dodatkom č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 28.05.2011 zo dňa 21.11.2013 žalovaný navrhol žalobcovi zmenu druhu práce na pracovník potravinárskej výroby - balenie s tým, že tieto dodatky sa uzatvárajú na dobu neurčitú, a to s účinnosťou odo dňa 01.12.2013. Uvedené je len dôkazom toho, že sám žalovaný so zmenou pracovných podmienok žalobcu počítal až v budúcnosti a to od 01.12.2013. Rozhodne takýto návrh dohody, ktorého účinky majú nastať až v budúcnosti, nemožno považovať za písomný doklad o už skôr uzavretej ústnej dohode. Žalobca návrh dohody o zmene pracovných podmienok neprijal a nepodpísal, a teda medzi stranami sporu nedošlo k platnému a účinnému uzatvoreniu dohody o zmene pracovných podmienok. V ďalšom odvolací súd uviedol, že v čase organizačnej zmeny a dania výpovede však žalovaný nemal k dispozícii platnú a účinnú dohodu o zmene pracovných podmienok uzatvorenú so žalobcom a žalobca, ktorý na pracovisko Baličkáraň nebol zákonným spôsobom zaradený, v dôsledku absencie dohody o zmene pracovných podmienok nemohol byť na tomto pracovisku považovaný za nadbytočného, a preto sa organizačná zmena vzťahujúca sa na toto pracovisko sa žalobcu ani týkať nemohla. Výpoveď z pracovného pomeru žalobcu na pracovisko Baličkáraň riadne nezaradeného je preto neplatná.

13. Ďalej súd prvej inštancie poukázal na výpovede žalobcu a svedkov učiných v súdnych konaniach vedených pod sp. zn. 11Cpr/4/2013 a 21Cpr/2/2014 (o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo dňa 28.05.2014 s prísl.): F. G. H. (prokuristka žalovaného), I. D. (majster na stredisku Soliareň, nadriadený žalobcu), K. G. (bývalý spolupracovník žalobcu), A. G. (spolupracovník žalobcu), L. A. (bývalý zamestnanec žalovaného), F. F. J. (majsterka baliarne žalovaného), M. D. (bývalý spolupracovník žalobcu) a F. D. D. (zamestnanec žalovaného). Tiež súd prvej inštancie uviedol vyjadrenia strán sporu s ich právnou argumentáciou.

14. Na zistený skutkový stav súd prvej inštancie aplikoval ust. § 42 ods. 1, § 46, § 54, § 55 ods. 1 až 4, ods. 6, § 118 ods. 1 a 2, § 129 ods. 1, § 134 ods. 1, ods. 2, ods. 4, § 142 ods. 2, § 15, § 17 ods. 2, § 18

zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“), ust. § 100 ods. 1, § 101, § 517 ods. 1 a ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka (ďalej len „Občiansky zákonník“) a ust. § 3 nariadenia Vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka.

15. Súd prvej inštancie v prvom rade rozhodoval o návrhu žalovaného na prerušenie súdneho konania do právoplatného skončenia konania o dovolaní vo veci sp. zn. 21Cpr/2/2014, ktorý návrh zamietol, pričom poukázal, že súd má v zmysle základných zásad konať bez zbytočných prieťahov s tým, že otázkou, či na strane žalobcu vznikol nárok na doplatenie mzdy za obdobie 09/2013 až 05/2014 z dôvodu neplatného preradenia na iný druh práce, sa zaoberal sám. Súd prvej inštancie preto dospel k záveru, že neprebíha iné súdne konanie, v ktorom sa rieši otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu aj v tejto veci.

16. Súd prvej inštancie ustálil, že nebolo sporné uzavretie pracovnej zmluvy medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom dňa 28.02.2011 na druh práce: pracovník Soliarne - kostič za dohodnutú mzdu vo výške 2,50 eur na hodinu. Tiež nebolo sporné, že od 12.09.2013 do 31.05.2014 žalobca vykonával prácu na pracovisku Baliareň (Baličkáreň) a za uvedené obdobie mu bola zo strany žalovaného vyplatená mzda za jednotlivé kalendárne mesiace vo výške nižšej ako podľa pracovnej zmluvy zo dňa 28.02.2011. Taktiež nebolo sporné, že v novembri 2013 boli žalobcovi predložené na podpis Dodatky č. 1 zo dňa 15.11.2013 a 21.11.2013 s účinnosťou od 1.12.2013, v zmysle ktorých malo dôjsť k zmene druhu práce vykonávanej žalobcom na pracovníka potravinovej výroby - balenie a k zmene mzdy na sumu 2,27 eur/hod., ktoré dodatky žalobca odmietol podpísať.

17. Žalobca tvrdil, že zo strany žalovaného nedošlo k jeho platnému preradeniu na výkon iného druhu práce a tiež, že nedošlo ani k zmene dohodnutých pracovných podmienok v časti druhu práce a výšky mzdy a to ani konkludentným spôsobom. Oproti tomu žalovaný tvrdil, že z jeho strany nikdy nedošlo k preradeniu žalobcu na iný druh práce, naopak medzi nimi došlo konkludentným spôsobom k uzatvoreniu dohody o zmene druhu práce a výšky mzdy, teda k zmene pracovných podmienok, pričom v zmysle tejto dohody za obdobie 09/2013 až 05/2014 žalobcovi vyplatil aj mzdu, teda nie je žalobcovi titulom mzdy povinný vyplatiť žiadne finančné prostriedky.

18. Preto podľa súdu prvej inštancie sporné bolo posúdenie, či strany sporu uzavreli dohodu o zmene pracovných podmienok, pokiaľ sa jedná o druh práce a výšku mzdy žalobcu, ktorou sa otázkou sa zaoberal ako otázkou prejudiciálnou, nakoľko ohľadom posúdenia tejto otázky sa nevedelo a nevedie žiadne konanie.

19. Vo všeobecnej rovine súd prvej inštancie poukázal, že k zmene pracovnej zmluvy dochádza na základe dodatku k pracovnej zmluve, čo znamená, že v prípade zmeny obsahu pracovnej zmluvy je potrebné, aby sa zamestnávateľ a zamestnanec na tom dohodli a teda sa vyžaduje prejav vôle (súhlas) obidvoch strán s každou novou navrhovanou úpravou obsahu pracovnej zmluvy. Zákonník práce ustanovuje aj niekoľko výnimiek z tejto zásady, keď v niektorých prípadoch zamestnávateľovi umožňuje (dokonca v niektorých prípadoch núti) zmeniť dohodnuté podmienky aj na základe jednostranného právneho úkonu. Zmena pracovnej zmluvy sa vyhotovuje písomne bez sankcie jej neplatnosti pri nedodržaní písomnej formy. Teda takúto dohodu môžu strany uzavrieť aj ústne, prípadne konkludentne a to napriek tomu, že pracovná zmluva, v ktorej boli dojednané mzdové podmienky, bola uzavretá písomne.

20. Čo sa týka zmeny druhu vykonávanej práce, k uvedenému súd prvej inštancie vo všeobecnosti uviedol, že zmena druhu vykonávanej práce vyžaduje taktiež zmenu pracovnej zmluvy dotknutého zamestnanca a s tým spojený konsenzus zmluvných strán. V súlade s § 54 Zákonníka práce, dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene, pričom zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Zamestnávateľ teda nemôže (okrem špecifických zákonných výnimiek popísaných vyššie) jednostranne rozhodnúť o zmene druhu vykonávanej práce svojich zamestnancov. Preradenie zamestnanca tiež predstavuje zmenu v druhu vykonávanej práce (v niektorých prípadoch je spojená po dohode so zamestnancom aj so zmenou v mieste výkonu práce), ktorá je vyvolaná určitými okolnosťami. V § 55 Zákonníka práce sú obsiahnuté pravidlá, kedy sa zamestnávateľ musí, resp. má snažiť o preradenie zamestnanca na inú prácu, a to v rámci dojednaného obsahu pracovnej zmluvy alebo mimo rámca dojednaného obsahu pracovnej zmluvy.

21. Vykonaným dokazovaním mal súd prvej inštancie za preukázané, že žalobca spolu s ďalšími dvomi pracovníkmi G. a G. nedodržiavali fond pracovného času a to tým, že predlžovali prestávky na tzv. „kávičkovanie“, pričom zo strany ich priameho nadriadeného - majstra D., boli opakovane ústne napomínaní a vyzývaní na dodržiavanie pracovnej disciplíny. Dňa 11.09.2013 žalobca spolu s p. G. a G. boli opätovne predvolaní do kancelárie majstra, ktorý im oznámil, že pre „kávičkovanie“ im nebudú vyplatené prémie, p. G. bude preradený zo strediska masírovania na stredisko rozmrazovania v rámci pracoviska Soliarene, p. G. ostane na svojom mieste a žalobca má nastúpiť na výkon práce na stredisko Baličkáraň. Žalobca v zmysle pokynu priamo nadriadeného majstra p. D. dňa 12.09.2013 nastúpil na výkon práce na pracovisko Baličkáraň. Podľa žalobcu len rešpektoval preradenie na inú prácu, pričom pred týmto preradením s ním neboli prejednané zmeny jeho pracovných podmienok, neboli mu predložené na oboznámenie žiadne doklady zo strany žalovaného, teda nebol oboznámený ani s príkazným listom č. 4/2013, nebola zo strany žalovaného splnená ponuková povinnosť a ani prerokovaná výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Na druhej strane podľa žalovaného z dôvodu nadbytočnosti na pracovisku Soliareň bola pre žalobcu pripravená výpoveď pre nadbytočnosť, avšak v rámci ponukovej povinnosti mu navrhol možnosť pokračovať vo výkone práce pre neho na pracovisku Baličkáraň, pričom tým, že žalobca dňa 12.09.2013 nastúpil na pracovisko Baličkáraň, došlo medzi nimi ku konkludentnému uzatvoreniu dohody o zmene pracovných podmienok.

22. Z výpovedí svedkov v konaniach 11Cpr/4/2013 a 21Cpr/2/014 a to p. G., p. G. a p. D. súdu prvej inštancie vyplynulo, že dňa 11.09.2013 bol žalobca spolu s p. G. a p. G. uzrozumený o tom, že na pracovisku Soliareň sa bude znižovať počet pracovníkov o jedného a že z nich troch jeden bude prepustený, ktorú skutočnosť uvedeným zamestnancom oznámil majster - p. D.. Pán D. vo svojej výpovedi uviedol, že na uvedenom stretnutí už vtedy prítomných informoval o tom, že prepustený bude žalobca a že je voľné miesto na Baličkárni a že tam bude žalobca preradený. Oproti tomu p. G. vo svojej výpovedi potvrdil, že majster im povedal, že sa bude znižovať počet pracovníkov na Soliarni a že jeden z nich bude prepustený, neuviedol však, kto to bude. Pán G. vo svojej výpovedi tiež potvrdil, že majster ich upovedomil o znižovaní počtu pracovníkov na pracovisku Soliareň a že jeden z nich bude prepustený a v ďalšom uviedol, že sa mu javí, že vtedy už majster povedal, že asi to bude žalobca, a že sa mu taktiež zdá, že keď odchádzal preč z kancelárie majstra, bolo povedané, že nemusí byť žalobca prepustený, ale že môže ísť na druhé pracovisko. V uvedený deň následne podľa výpovede svedka D., sa tento cca po hodine sa opätovne stretol so žalobcom na chodbe a chcel mu odovzdať doklady ohľadom ukončenia jeho pracovného pomeru a prerokovania organizačnej zmeny žalovaného. Žalobca však poprel, že by jeho majster p. D. s ním prerokoval organizačnú zmenu ohľadom zníženia počtu zamestnancov na pracovisku Soliareň, a že by mu ponúkol inú prácu na stredisku Baličkáraň, teda že sa menia jeho pracovné podmienky v časti druhu práce a v časti mzdových nárokov. Pán D. však uvádzal, že všetko sa udialo v priebehu jednej hodiny a keď išiel z personálneho oddelenia dole a smerom, kde sa vstupuje do jedálne Mecom, sa stretol so žalobcom na chodbe, ktorému povedal, že má pre neho papier, na čo mu žalobca vtedy povedal, že nič nechce podpísať, ale že chce do konca týždňa dovolenku. Z výsledkov dokazovania potom súd prvej inštancie nemal za preukázané, že by žalobca bol s rozhodnutím žalovaného o organizačnej zmene spočívajúcej v znížení počtu zamestnancov na pracovisku Soliareň - príkaz č. 4/2013, oboznámený a tiež že by žalovaný si voči žalobcovi splnil ponukovú povinnosť v zmysle § 63 Zákonníka práce.

23. V konaní podľa súdu prvej inštancie nebolo sporné, že žalobca prostredníctvom svojho priameho nadriadeného - majstra p. D. bol informovaný o tom, že sa majú vykonať u žalovaného organizačné zmeny a má byť znížený aj počet pracovníkov na pracovisku Soliareň o jedného zamestnanca, avšak jednalo sa o neformálny rozhovor. Následne mal majster, pán D., so žalobcom prejednať organizačnú zmenu, boli mu personálnym oddelením poskytnuté písomné doklady ohľadom tejto zmeny a prerokovania, avšak súd prvej inštancie stretnutie na chodbe, kde majster žalobcovi iba oznámil, že má pre neho doklady, o obsahu ktorých ho neinformoval, pričom žalobca odmietol akýkoľvek doklad prevziať, a to stále na chodbe žalovaného, nepovažoval za prerokovanie organizačnej zmeny so žalobcom a splnenie ponukovej povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa voči žalobcovi ako zamestnancovi, tak ako ustanovuje Zákonník práce, pričom v tomto smere poukázal na úplne odlišný postup žalovaného pri predložení dodatkov č. 1. na podpis žalobcovi a tiež prejednanie ukončenia pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou zo dňa 28.05.2014.

24. Ďalej súd prvej inštancie poukázal, že žalovaný na jednej strane tvrdil, že odo dňa 12.09.2013 došlo k dohode o zmene pracovných podmienok so žalobcom, avšak dňa 21.11.2013 je žalobca predvolaný na personálne oddelenie žalovaného a sú mu predložené na podpis Dodatky č.1 s dátumom 15.11.2013 a 21.11.2013 a s účinnosťou od 01.12.2013, pričom v zmysle dodatkov sa mal meniť druh práce z pracovníka Soliarne - kosti, na pracovníka potravinovej výroby - balenie a mali sa meniť aj mzdové podmienky. Teda žalovaný na jednej strane tvrdí, že od 12.09.2013 konkludentným spôsobom došlo k zmene pracovných podmienok medzi ním a žalobcom a následne s účinnosťou od 01.12.2013 žalobcovi predkladá na podpis písomné dodatky na opätovnú zmenu pracovných podmienok, dokonca s neskoršou účinnosťou, a to tých istých, o ktorých tvrdí, že už ústnou dohodou boli medzi stranami konania zmenené od 12.09.2013.

25. Súd prvej inštancie tiež poukázal na ďalší rozpor - žalovaný mal v úmysle a aj prijal rozhodnutie o organizačnej zmene - zníženie počtu pracovníkov na pracovisku Soliareň zo 17 na 16 a to počnúc dňom 12.09.2013, pričom rozhodnutie o tejto zmene bolo prijaté dňa 10.09.2013, teda odo dňa 12.09.2013 mal byť už znížený počet zamestnancov na pracovisku Soliarne, lenže ak by dotknutý zamestnanec nesúhlasil s nástupom na výkon práce na iné pracovné miesto, žalovaný by mu musel dať výpoveď a pracovný pomer by sa ukončil až plynutím výpovednej doby, čo by v takomto prípade nedošlo k zníženiu počtu pracovníkov odo dňa 12.09.2013, tak ako bolo rozhodnutie zo strany žalovaného prijaté. Ak teda bola na strane žalovaného vôľa vzhľadom na organizačnú zmenu ukončiť pracovný pomer s jedným zamestnancom Soliarne, pričom na toto jeho rozhodnutie bola viazaná zákonná povinnosť, ak mal v tom čase iné vhodné pracovné miesto, splniť si voči zamestnancovi, s ktorým chcel pre nadbytočnosť ukončiť pracovný pomer, ponukovú povinnosť a v tej súvislosti oboznámiť zamestnanca o jeho nadbytočnosti z dôvodu organizačnej zmeny, oboznámiť o rozhodnutí zamestnávateľa, že pre nadbytočnosť s ním má byť skončený pracovný pomer výpoveďou, oboznámiť ho o tom, že pracovný pomer s ním nemusí byť ukončený, ak bude súhlasiť s výkonom práce na inom vhodnom mieste, ktoré mu ponúkne a kladného stanoviska dotknutého zamestnanca so zmenou pracovného miesta, by tak došlo k zmene pracovných podmienok, čo však žalovaný nepreukázal.

26. Súd prvej inštancie preto dospel k záveru, že medzi stranami konania nedošlo k dohode o zmene pracovných podmienok - zmena druhu práce z pracovníka Soliarne na pracovníka Potravinovej výroby - balenie odo dňa 12.09.2013. Žalobca plniac pokyn priamo nadriadeného majstra p. D. dňa 12.09.2013 nastúpil na výkon práce na baliarni a prácu tam vykonával do 31.05.2014, a teda z dôvodu práce nariadenej zamestnávateľom nevykonával v uvedenom období prácu v zmysle jeho pracovného zaradenia podľa pracovnej zmluvy. Z dôvodu nariadenia výkonu práce na inom pracovisku, pre prekážku zapríčinenú žalovaným, žalobca za dobu od 12.09.2013 až do 31.05.2014 nevykonával prácu dohodnutého druhu v zmysle pracovnej zmluvy a bola mu mzda za uvedené obdobie vyplácaná v nižšej sume, preto zamestnávateľ - žalovaný má povinnosť poskytnúť zamestnancovi - žalobcovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, aký by mu patril, ak by v uvedenom období vykonával prácu podľa pracovnej zmluvy.

27. Žalobca predložil vlastný výpočet náhrady mzdy za žalované obdobie, avšak podľa súdu prvej inštancie tento výpočet nebol správny, pretože žalobca v ňom nebral ohľad na to, či za jednotlivé mesiace sa jedná o mzdu brutto, alebo netto, nebral ohľad na skutočne odpracované hodiny žalobcom podľa jednotlivých mesiacov, v každom mesiaci vychádzal pri počte pracovných hodín z priemerného počtu prac. hodín v jednom mesiaci pri 37,5 hod. týždennom prac. čase, čo bolo je 163,05 hod. mesačne, následne vyčíslil priemernú hodinovú mzdu - priemerný mesačný zárobok:  $1.035,89 \text{ eur} / 163,05 = 6,3532 \text{ eur}$  a bližšie spôsob svojho výpočtu napriek námietkam žalovaného a tiež usmerneniu súdu prvej inštancie v priebehu súdneho konania neozrejmil.

28. Podľa ust. § 319 Civilného sporového poriadku súd prvej inštancie uložil žalovanému ako zamestnávateľovi, aby predložil výpočet výšky mzdy, ktorú by žalobcovi vyplatil v prípade, ak by v období od 12.09.2013 do 31.05.2014 pracoval na pozícii kostič v Soliarni, s tým, že mal zohľadniť mzdu, ktorá už žalobcovi vyplatená bola v tomto období. Žalobca vyčíslenie žalovaného nerozporoval a ani nespochybnil, uviedol iba že trvá na svojich výpočtoch, bez bližšieho špecifikácie svojho vyčíslenia.

29. Súd prvej inštancie v ďalšom vychádzal z vyčíslenia žalovaného a dospel k záveru, že žalovaný je povinný za obdobie od 12.09.2013 do 31.05.2014 doplatiť žalovanému mzdu vo výške 1.748,10 eur brutto a to za mesiac 09/2013 vo výške 370,94 eur, za mesiac 10/2013 vo výške 240,82 eur, za mesiac

11/2013 vo výške 240,82 eur, za mesiac 12/2013 vo výške 15,23 eur, za mesiac 01/2014 vo výške 248,71 eur, za mesiac 02/2014 vo výške 227,43 eur, za mesiac 03/2014 vo výške 121,51 eur, za mesiac 04/2014 vo výške 125,67 eur, za mesiac 05/2014 vo výške 214,18 eur a preto v tejto časti žalobe vyhovel. Vo zvyšnej časti žalobu zamietol.

30. K námietke premlčania vznesenej žalovaným v súvislosti so zmenou petitu žaloby v zmysle podaných návrhov žalobcu zo dňa 11.11.2019 a 24.08.2021 súd prvej inštancie uviedol, že žalobcovi priznal nároky ešte v nižšej výške za jednotlivé kalendárne mesiace oproti tomu, ako ich žiadal v samotnej žalobe, preto je námietka premlčania nedôvodná.

31. Keďže sa žalovaný dostal s úhradou doplatku mzdy vo vzťahu k žalobcovi do omeškania, vznikol mu aj nárok na zaplatenie zákonného úroku z omeškania, ktorú výšku súd prvej inštancie priznal v zmysle nariadenia Vlády SR č. 87/1995 Zb., podľa ktorej v období od 08.05.2013 do 12.11.2013 bola výška zákonného úroku z omeškania 5,50 % ročne, v období od 13.11.2013 do 10.06.2014 bola 5,25 % ročne a v období od 11.06.2014 do 09.09.2014 bola 5,15 % ročne. Zároveň súd prvej inštancie ustálil dobu, od ktorej sa žalovaný dostal s jednotlivými plneniami do omeškania, podľa splatnosti mzdy v zmysle pracovnej zmluvy za mesiac 09/2013 od 01.11.2013 do zaplatenia, za mesiac 10/2013 od 01.12.2013 do zaplatenia, za mesiac 11/2013 od 01.01.2014 do zaplatenia, za mesiac 12/2013 od 01.02.2014 do zaplatenia, za mesiac 01/2014 od 01.03.2014 do zaplatenia, za mesiac 02/2014 od 01.04.2014 do zaplatenia, za mesiac 03/2014 od 01.05.2014 do zaplatenia, za mesiac 04/2014 od 01.06.2014 do zaplatenia a za mesiac 05/2014 od 01.07.2014 do zaplatenia.

32. Čo sa týka nároku na náhradu trov konania, najprv súd prvej inštancie rozhodoval o nároku žalovaného na plnú náhradu trov konania za zmarené pojednávanie dňa 13.10.2022, podľa ktorého žalobca zmaril pojednávanie, keďže neurobil opatrenie, aby mu nedoručená príloha podania (tabuľky výpočtu mzdy) bola pred pojednávaním doručená. Zástupca žalobcu (a teda aj žalobca) mal riadne vedomosť o tom, že predmetom podania, ktoré obdržal, je aj nejaký výpočet, ktorý, ak by mu nebol aj doručený, si mohol od súdu vyžiadať. V danej právnej veci súd prvej inštancie po pojednávaní konanom dňa 13.10.2022 zistil, že právnomu zástupcovi žalobcu spolu s vyjadrením žalovaného zo dňa 21.09.2022 nebola zaslaná príloha a to výpočet mzdy vykonaný žalovaným, tak ako žalovanému túto povinnosť uložil súd prvej inštancie na pojednávaní konanom dňa 24.08.2022. Danú skutočnosť, nedoručenie prílohy vyjadrenia žalovaného, súdu prvej inštancie oznámil právny zástupca žalobcu na pojednávaní dňa 13.10.2022, požiadal o jej doručenie s tým, že až následne bude možné z jeho strany sa k podaniu žalovaného vyjadriť, preto súd prvej inštancie pojednávanie odročil. Z uvedeného vyplýva, že k zmareniu pojednávania dňa 13.10.2022 nedošlo zavinením žalobcu a preto súd prvej inštancie žalovanému nepriznal za účasť na pojednávaní dňa 13.10.2022 nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

33. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodoval podľa ust. § 255, § 256 a § 262 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), porovnaním úspechu strán spor. V danom prípade súd prvej inštancie konanie čiastočne zastavil v časti nároku žalobcu na zaplatenie sumy 211,38 eur a v tejto časti z procesného hľadiska žalobca zaviniel zastavenie konania. Následne súd prvej inštancie žalobe vyhovel v časti o zaplatenie sumy 1.748,10 eur a žalobu vo zvyšnej časti zamietol (celkový nárok žalobcu 3.867,39 eur s prísl. ). V konaní tak žalobca mal úspech v rozsahu 45 % a žalovaný v rozsahu 55 %, preto súd prvej inštancie úspešnejšiemu žalovanému voči žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 10 %.

34. V zákonom stanovenej lehote proti rozsudku súdu prvej inštancie podal odvolanie žalovaný, a to proti II., IV. a V. výroku, a to z dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b), f) a h) CSP.

35. K odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. b) žalovaný uviedol, že súd prvej inštancie dal žalovanému právo navrhovať dôkazy a vyjadrovať sa k nim iba formálne, pretože napriek tomu, že sa súd prvej inštancie tváril, že šiel vykonať nejaké dokazovanie, čo do skutkových okolností, v skutočnosti názor mal už vopred prijatý a iba ho prebral z odôvodnenia iného konania. Vo výzve voči žalovanému na predloženie dôkazov súd prvej inštancie uviedol, že všetky dôkazy, ktoré žalovaný predkladá, sú mu známe a tak nevedno načo ich predkladá a po žiadosti žalovaného o ich vykonanie, súd prvej inštancie mal uviesť, že nič vykonávať nebude a čo do žiadosti o právne posúdenie uviedol iba to, že svoj právny názor nemení a ide jasne o jednostranný úkon žalovaného – preradenie. Taktiež žalovaný

poukázal, že súd prvej inštancie porušil zásadu kontradiktórnosti konania, pretože úlohou súdu a sudcu nie je objasňovať a vyhľadávať objektívnu pravdu, ale rozhodovať na základe dôkazov, ktoré predkladajú strany konania. V danom prípade podľa žalovaného žalobca nepredkladal riadne žiadne dôkazy, ani čo do základu sporu, ani čo do výšky uplatneného nároku. Taktiež namietal žalovaný aj porušenie zásady rovnosti zbraní, pretože súd prvej inštancie nepripustil žiadne dôkazy, dokazovanie prebral z iného konania, navyše nariadil žalovanému vyrátať konkrétny nárok čo do výšky nároku žalobcu za neho, čím automaticky stratil žalovaný možnosť sa voči tomu riadne brániť. Ďalej žalovaný poukázal na ust. § 132 a § 191 CSP a k uvedeným zdôraznil, že súd prvej inštancie pri posudzovaní otázky základu sporu, či išlo o dohodu o zmene pracovných podmienok alebo žalobcom iba tvrdený jednostranný úkon žalovaného – preradenie, mimo nejaký svoj pocit o tom, že ako „formálne“ by malo prebiehať prejednávanie organizačnej zmeny, ponuková povinnosť zamestnávateľa podľa Zákonníka práce, či pri nesprávnom posudzovaní uzavretia dohody medzi stranami sporu, nedal žiadnu odpoveď na to, že prečo nebral do úvahy celý rad dôkazov v prospech žalovaného a uprednostnil výlučne iba tvrdenia žalobcu. Podľa žalovaného tak je jasné, že súd prvej inštancie postupoval čisto ľubovoľne, jednostranne, nekriticky a bez vnútornej logiky zobral do úvahy len tvrdenia žalobcu. Obdobne sa súd prvej inštancie dostatočne logicky nevyvsporiadal s celým radom dôkazov svedčiacich v prospech žalovaného a prevzal názor odvolacieho súdu o preradení. Žalovaný taktiež považuje napadnuté rozhodnutie vo viacerých ohľadoch za nepreskúmateľné, pretože nedal odpoveď na otázky, ktoré žalovaný uvádza aj nižšie, jednak čo do nesprávne zisteného skutkového stavu a nesprávneho právneho posúdenia. Podľa žalovaného intenzita porušenia práva na spravodlivý proces je natoľko vysoká, že nemožno v celistvosti hovoriť o spravodlivom procese, ale iba o výlučne jednostrannom postupe súdu, ktorý bol pri vopred prijatom závere, vychádzajúc iba z odôvodnenia rozhodnutia v inom konaní.

36. K odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. f) CSP žalovaný uviedol, že súd prvej inštancie iba svojisky, nelogicky, plne jednostranne v prospech žalobcu a vnútorne úplne nekonzistentne a nelogicky vzal do úvahy iba niektoré skutočnosti, ktoré ani len neboli vykonanými dôkazmi preukázané a ani nevyšli počas konania najavo a opomenul vziať do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov vyplynuli. Podľa žalovaného chyby v posudzovaní skutkového stavu sa súd prvej inštancie dopustil vo viacerých ohľadoch, a to najmä čo do hodnotenia uzavretia dohody o zmene pracovných podmienok, prijatia organizačnej zmeny a jej prejednávania so žalobcom, ponuky inej vhodnej práce, či aj následného správania sa žalovaného. Podľa žalovaného k tomu došlo celkom istotne preto, že sa opiera pri posudzovaní žalobcom tvrdenej domnienky o možnom jednostrannom preradení verus žalovaným preukázanej dohody o zmene pracovných podmienok iba o konanie, v ktorom sa nijako neriešila otázka posudzovania dohody verus jednostranného preradenia. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku je žalovaný toho názoru, že súd prvej inštancie iba prebral hodnotenie a logiku okresného a krajského súdu z rozhodnutia vydaného v konaní pred Okresným súdom Humenné sp. zn. 21Cpr/2/2014, v ktorom tento súd postupoval totálne chaoticky a rozporne s procesnými predpismi. Aj krajský súd v uvedenom konaní prijal svojský a vysoko nelogický záver v tom, že za situácie, ak vo vzťahu k žalobcovi sa hovorilo o preradení a nie o zmene pracovných podmienok, je nepochybné, že žalobca musel nastúpiť na pracovisko Baličkárne a predsa od žalobcu ako bežného pracovníka vyžadovať, aby vedel posúdiť, či týmto preradením bolo myslené preradenie na inú prácu podľa ustanovenia § 55 Zákonníka práce alebo dohoda o zmene pracovných podmienok v súlade s ustanoveniami § 54 Zákonníka práce. Podľa žalovaného ide o výklad myšlienkových procesov žalobcu vs. jeho vonkajších prejavov krajským súdom za jasnú svojvôľu v hodnotení dôkazov a v právnom hodnotení za nelogické. Podľa žalovaného, ak všetci zamestnanci hovorili o preradení a preto žalobca si mal dôvod myslieť, že ide o preradenie a dokonca preto musel nastúpiť na nové pracovisko, tak v prvom rade všetci zamestnanci ako nie právnicki vôbec nerozlišovali v tom, že čo je jednostranné preradenie a čo je dohoda o zmene pracovných podmienok, keďže je pre nich podstatný iba záver, že je to už práca niekde inde ako bola pôvodne a skutočne všetci bezvýhradne používali pri hodnotení zmeny výlučne iba pojem preradenie. V druhom rade žalovaný poukázal, že takto nelogicky krajský súd rozdelil tých istých obyčajných pracovníkov na takých, ktorí ale to rozlišujú, kedy z výpovedí viacerých svedkov je zrejmé, že to rozlíšili a že tu nebola ani možnosť to vnímať ako jednostranný úkon, ale jasne ako návrh, že žalobca nemusí byť prepustený, ak pôjde pracovať inde. V treťom rade žalovaný poukázal, že vlastný spolupracovník žalobcu a nadriadený žalobcu, boli takí istí pracovníci vo výrobe a vedeli to rozlíšiť a rozlíšili. V štvrtom rade podľa žalobcu odvolací súd nevzal do úvahy vôbec to, že prečo by si, ak by šlo o súdom tvrdenú nutnosť nastúpiť na nové, žalobca pýtal dovoľenku na rozmyslenie a aký by mohla mať reálny význam. A tak podľa žalovaného odvolací súd prišiel izolovane a jednostranne hodnotiac so svojským konštruktom, že iba preto, že si niečo mohol žalobca myslieť, to dokonca až muselo byť jednoznačne jednostranné

preradenie, a tak musel nastúpiť do novej práce. Nesprávne zistenie skutočného stavu spočíva teda podľa žalovaného v tom, že súd prvej inštancie si opomenul uviesť, že dohoda o zmene pracovnej zmluvy kvôli ponukovej povinnosti žalovaného bola žalobcovi ponúkaná, ten ju akceptoval, čo vyplýva z radu dôkazov, ktoré súd síce uvádza v odôvodnení, avšak hodnotí ich bez nejakej preskúmateľnej logiky. Žalovaný tiež poukázal, že krajský súd si nad prípustný rámec zhodnotenia odvolacích námietok podporil svoj záver v tom, že nešlo o dohodu, ale jednostranné preradenie aj tým, že aj následné správanie žalovaného po tom, čo žalobca začal vykonávať prácu pracovníka potravinárskej výroby – balenie, nepreukazuje existenciu dohody o zmene pracovných podmienok a toto nasledujúce správanie je dokonca práve dôkazom opaku. A to preto, že Dodatkom č. 1 zo dňa 15.11.2013 a Dodatkom č. 1 zo dňa 21.11.2013 žalovaný navrhol žalobcovi zmenu druhu práce na pracovník potravinárskej výroby, čo je podľa krajského súdu dôkazom toho, že sám žalovaný so zmenou pracovných podmienok žalobcu počítal až v budúcnosti a rozhodne takýto návrh dohody, ktorého účinky majú nastať až v budúcnosti, nemožno považovať za písomný doklad o už skôr uzavretej ústnej dohode. Žalovaný však poukázal, že súd prvej inštancie opomenul z uvedených to, že žalovaný žalobcu predsa vyradil aj z evidencie z pôvodného pracoviska na Soliarni a zaradil ho evidenčne na nové pracovisko Baliareň, kedy na novom pracovisku sa mal najprv ešte zapracovať a skutočnosť, že sa dodatočne dával žalobcovi podpisovať dodatok je bez právneho významu, pričom takéto nejaké administratívne pochybenie pri počte viac ako tisíc zamestnancov nemôže byť jedinou podporou toho, že by žalovaný rátať so zmenou až v budúcnosti. Žalovaný predsa nemohol rátať s prácou žalobcu na inom pracovisku neskôr, keď na tomto novom pracovisku už dva mesiace pre neho pracoval a riadne ho tam evidoval a platil mu tomu prislúchajúcu mzdu. Žalovaný je tak toho názoru, že na zmene pracovných podmienok so žalobcom sa jednoznačne dohodol, tento dohodu akceptoval, riadne cez dva mesiace pracoval na inom pracovisku a iba následne ju začal dodatočne spochybňovať v čase, kedy mu bol formálne daný na podpis dodatok. Žalobca a aj súdy si ale neuvedomili vysoko podstatnú vec, že žalobca sám uviedol, že chcel dovolenku na rozmyslenie, kedy ak by musel niekde nastúpiť, ako výsledok jednostranného postupu žalovaného a nie ponúkanej dohody, táto by nedávala žiaden význam. Navyiac, podľa žalovaného sa súd prvej inštancie nijako nevysporiadal skutkovo ani s tým, že žalovaný žalobcovi predsa vyplácal riadne právne nárokovateľnú zložku mzdy podľa pôvodnej pracovnej zmluvy aj na novom pracovisku, kedy takto mu priznal súd niečo, na čo nemá právny nárok a že v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny by žalobca ani na pôvodnom pracovisku nedostal nadstavbovú zložku mzdy, ktoré v plnej výške tvoria vlastne žalobcom uplatnený a súdom priznaný nárok, čím sa žalobca na úkor žalovaného iba bezdôvodne obohatí.

37. K ďalšiemu odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP žalovaný uviedol, že nesprávne právne posúdenie spočíva v celom rade skutočnosti. Po prvé, súd prvej inštancie nesprávne právne hodnotil dohodu o zmene pracovných podmienok. Žalovaný poukázal, že k zmene dochádza predovšetkým dohodou o zmene, pričom z celého postupu súdu a hodnotenia dôkazov je jasne vyvoditeľný záver, že keďže absentuje písomná forma dohody ako dodatok, nedošlo k dohode. Podľa žalovaného súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil otázku uzavretia dohody v otázkach upravených v Zákonníku práce, kedy platnosť dohody mal posúdiť podľa § 17 Zákonníka práce a pri posudzovaní prejavu vôle a právnych úkonov mal postupovať podľa ust. § 34 a nasl. Občianskeho zákonníka. Avšak tento posúdil len podľa ust. § 54 Zákonníka práce s tým, že dohoda o zmene mala byť písomná. Napriek tomu si súd prvej inštancie uvedomuje, že nedodržaním písomnej formy nie je spojená doložka neplatnosti tohto právneho úkonu. Napriek tomu to nepriamo ale vlastne požaduje, pretože mu nepostačuje celý rad iných skutkových okolností. Súd prvej inštancie si skutkové okolnosti prerokovania organizačnej zmeny, oznámenia nadbytočnosti s možnosťou byť prepustený alebo prijať inú prácu, dotvára údajným neformálnym rozhovorom a následne pokračuje aj v nesprávnom právnom hodnotení. Tu žalovaný dodal, že prejav vôle žalovaného čo do obsahu žalobca akceptoval a vyše dvoch mesiacov dohodnutý obsah aj plnil. Súd prvej inštancie nesprávne právne hodnotil aj postup žalovaného pri prerokovaní organizačnej zmeny, či splnení ponukovej povinnosti. Rozhodnutie o organizačnej zmene bolo vyhotovené písomne a ide o nespornú skutočnosť, pričom Zákonník práce ani neustanovuje formálny postup pri prerokovaní organizačnej zmeny, kedy žalovaný je toho názoru, že to môže byť aj spôsobom, ako to pocitovo popisuje súd prvej inštancie ako neformálny rozhovor. Žalovaný však nie je toho názoru, že by išlo o rozhovor neformálny a riadne so žalobcom prerokoval organizačnú zmenu, pričom postačuje to, že žalovaný uviedol žalobcovi, že sa znižuje stav, že nadbytočným je žalobca a že s ním bude skončený pracovný pomer výpoveďou. Iné skutočnosti nemal dôvod žalovaný so žalobcom preberať. Čo sa týka ponuky inej vhodnej práce, žalovaný si túto splnil a uviedol mu, že ak ju prijme, nemusí byť prepustený. Zákonník práce však pre ponuku inej práce opäť ale nezakotvuje žiadnu špecifickú procedúru a dokonca ani len písomnú formu, čím je žalovaný toho názoru, že žalobcovi riadne

ponúkol inú vhodnú prácu, ktorú nakoniec žalobca aj prijal. Preto je žalovaný toho názoru, že súd prvej inštancie si v danom ohľade zrejme právnu normu Zákonníka práce vyložil iným spôsobom, voči ktorému sa takto nevie ani len riadne brániť. To, že v tomto smere súd prvej inštancie poukazuje na odlišný postup pri predkladaní dodatku, je v tomto ohľade absolútne bez právneho významu. Podľa žalovaného zo skutkových okolností tak jasne vyplýva oznámenie o organizačnej zmene, o nadbytočnosti žalobcu, o skončení jeho pracovného pomeru v prípade, ak neprijme inú prácu, ponuka inej vhodnej práce a jej akceptácia žalobcom a tak vlastne uzavretie dohody o zmene pracovných podmienok konkludentne.

38. Po ďalšie, podľa žalovaného súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil aj ust. § 319 CSP v tom, že na strane súdu je tu daná v sporovom konaní možnosť uložiť žalovanému povinnosť vyrátať nárok žalobcu. Podľa žalovaného nebolo možné žalovanému uložiť povinnosť vyjadriť nárok za žalobcu a uvedené nie je ani dôkaz, a teda súd prvej inštancie pri zlej aplikácii procesného predpisu opomenul uviesť, že vykonať dokazovanie v tomto smere môže bez návrhu, ak by to bolo nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci, kedy ale zabudol uviesť, že čo mu bránilo rozhodnúť na podklade toho, čo do toho času mal. Žalovaný je toho názoru, že ono vykonanie dokazovania by mohlo byť v rovine napr. uloženia povinnosti na predloženie podkladov na výpočet, ale isto nie učinenie celého výpočtu mzdy tak, ako to súd jednostranne nariadil, lebo to bola buď povinnosť žalobcu, alebo súdu, no istotne nie žalovaného. Takto žalovaný považuje postup súdu prvej inštancie za procesne nesprávne a je porušením práv na spravodlivé konanie, lebo ak prepočet mal vykonať súd alebo žalobca ho mal sám predložiť, tak žalovaný sa mohol voči tomu účinne brániť, čo za tejto opačnej situácie ani nemal objektívne možnosť, pretože prečo by sa bránil voči vlastnému výpočtu.

39. Ďalej žalovaný namietal, že súd prvej inštancie nesprávne hodnotil aj námietku premlčania a nesprávne posúdil priemernú mzdu žalobcu, pretože vychádzal aj z nenárokovateľnej zložky mzdy, a to z prémie, teda nadstavbovej pohyblivej zložky mzdy, ktoré mohol žalovaný vyplatiť až do výšky 50 % základnej mzdy, avšak na túto žalobcu ako zamestnanec nemá právny nárok a tak nemôže ju súd žalobcovi bez ďalšieho priznať. Taktiež podľa žalovaného súd nesprávne právne posúdil aj príslušenstvo jednotlivých náhrad mzdy, síce priznal náhradu mzdy brutto, ale vo vzťahu k príslušenstvu napriek tomu, že disponoval podrobným prehľadom, priznal príslušenstvo vo vzťahu k žalobcovi aj čo do nároku, z ktorého je potrebné zraziť odvody, jednoznačne žalovaný takto nie je v omeškaní voči žalobcovi a takto príslušenstvo vychádza z nesprávne uvedeného základu v každom jednotlivo priznanom mesiaci.

40. Čo sa týka náhrady trov konania, podľa žalovaného súd nesprávne skutkovo a právne posúdil skutočnosť, že došlo k zmareniu pojednávania žalobcom, pretože žalobca, ktorý na pojednávaní uviedol, že mu nebola doručená príloha, o jej existencii vedel pred pojednávaním a napriek tomu o ňu ani nepožiadaval a ani nepožiadaval o odročenie a tak nevedno, o čom chcel konať a o čom chcel konať na pojednávaní, kde sa riešila výlučne otázka výšky nároku. To, že sa k uvedenému neplánoval vyjadriť podľa žalovaného vyplýva aj z toho, že napriek odročeniu pojednávania sa k výpočtu následne nijako nevyjadril, ani ho nerozporoval. Žalovaný je preto jednoznačne toho názoru, že zmarenie pojednávania jednoznačne zaviniť žalobca.

41. Vzhľadom na podané odvolanie žalovaný žiadal zrušenie napadnutých výrokov alebo ich zmenu v tom, že vlastne žalobca nemá voči žalovanému žiadne nároky, čo má teda vplyv aj na napadnutý výrok o trovách konania, preto by žalobca nemal mať nárok na ich náhradu, ale naopak žalovaný by mal mať nárok na náhradu 100 %.

42. Žalobca sa k odvolaniu nevyjadril.

43. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací po zistení, že odvolanie bolo podané v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) oprávnenou osobou (§ 359 CSP), prejednal odvolanie podané žalovaným a preskúmal rozhodnutie súdu prvej inštancie, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 378 a nasl. CSP bez toho, aby nariadil pojednávanie podľa § 385 CSP (a contrario). Pretože rozsudok vo veci samej musí byť verejne vyhlásený, odvolací súd uverejnil v zákonom stanovenej lehote miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku na úradnej tabuli súdu a webovej stránke Krajského súdu v Prešove (§ 378 ods. 2, § 219 ods. 1, 3 CSP). Po prieskume napadnutého rozsudku (§ 379, § 380 ods. 1, 2 CSP) dospel odvolací súd k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné a rozhodnutie súdu prvej inštancie je potrebné potvrdiť.

44. So zreteľom na obsah odvolania žalovaného v odvolacom konaní boli preskúmané len napadnuté výroky, ktorými súd prvej inštancie zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi mzdu za obdobie od 12.9.2013 do 31.5.2014 vo výške 1.748,10 eur brutto s príslušenstvom (II.), ktorým žalovanému voči žalobcovi nepriznal náhradu trov konania za účasť na pojednávaní konanom dňa 13.10.2022 (IV.) a ktorým žalovanému voči žalobcovi priznal náhradu trov konania v rozsahu 10% (V.), a preto ostatné výroky rozsudku v odvolacom konaní preskúmané neboli a ako také nadobudli právoplatnosť.

45. Žalobca podal odvolanie z dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b), f) a h) CSP, teda súd prvej inštancie nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

46. K posúdeniu odvolacej námietky týkajúcej sa nesprávneho postupu súdu spôsobujúceho porušenie práva odvolateľa na spravodlivý proces ust. § 365 ods. 1 písm. b) CSP odvolací súd uvádza, že medzi zložky práva na spravodlivý proces (right to fair trial) možno zaradiť predovšetkým právo na prístup k súdu, právo na súd zriadený zákonom, právo na nezávislý a nestranný súd, právo na zákonného sudcu, právo na prejednanie sporu v primeranej lehote, právo na riadne poučenie o procesných právach a povinnostiach, právo byť vypočutý, právo navrhovať dôkazy a vyjadrovať sa k nim, kontradiktórnosť konania, rovnosť zbraní, zákaz prekvapivých rozhodnutí, zákaz ľubovôle, právo na vyporiadanie sa so všetkými relevantnými skutočnosťami v konaní zo strany súdu, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, právo na preskúmanie rozhodnutia. Porušenie ktoréhokoľvek čiastkového práva strany sporu postupom súdu síce predstavuje pochybenie súdu, avšak o naplnenie odvolacieho dôvodu v zmysle § 365 ods. 1 písm. b) pôjde iba vtedy, ak nesprávny procesný postup súdu, znemožňujúci realizáciu práv strany sporu, dosiahne určitú intenzitu, ktorá odôvodní záver o tom, že celé konanie sa nejaví ako spravodlivé. Konkrétne pochybenie súdu preto musí byť hodnotené v kontexte celého konania. Žalovaný k uvedenému odvolaciemu dôvodu uvádza, že jeho naplnenie spočíva v tom, že súd prvej inštancie porušil princípy kontradiktórnosti konania, rovnosti zbraní a zákaz ľubovôle v procese dokazovania, keď vlastnej nič nedokazoval, len prebral hodnotenie vykonaného dokazovania z iného konania, pričom podľa žalovaného aj v inom súdnom konaní súdy nesprávne vyhodnotili vykonané dokazovania s nesprávnym skutkovým záverom.

47. Predmetom súdneho konania v tunajšej veci je peňažný nárok žalobcu, ktorý si uplatnil voči žalovanému z dôvodu, že žalobca ako zamestnanec vykonával pre žalovaného ako zamestnávateľa iný druh práce, než bol dohodnutý v pracovnej zmluve bez toho, aby došlo zákonným spôsobom k zmene druhu práce, v dôsledku čoho bola žalobcovi vyplácaná nižšia mzda ako bola dohodnutá v pracovnej zmluve. Spornou otázkou medzi stranami sporu bolo tak posúdenie, či preradenie žalobcu na inú prácu odo dňa 12.9.2013 bolo výsledkom konkludentného zhodného prejavu vôle strán sporu alebo išlo o jednostranné preradenie na iný druh práce zo strany zamestnávateľa bez súhlasu zamestnanca.

48. V súdnom konaní vedenom pred Okresným súdom Humenné pod sp. zn. 21Cpr/2/2014 sa žalobca domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 28.05.2014 je neplatné. Súd žalobe vyhovel, pričom uviedol, že vzhľadom na to, že medzi stranami sporu nedošlo k platnej zmene pracovnej zmluvy v časti druh práce z pracovníka Soliarne - kostič na pracovníka potravinárskej výroby – balenie, žalobca nemohol byť na tomto pracovisku ani považovaný za nadbytočného a organizačná zmena na základe príkazu 4/2014 zo dňa 14.05.2014 sa ho nedotýkala. Odvolací súd rozhodnutie potvrdil, pričom dodal, že v čase organizačnej zmeny a dania výpovede žalovaný nemal k dispozícii platnú a účinnú dohodu o zmene pracovných podmienok uzatvorenú so žalobcom a keďže žalobca nebol zákonným spôsobom zaradený na pracovisko Baličkáreň, výpoveď z pracovného pomeru žalobcu na pracovisko Baličkáreň riadne nezaradeného je preto neplatná. Aj v tomto súdnom konaní sa tak posudzoval zákonnosť preradenia žalobcu na iný druh práce (zo Soliarne do Baličkárne). K uvedenému súdnomu konaniu treba dodať, že proti rozhodnutiu odvolacieho súdu žalovaný podal dovolanie, o ktorom rozhodol Najvyšší súd SR uznesením sp. zn. 7Cdo/16/2022 zo dňa 30.3.2023, ktorým dovolanie odmietol a v uznesení poukázal na ich vecne správne závery súdov nižšej inštancie, že žalobca návrh dohody o zmene pracovných podmienok neprijal a nepodpísal a teda medzi stranami sporu nedošlo k platnému a účinnému uzatvoreniu dohody o zmene pracovných podmienok, pričom prejav vôle zamestnanca bol

výslovný. Ďalej dovolací súd uviedol: „Podľa § 54 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení účinnom ku dňu výpovede 28.05.2014 dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. To malo za dôsledok, že žalobca sa formálne právne nestal súčasťou organizačnej zložky na ktorej došlo k zrušeniu pracovných miest a následným výpoveďami, daných podľa § 63 ods.1, písm. b) Zákonníka práce. Dovolací súd konštatuje, že výpoveď z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce môže zamestnávateľ dať iba zamestnancovi pracujúcemu na zrušenom pracovnom mieste (funkcii), podľa platne zmluvne dohodnutého druhu práce a miesta výkonu práce, nie však inému zamestnancovi, ktorého pracovného miesta (funkcie) sa písomne rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov výslovne nedotýka, a to vzhľadom na obsah platnej pracovnej zmluvy.“

49. Odvolací súd v tomto smere za potrebné považuje poukázať na princíp právnej istoty, ktorý je imanentným znakom právneho štátu (napr. PL. ÚS 36/95), a ktorého súčasťou je tiež požiadavka, aby sa na určitú právne relevantnú otázku pri opakovaní v rovnakých podmienkach dala rovnaká odpoveď (napr. I. ÚS 87/93, PL. ÚS 16/95 a II. ÚS 80/99). Diametrálne odlišná rozhodovacia činnosť všeobecného súdu o tej istej právnej otázke za rovnakej alebo analogickej skutkovej situácie, pokiaľ ju nemožno objektívne a rozumne odôvodniť, je ústavne neudržateľná (m. m. PL. ÚS 21/00, PL. ÚS 6/04, III. ÚS 328/05). Obsahovým komponentom princípu právnej istoty je veľmi zjednodušene povedané rovnaká odpoveď na právnu otázku za rovnakého alebo analogického skutkového stavu. Z uvedeného zároveň vyplýva, že pokiaľ je splnená podmienka existencie rovnakého alebo analogického skutkového stavu, je splnený základný predpoklad na to, aby súd na účel dodržania princípu právnej istoty a predvídateľnosti súdneho rozhodnutia musel dať na určitú právnu otázku rovnakú odpoveď.

50. V Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a súdov SR č. 3/2013 pod R 40/2013 bolo uverejnené jeho rozhodnutie, podľa ktorého „pokiaľ už bola v občianskoprávnom konaní právoplatne vyriešená určitá otázka hmotnoprávneho vzťahu účastníkov, je súd v inom konaní, v ktorom má tú istú otázku posúdiť ako prejudiciálnu, viazaný jej skorším posúdením.“ (uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/44/2010 zo dňa 31. januára 2012) Z odôvodnenia tohto uznesenia ďalej vyplýva, že „súd nemôže ako predbežnú otázku znovu riešiť to, o čom už bolo právoplatne rozhodnuté v osobitnom spore účastníkov, pričom nie je rozhodujúce, či súd v právoplatne skončenom konaní vec správne alebo nesprávne právne posúdil. So zreteľom na právoplatnosť a z toho plynúcu záväznosť a nezmeniteľnosť právoplatného rozhodnutia nesmie byť táto otázka položená a akékoľvek jej „nové“ právne posudzovanie v inom (ďalšom) konaní tých istých účastníkov je neprípustné. Pokiaľ súd spomenutý prejudiciálny účinok ignoruje (nevezme za základ pre svoje rozhodnutie prejudikovaný hmotnoprávny vzťah a rozhodne v rozpore s prejudikovaným hmotnoprávnym vzťahom), nerešpektuje záväzné súdne rozhodnutie a koná v rozpore s ústavou, v zmysle ktorej môžu štátne orgány konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon (viď čl. 2 ústavy). Zásada právnej istoty je integrálnou súčasťou práva na spravodlivý proces. Popretie prejudiciálnej záväznosti právoplatného súdneho rozhodnutia znamená zásah do stability práva a právnych vzťahov ako aj do riadneho výkonu spravodlivosti. Aj Európsky súd pre ľudské práva vo svojej judikatúre venuje ochrane právnej istoty ako základnému aspektu právneho štátu náležitú pozornosť [viď najmä rozsudky vo veci Brumărescu proti Rumunsku z 28. októbra 1999 a vo veci Ryabykh proti Rusku z 24. júla 2003].“ (obdobne pozri tiež uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2MCdo/2/2014 zo dňa 30.10.2014 a sp. zn. 8Cdo/216/2020 zo dňa 29.6.2022).

51. Vzhľadom na uvedené odvolací súd uvádza, že akékoľvek odvolacie námietky žalovaného týkajúce sa prevzatia dokazovania z iných súdnych konaní, ako aj námietky čo do nesprávneho zisteného skutkového stavu a jeho hodnotenia zhodne ako s vyhodnotením dôkazov v konaní vedenom pred Okresným súdom Humenné pod sp. zn. 21Cpr/2/2014 sú nedôvodné. Ak by rovnaká otázka na základe rovnakých dôkazov bola vyhodnocovaná v rôznych súdnych konaniach totožných strán sporu rozdielne, došlo by k porušeniu princípu právnej istoty.

52. Potom do úvahy ako relevantné odvolacie námietky žalovaného prichádzajú námietka nesprávnej výšky priznaného nároku náhrady mzdy, keďže podľa žalovaného sa do priemernej mzdy žalobcu nemala započítavať nenárokovateľná zložka mzdy (benefity), nesprávny postup súdu prvej inštancie čo do zadováženia výpočtu náhrady mzdy, nesprávne priznanie nároku vo výške brutto mzdy, nesprávne vyhodnotená námietka premlčania a nesprávne priznané príslušenstvo pohľadávky z brutto mzdy.

53. K odvolacej námietke žalovaného o nesprávnom právnom posúdení odvolací súd poznamenáva, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O omyl ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

54. Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce, mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

55. Podľa § 129 ods. 1 Zákonníka práce, 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.

56. Podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

57. Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím 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.

Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce, priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

58. V prvom rade odvolací súd je toho názoru, že súd prvej inštancie vo veci v dostatočnom rozsahu zistil skutkový stav a zo zistených skutočností bol vyvodený správny právny záver. Keďže ani v priebehu odvolacieho konania sa na týchto skutkových a právnych zisteniach nič nezmenilo, odvolací súd konštatuje, že sa podľa § 387 ods. 2 CSP v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie čo do námietok žalovaného prezentovaných v odvolaní, keďže ide o skutočnosti, s ktorými sa súd prvej inštancie výstižne a zrozumiteľne vysporiadal. K správnosti záverov súdu prvej inštancie odvolací súd dodáva nasledovne.

59. V prípade iných prekážok v práci na strane zamestnávateľa ide o neprideľovanie práce zamestnávateľom z iných dôvodov, než prestoje alebo nepriaznivé poveternostné vplyvy. Dôvod takejto

prekážky spočíva na strane zamestnávateľa, pričom môže ísť aj o situáciu, keď zamestnanec bol neplatne preradený na iný druh práce. Keďže si zamestnávateľ neplnil jednu zo základných povinností, ktoré mu vyplývajú z pracovného pomeru – pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy – zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Náhrada mzdy zamestnancovi patrí od chvíle, keď zamestnávateľ neprideluje prácu, respektíve od chvíle, keď zamestnávateľ nebol schopný pridelovať prácu v súlade s pracovnou zmluvou a má charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy. Zároveň platí, že ku strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže dôjsť u zamestnanca len vtedy, ak je sám zamestnanec pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, teda, že nemohol prácu podľa pracovnej zmluvy vykonávať len v dôsledku postupu zamestnávateľa.

60. V zmysle vyššie citovaných právnych predpisov Zákonníka práce priemerný zárobok je zamestnávateľ povinný zisťovať vždy k prvému dňu kalendárneho štvrťroka a zistený priemerný zárobok používať počas celého štvrťroka, zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z doby odpracovanej v tomto období, pričom rozhodujúcim obdobím je vždy predchádzajúci kalendárny štvrťrok. Mzdou na účely zisťovania priemerného zárobku zamestnanca sa rozumejú všetky peňažné plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu (§ 118 ods. 2 Zákonníka práce), s výnimkou mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a zároveň sa doba odpracovaná v rozhodujúcom období (t. j. počet zamestnancom odpracovaných hodín) zníži o čas trvania neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Zúčtovanou mzdou sa rozumie vždy mzda pred zrazením preddavku na daň a povinných odvodov podľa § 131 ods. 1 Zákonníka práce (tzv. hrubá mzda). Do hrubej mzdy sa na účely zistenia priemerného zárobku nezahŕňajú plnenia, ktoré v zmysle § 118 Zákonníka práce nie sú mzdou a naopak, do mzdy na tieto účely sa musí zahrnúť peňažné vyjadrenie naturálnej mzdy vyplatenej v rozhodujúcom období.

61. Vzhľadom na uvedené aj nadstavbová pohyblivá zložka mzdy – individuálne mesačné prémie až do výšky 50 % zo základnej individuálnej mesačnej mzdy dojednané v pracovnej zmluve uzavretej medzi žalobcom a žalovaným sú súčasťou mzdy, keďže ani taká časť mzdy nie je v § 118 ods. 2 Zákonníka práce vylúčená. Preto námietka žalovaného, že súd prvej inštancie posúdil priemernú mzdu žalobcu nesprávne vychádzajúc aj z nenárokovateľnej zložky mzdy, nie je dôvodná.

62. Čo sa týka súdom priznaných úrokov z omeškania, tieto sú zákonnou majetkovou sankciou za oneskorené vyplatenie náhrady mzdy, má veriteľa – zamestnanca odškodniť za to, že nemohol použiť dlhovanú istinu náhrady mzdy, ktorej úžitky na druhej strane mohol za čas omeškania poberať dlžník – zamestnávateľ (Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1 Cdo 180/2009). Platenie daní, či odvodov do Sociálnej poisťovne a zdravotnej poisťovne je upravené v osobitných predpisov na úseku daní a zdravotného, či sociálneho poistenia, podľa ktorých bude žalobca povinný postupovať po vyplatení peňažných nárokov žalovaným. Preto nie je dôvodná ani námietka žalovaného, že úroky z omeškania mali byť priznané z netto mzdy a nie z brutto mzdy.

63. V odvolaní žalovaný tiež uviedol, že trvá aj na námietke premlčania. Odvolací súd poukazuje, že súd prvej inštancie vyhodnotil námietku premlčania ako nedôvodnú. Žalobca si uplatnil náhradu mzdy za jednotlivé priznané mesiace v žalobe doručenej súdu dňa 2.12.2013 /mesiace september, október, november a december 2013/ a v žalobe doručenej súdu dňa 2.7.2014 /mesiace január až máj 2014/. Podľa ust. § 101 Občianskeho zákonníka je premlčacia doba trojročná. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy začína plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za daný mesiac, za ktorý sa požaduje. Poľa ustáleného právneho názoru náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ nie je dohodnuté inak), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Súd prvej inštancie svoj záver o nedôvodnosti námietky premlčania uzavrel správne, pretože žalobcovi boli nároky za jednotlivé kalendárne mesiace priznané ešte v nižšej výške oproti tomu ako žiadal.

64. Podľa žalovaného súd prvej inštancie pochybil aj čo sa týka zadováženia výpočtu náhrady mzdy, žalovanému uložil povinnosť vykonať výpočet a predložiť údu výpočet mzdy podľa ust. § 134 Zákonníka práce. Súd prvej inštancie postupoval podľa ust. § 319 Civilného sporového poriadku, podľa ktorého súd

môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci; súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať. Uvedené ustanovenie je „významným odklonom od všeobecného procesného postupu súdu, ktorý by bolo možné označiť za akýsi príklon k vyšetrovaciemu princípu v civilnom súdnom konaní. Odôvodnený je legitímnou potrebou zvýšenej miery ingerencie orgánu ochrany práva za účelom toho, aby žalobca mal možnosť na férový súboj so žalovaným v spore o nároky vyplývajúce z individuálnych pracovnoprávných vzťahov“ (pozri Števček, M., Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1220 - 1221; J. Hamulák, M. Nováková). Podľa názoru odvolacieho súdu postup súdu prvej inštancie aj v tomto smere nebol v rozpore so zákonnou úpravou civilného procesu, práve naopak sledoval legitímny cieľ v súlade s princípmi civilného procesu tak, aby jeho rozhodnutie bolo najmä zákonné a spravodlivé. Vzhľadom na zákonnú úpravu v ust. § 134 Zákonníka práce je práve zamestnávateľ najpovolanejšia osoba, aby vykonala výpočet priemerného zárobku svojho zamestnanca. Z dikcie uvedeného ustanovenia vyplýva, že priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ, teda ide o jeho zákonnú povinnosť zistiť tento priemerný zárobok. Podľa odvolacieho súdu teda súd prvej inštancie od žalovaného nežiadal splnenie takej povinnosti, ktorá by bola v rozpore so zákonom.

65. Odvolací súd odvolanie žalovaného v sumáre vidí ako jeho nespokojnosť s celkovým prístupom súdu prvej inštancie, spôsobom vedenia konania a hodnotenia dokazovania, avšak odvolací súd poukazuje, že predovšetkým je potrebné si uvedomiť, že výsledkom súdneho konania je autoritatívne rozhodnutie, podľa ktorého je v sporovom konaní vždy jedna strana sporu úspešná a druhá strana neúspešná. Súčasťou práva na spravodlivý proces tak nemôže byť právo na to, aby bola procesná strana (žalobca, i žalovaný) pred všeobecným súdom úspešná, teda aby sa všeobecný súd stotožnil práve s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných právnych predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom, prípadne dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 98/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03). Právo na súdnu ochranu nemožno stotožňovať s procesným úspechom strany sporu, z čoho vyplýva, že všeobecný súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a právnym názorom sporových strán, vrátane ich dôvodov a námietok (porov. sp. zn. II. ÚS 4/94, sp. zn. II. ÚS 3/97, sp. zn. I. ÚS 204/2010).

66. Vzhľadom na uvedené odvolací súd konštatuje, že odvolacie námietky žalobcu nie sú dôvodné a skutočnosti uvedené v jeho odvolaní neboli spôsobilé spochybniť správnosť skutkových a právnych záverov, ku ktorým dospel súd prvej inštancie, preto bol rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdený.

K trovám konania

67. Podľa § 396 ods. 1 CSP ustanovenia o trovách konania pred súdom prvej inštancie sa použijú aj na odvolacie konanie.

68. Podľa § 255 ods. 1 a ods. 2 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá náhradu trov konania právo.

Podľa § 256 ods. 2 CSP ak strana procesne zavinila trovy konania, ktoré by inak neboli vznikli, súd prizná náhradu týchto trov protistrane.

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

69. Náhrada trov konania plní vo vzťahu k sporovým stranám niekoľko funkcií. Predovšetkým ide o funkciu kompenzačnú, ktorá vyplýva už zo skutočnosti, že trovy konania sa strane nahrádzajú. Ide o prejav tradičného princípu, podľa ktorého tomu, kto je v práve, nemôže byť vedenie sporu na škodu. Súčasne možno pri náhrade trov konania vnímať aj prvky preventívnej funkcie, keďže nevyhnutnosť vzniku trov každého sporového konania do určitej miery preventívne pôsobí proti svojvoľnému a

šikanóznemu uplatňovaniu alebo bráneniu domnelých subjektívnych práv na súde. Za trovy konania môžu byť považované iba také výdavky, ktoré sú preukázané, odôvodnené a účelne vynaložené, ak vznikli v konaní v súvislosti s uplatňovaním alebo bránením práva. Medzi konkrétnym výdavkom a legitímnym procesným cieľom musí byť priamy vzťah odôvodnenosti, tzn. výdavok bol vyvolaný a následne vynaložený z dôvodu, ktorý možno objektívne považovať za nevyhnutnosť alebo za všeobecne akceptovateľnú potrebu v súvislosti s vedením sporu.

70. Vychádzajúc z dikcie zákona § 255 CSP, je zrejmé, že občianskoprávne (sporové) konanie je ovládané zásadou zodpovednosti za výsledok konania. Podstata povinnosti hradiť trovy konania spočíva v tom, že súd zaviazá jednu stranu konania nahradiť druhej strane konania (protistrane) buď celkom, alebo sčasti trovy konania, ktoré v priebehu konania táto druhá strana už zaplatila. Zásada úspechu v spore sa premieta v ustanovení § 255 CSP ako základné kritérium priznania náhrady trov konania, pričom úspech vo veci súd vždy skúma, čo do právneho základu veci a čo do výšky priznaného nároku. Zásada úspechu vo veci sa uplatní tak, že neúspešná strana sporu je povinná nahradiť v spore úspešnej strane trovy konania, ktoré úspešnej strane vznikli. Procesný úspech sa určuje vo vzťahu k predmetu sporu úspechom v spore, pričom plný úspech v spore sa zisťuje porovnaním žalobnej žiadosti (petitu) a výroku, ktorým sa rozhodlo vo veci samej.

71. Ďalej je v ust. § 256 ods. 2 CSP upravená zásada procesnej zodpovednosti, ktorá znamená zodpovednosť za trovy konania, ktoré strana sporu zbytočne zavinila svojím správaním. Zavinenie spočíva v porušení procesných povinností vyplývajúcich zo zákona alebo v súlade so zákonom uložených súdom (napr. v dôsledku sudcovskej koncentrácie), ku ktorému došlo aspoň z nedbanlivosti. Predpokladom uloženia povinnosti na náhradu trov je, že zavinené porušenie procesnej povinnosti malo za následok trovy, ktoré protistrana vynaložila zbytočne.

72. Podľa žalovaného žalobca zavinil trovy konania za zmarené pojednávanie, ktoré sa malo konať 13.10.2022. Súd prvej inštancie zamietol návrh žalovaného na priznanie separátnych trov konania, pretože nemal preukázané zavinenie žalobcu. Žalovaný však uvedené namietal aj v odvolaní, pričom zavinenie žalobcu vidí v tom, že obozretne si žalobca mohol listinu, ktorá mu nebola doručená, vyžiadať od súdu prvej inštancie pred pojednávaním včas. Podľa odvolacieho súdu však ani v prípade, ak by si žalobca listinu, ktorá mu doručená nebola, vyžiadal od súdu, pre krátkosť času by mu nemusela byť doručená a zároveň by nebola dodržaná ani lehota podľa § 178 ods. 2 Civilného sporového poriadku potrebná na prípravu pojednávania. Súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť predložiť výpočet podľa ust. § 134 Zákonníka práce na pojednávaní dňa 24.8.2022 a zároveň nariadil termín pojednávania na deň 13.10.2022. Žalovaný si svoju povinnosť splnil doručením podania dňa 23.9.2022 (piatok). Dňa 26.9.2022 súd prvej inštancie doručuje vyjadrenie žalovaného právneho zástupcovi žalobcu bez prílohy (výpočet). Počas plynutia úložnej doby (15 dní) si právny zástupca vyjadrenie žalovaného prevzal dňa 10.10.2022 – tri dni pred pojednávaním. Aj podľa odvolacieho súdu je správny záver súdu prvej inštancie, že žalobca zbytočne nezavinil svojím správaním, a to ani z nedbanlivosti, trovy konania na strane žalobcu za pojednávanie konané dňa 13.10.2022, keďže z jeho strany nedošlo k porušeniu žiadnej povinnosti, či uloženej zákonom alebo v súlade so zákonom, preto odvolací súd potvrdil aj výrok, ktorým žalovanému voči žalobcovi nepriznal náhradu trov konania za účasť na pojednávaní konanom dňa 13.10.2022 (IV.).

73. Keďže súd prvej inštancie čiastočne žalobe vyhovel a čiastočne žalobu zamietol, správne pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov konania posudzoval pomer úspechu a neúspechu strán spore, preto odvolací súd potvrdil aj výrok, ktorým žalovanému voči žalobcovi priznal náhradu trov konania v rozsahu 10% (V.).

74. O trovách odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa vyššie uvedených zákonných ustanovení, podľa ktorých žalobca ako sporová strana, ktorá mala v odvolacom konaní plný úspech, má nárok na náhradu trov tohto štádia konania proti žalovanému, ktorý v odvolacom konaní úspech nemal. Výšku týchto trov ustáli postupom podľa ust. § 262 ods. 2 CSP súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

75. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3 : 0.

## **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku nie je prípustné odvolanie.

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

Podľa § 420 CSP, dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

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

Podľa § 421 ods. 1 CSP, dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

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

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

Podľa § 422 CSP dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

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

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie.

Podľa § 423 CSP, dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné.

Podľa § 424 CSP, dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Podľa § 427 ods. 1 CSP, dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

Podľa § 427 ods. 2 CSP, dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde.

Podľa § 428 CSP, v dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody - § 421 a § 422 CSP)) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh).

Podľa ust. § 125 ods. 1 a 2 CSP podanie možno urobiť písomne, a to v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe. Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie

podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva.

Podľa § 429 ods. 1 CSP, dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Podľa § 429 ods. 2 CSP, povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

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

Podľa ust. § 160 ods. 2 CSP dovolateľ má právo zvoliť si advokáta a možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci.