

Súd: Krajský súd Trnava  
Spisová značka: 10CoPr/4/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2112208850  
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 10. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gabriela Brišková  
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2020:2112208850.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Gabriely Briškovej a členiek senátu JUDr. Zlatice Javorovej a JUDr. Terézie Mecelovej v spore žalobkyne: Ing. X. L., nar. XX. K. XXXX, bytom U. XXXX/XX, L. X., zastúpenej advokátom: JUDr. Tibor Bicko, Dukelská 972/7, Považská Bystrica, proti žalovanej: ŽIVENA spol. s r.o., C. Parráka 9, Trnava, IČO: 31 448 135, o 4.496,65 eur s príslušenstvom, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Trnava z 12. novembra 2019 č. k. 14C/60/2012-266, takto

### rozhodol:

- I. Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.
- II. Žalovaná má voči žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu a o náhrade trov konania rozhodol tak, že žalovaná má nárok na náhradu trov v rozsahu 100 %. Rozhodnutie odôvodnil ustanovením § 79 ods. 1 ZP (Zákoník práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov). Vecne zdôvodnil, že predmetom konania bol nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru za obdobie od 25. mája 2010 do 21. mája 2011 vo výške 4.496,65 eur. Súd prvej inštancie rozsudkom zo dňa 13. septembra 2010 sp. zn. 19C/80/2010 určil, že pracovný pomer žalobkyne bol skončený neplatne a preto naďalej trvá. Vzhľadom na uvedené rozhodnutie, žalobkyňa listom zo dňa 25. mája 2010 oznámila, že trvá na pridelovaní práce a preto sa domáhala náhrady mzdy vo výške priemerného zárobku odo dňa tohto oznámenia do ukončenia pracovného pomeru žalobkyňou výpoveďou (dňom 31. mája 2011). Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy, pričom podmienkou priznania tejto náhrady je oznámenie zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a zo strany zamestnávateľa zase neumožnenie zamestnancovi vykonávať prácu. Súd prvej inštancie konštatoval, že žalobkyňa v období od skončenia pracovného pomeru žalovanou v skúšobnej dobe až do rozviazania pracovného pomeru výpoveďou žalobkyne, do zamestnania fyzicky nenastúpila. Žalovaná nepopierala, že žalobkyňa urobila oznámenie o tom, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní (oznámenie bolo zaslané poštou na adresu sídla žalovanej, ktoré si žalovaná neprevzala). Spornou medzi stranami bola skutočnosť, či žalobkyňa mala záujem a ochotu vykonávať prácu pre zamestnávateľa v období po neplatnom skončení pracovného pomeru, ako aj to, či žalovaná ako zamestnávateľ umožnila žalobkyni prácu vykonávať, teda či vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy. Žalobkyňa tvrdila, že o vykonávanie práce záujem mala, viackrát sa domáhala pracovného stretnutia a snažila sa prísť k zamestnávateľovi osobne. Dostala však odpoveď, že štatutárny zástupca zamestnávateľa nemá čas. Žalovaná uvedené popierala s tvrdením, že mala vôľu žalobkyňu naďalej zamestnávať, žalovaná však fyzicky do práce nenastúpila, pridelovania práce sa nedomáhala a žalovanej sa nepodarilo skontaktovať sa s ňou. Žalovaná zaslala žalobkyni výzvu, aby do práce nastúpila, čím jednoznačne preukázala, že mala záujem o zamestnávanie žalovanej. Súd

prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že žalobkyňa svoje tvrdenia nepreukázala. Tvrdenia žalobkyne považoval za účelové, ohľadom rôznych skutočností sa rozchádzali s vyjadreniami jej právneho zástupcu. Najväčší rozpor bol vzhľadom na tvrdeniach žalobkyne, že sa opakovane snažila skontaktovať so žalovanou, využívajúc najmä telefonický kontakt so sekretárkou žalovanej (p. P.), ktorá jej mala dávať vyhýbavé odpovede (že štatutárna zástupkyňa nemá čas). Žalovaná poprela, že by žalobkyňa opakovane telefonovala s pani P.. Napriek tvrdeniu o intenzívnom kontaktovaní žalovanej s cieľom dožadovať sa pridelenia práce, žalobkyňa nepredložila o tom žiaden dôkaz, netrvala ani na pôvodne navrhovanom výsluchu svedkyne pani P.. Predložila len úradný záznam telefonického hovoru dňa 28. marca 2011 o 15.45 hod. s pani P., avšak zo záznamu o obsahu komunikácie nevyplývalo, že sa žalobkyňa domáhala pridelenia práce, ako ani osobného stretnutia, zisťujúc len možnosť dohody ohľadom ukončenia pracovného pomeru, so žiadosťou aby bola o tom informovaná. Malo ísť o rozhovor potom ako dňa 25. marca 2011 žalobkyňa doručila zamestnávateľovi výpoveď z pracovného pomeru. Z uvedeného vyplýva, že záujem o pridelenie práce zrejme nemala. Žalobkyňa súčasne tvrdila, že medzi stranami konania prebiehala aj písomná komunikácia, aby jej bolo oznámené, kedy sa môže dostaviť učiť, pričom poštou mala poslať niekoľko žiadostí. V súdnom spore však uvedené tvrdenia nepreukázala. Predložila len jednu výzvu na pridelenie práce (okrem oznámenia, že trvá na ďalšom zamestnaní z 25. mája 2010) zo dňa 31. januára 2011, ktorou sa dotazuje žalovanej, či jej bude pridelať prácu alebo chce s ňou pracovný pomer ukončiť. Žalovaná v konaní preukázala, že žalobkyňu vyzývala k nástupu do zamestnania, pretože ju chcela ďalej zamestnávať (písomná výzva zo dňa 7. mája 2010), pričom žalovaná podacím listom preukázala, že bola odosielaná doporučené a ako nedoručená sa nevrátila. Ďalšiu písomnú výzvu žalovanej zo dňa 23. marca 2011 prevzal právny zástupca žalobkyne, čo priamo vyplývalo z tohto listinného dôkazu. Prvou písomnou výzvou bola žalobkyňa vyzvaná na nástup do práce po skončení práceneschopnosti, ako aj na to, aby sa nakontaktovala na svojho zamestnávateľa (žalovaná dňom 30. marca 2010 ukončila pracovný pomer so žalobkyňou v skúšobnej dobe a následne sa žalobkyňa stala práceneschopnou, ktorú podľa potvrdenia Sociálnej poisťovne ukončila 2. mája 2010). Žalobkyňa sa vyjadrila, že si nepamätá, či ju zamestnávateľ od marca 2010 do ukončenia pracovného pomeru kontaktoval ohľadom nástupu do práce, teda tvrdenie žalovanej priamo nepoprela ani inak nespochybnila (len si nepamätá). Súd prvej inštancie mal preto za preukázané, že žalobkyňa bola v rozhodnom období zo strany žalovanej vyzývaná na nástup do práce. Sama žalobkyňa pritom potvrdila, že niekedy v máji 2010 ju žalovaná kontaktovala dokedy plánuje byť práceneschopnou. Žalovaná tak ešte v máji 2010 očakávala opätovný nástup žalobkyne do práce po ukončení práceneschopnosti. Svedkyňa S. vo výpovedi uviedla, že medzi stranami konania písomný ani telefonický kontakt, okrem už označenej výzvy, neprebíhal, pretože nebolo možné sa so žalobkyňou skontaktovať. Prvý list dostali až v marci 2011, bola to výzva zo dňa 30.1.2011, na ktorú žalovaná reagovala výzvou na nástup do práce zo dňa 23. marca 2011. Rovnako aj svedok X. potvrdil, že žalovanej bola síce poštou zaslaná výzva v mene žalobkyne zo dňa 31. januára 2011, doručená jej ale nebola. Potvrdil aj to, že žalovaná doručila svoju výzvu na nástup do práce zo dňa 23. marca 2011 adresovanú žalobkyňi, do ich advokátskej kancelárie. Súd prvej inštancie poukázal tiež na rozpory vo výpovede žalobkyne, pokiaľ ide o doručenie jej výpovede s tvrdeniami jej právneho zástupcu, čo vyvolávalo pochybnosti o vierohodnosti jej tvrdení. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalobkyňa svoju skutočnú snahu o nastúpenie do práce, ako aj ochotu pracovať, nepreukázala, keďže zostala len pri svojich tvrdeniach, ktoré žalovaná poprela a preukázala, že pracovať mohla a pokiaľ by žalobkyňa do práce prišla, bolo by jej umožnené pracovať. Súd prvej inštancie poukázal na Stanovisko Najvyššieho súdu Českej republiky (ďalej len „NS ČR“) Cpjn 4/2004 (R 85/2004/III.), podľa záverov ktorého zamestnávateľ umožní zamestnancovi pokračovať v práci, ak mu ešte pred začatím alebo za trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru oznámi (výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o prejavenej vôli), že mu opäť bude v súlade s pracovnou zmluvou pridelená práca až do vyriešenia otázky platnosti skončenia pracovného pomeru v konaní pred súdom (prácu, ktorú má zamestnanec vykonávať podľa pracovnej zmluvy) a ak tak v prípade, že zamestnanec potom nastúpi do práce, naozaj uskutoční. Podľa rozhodnutia NS ČR sp. zn. 21Cdo/1950/2003 (R 64/2005) ak oznámi zamestnanec potom, čo mu dal zamestnávateľ neplatnú výpoveď alebo s ním skončil neplatný pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej lehote, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával a ak prejaví zamestnávateľ vôľu prácu tomuto zamestnancovi pridelať, je zamestnanec povinný naďalej vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, a to až do doby, kým dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru inak alebo do rozhodnutia súdu o žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru; neospravedlnené zameškanie práce v tejto dobe predstavuje porušenie pracovnej disciplíny. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že za predpokladu, že zamestnanec okrem nesúhlasu so skončením pracovného pomeru aj oznámil zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní a pridelení

práce, je takýto zamestnanec oprávnený požadovať náhradu mzdy za obdobie odo dňa, keď toto zamestnávateľovi oznámil, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. Na ten účel má zamestnávateľ povinnosť oznámiť zamestnancovi, že jeho požiadavke vyhovel a vyzvať ho k tomu, aby nastúpil do práce. Zamestnávateľ je potom povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy. Za obdobie, v ktorom zamestnávateľ neprideluje zamestnancovi prácu a neumožní mu pracovať, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Náhrada mzdy, ako ju upravuje § 79 ods. 1 Zákonníka práce, je preto dôsledkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa, ktorý je povinný pridelovať pracovníkovi prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Priznanie tejto náhrady však závisí od možnosti a ochoty pracovníka vykonávať prácu. Ak teda pracovník nie je ochotný prácu vykonávať, nemá v tejto dobe nárok na poskytnutie náhrady mzdy. Súd prvej inštancie konštatoval, že v priebehu konania bola preukázaná jednak skutočnosť, že žalobkyňa žiadala po neplatnom skončení pracovného pomeru, aby bola ďalej zamestnávaná, ale aj skutočnosť, že žalovaná vyzvala žalobkyňu, aby nastúpila do práce. Bolo teda povinnosťou žalobkyne riadne nastúpiť do zamestnania na výkon práce v zmysle pracovnej zmluvy, v opačnom prípade by porušila pracovnú disciplínu a vystavila by sa tomu, že jej nebude náhrada mzdy vyplatená. K nástupu do práce ale nedošlo, žalobkyňa do práce nenastúpila, čím vyvrátila svoje tvrdenie, že mala záujem naďalej vykonávať prácu na základe existujúcej pracovnej zmluvy. Namiesto neúspešných telefonických výziev, ktorými sa údajne mala domáhať stretnutia so zástupcom žalovanej, žalobkyňa mala možnosť priamo sa dostaviť do práce osobne. Jej pracovnou náplňou v zmysle pracovnej zmluvy bola pedagogická činnosť spočívajúca vo výuke žiakov, čo predstavuje prácu vykonávanú osobne, na konkrétnom mieste, priamo v priestoroch školy. Bez toho, aby žalobkyňa fyzicky v mieste výkonu práce nastúpila, na čo bola žalovanou písomne vyzvaná, nebolo možné jej iným spôsobom zo strany zamestnávateľa umožniť pokračovať v práci po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru. Žalobkyňa podľa svojho tvrdenia sa osobne do školy dostavila len jedenkrát, niekedy v máji 2010, dnu sa nedostala kvôli zamknutým dverám. Napriek tomu, že mala vedomosť o tom, že dvere školy sú otvorené len do 8.00 hod., dokedy prichádzajú žiaci, ani raz sa nedostavila v čase, aby sa do školy bez problémov dostala. Žalobkyňa teda prišla až po tejto hodine, i keď vedela, že dvere školy budú zavreté a nemá od nich kľúče. Týmto svoj skutočný záujem o pridelovanie práce nepreukázala. Za nedôveryhodné označil súd prvej inštancie vysvetlenie žalobkyne, prečo neprišla v čase, kým bola škola otvorená, a to z obavy z incidentu so študentami, pretože nebolo jasné, ako chce vykonávať pedagogickú činnosť, keď sa obávala študentov a incidentu z ich strany. Nejasným zostal aj dôvod obáv žalobkyne. Nebolo tiež zrejmé, prečo sa žalobkyňa nedomáha od pani P., s ktorou podľa tvrdení žalobkyne intenzívne telefonicky komunikovala, aby jej otvorila dvere školy a mohla sa tak dostať na pracovisko za účelom nástupu do práce. Nepresvedčivým sa javilo aj ďalšie vysvetlenie žalobkyne, prečo po skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, nenastúpila ani na prácu na základe dohody o vykonaní práce, ktorú mala so žalovanou platne uzavretú, keďže informáciu, kedy má nastúpiť učiť mohla získať od pani P., s ktorou mala telefonovať alebo tak, že by sa osobne dostavila na pracovisko. Žalobkyňa síce preukázala, že oznámila svojmu zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, no vykonaným dokazovaním nebolo preukázané, že žalovaná jej neumožnila pokračovať v práci (nárok na náhradu mzdy by jej prináležal do doby pokiaľ by jej bolo umožnené v práci pokračovať). Dokazovaním v spore bolo preukázané, že žalovaná ako zamestnávateľ vyzvala žalobkyňu na nástup do práce, ktorá však do práce neprišla, inak by jej riadne bola práca pridelovaná. Súd prvej inštancie dospel tak k záveru, že žalobkyňa nemá nárok na požadovanú náhradu mzdy, pretože možnosť pracovať ani napriek výzve zamestnávateľa nevyužila, pracovať mohla a svoj skutočný záujem ďalej pracovať u zamestnávateľa nepreukázala. Po nadobudnutí právoplatnosti súdneho rozhodnutia žalobkyňa nikdy neprišla do zamestnania, zamestnávateľa za týmto účelom nekontaktovala a ani inak sa nesnažila, aby je práca bola pridelovaná, hoci o tom, že pracovný pomer naďalej trvá vedomosť mala. Žalobkyňa svoj nárok na náhradu mzdy tak nepreukázala a v konaní žiadne ďalšie dôkazy neoznačila, napriek riadnemu poučeniu zo strany súdu, ktorý žalobu v celom rozsahu ako nedôvodnú zamietol. Žalobkyne však nebolo možné vytýkať, že písomné podania doručovala žalovanej na adresu sídla spoločnosti, ktoré je v Trnave, keďže podľa § 38 ods. 4 ZP sa považujú za doručené aj napriek tomu, že si ich žalovaná neprevzala. Zo skutočností, ktoré vyšli v priebehu konania najavo je celkovo možné usudzovať o účelovom konaní zo strany žalobkyne, keď bolo preukázané, že oznámenie o tom, že skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní bolo formálne doručované na adresu sídla žalovanej, rovnako tak výzva žalobkyne na pridelovanie práce z 31. januára 2011. Vedomosť o tom, že si žalovaná na adrese sídla spoločnosti výzvu neprevezme, žalobkyňa a jej právny zástupca mali, čo bolo potvrdené výpoveďou svedka Berníka. Uvedeným spôsobom však žalobkyňa nepostupovala pri doručovaní žiadosti o zaslanie výplatných pásov, teda listín, ktoré pre uplatnenie svojho nároku potrebovala pre správny výpočet výšky priemernej

mzdy (túto žiadosť žalobkyňa doručovala na adresu školy v Považskej Bystrici, na ktorej adrese si žalovaná poštové zásielky riadne preberala). Žalobkyňa si pri doručovaní písomností vyberala pre ňu výhodnejší spôsob doručovania. O náhrade trov konania súd prvej inštancie rozhodol podľa ust. § 262 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP (Civilný sporový poriadok zákon č. 160/2015 Z. z. v znení neskorších predpisov). Žalovaná bola v spore v plnom rozsahu úspešná, v dôsledku čoho jej vznikol nárok na náhradu trov konania voči žalobkyni v konaní neúspešnej. Preto súd prvej inštancie správne vo výroku napadnutého rozhodnutia rozhodol tak, že žalovaná má nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % (hoci v jeho odôvodnení uviedol, že z dôvodu, že žalovanej v konaní trovy nevznikli, jej právo na náhradu trov nepriznal).

2. Proti tomuto rozsudku podala včas odvolanie žalobkyňa navrhujúc jeho zrušenie alternatívne zmenu vyhovením žalobe v celom rozsahu a priznaním náhrady trov konania. Odvolanie odôvodnila tým, že súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcej skutočnosti, a to výsluch svedka T. L. (manžela žalobkyne), ktorý sa mal vyjadriť ku skutočnosti, že žalobkyňa mala záujem pre žalovanú pracovať. Na základe vykonaných dôkazov teda súd prvej inštancie dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Pokiaľ súd uviedol, že ak by žalobkyňa skutočne chcela byť zamestnávaná, potom ako jej bola vrátená výzva z 25. mája 2010, zaslaná na adresu sídla žalovanej do Trnavy, ako nedoručená, zaslala by túto výzvu na adresu pracoviska v Považskej Bystrici, tak uvedené tvrdenie je v príkrom rozpore s ust. § 38 ods. 3 ZP. V zmysle tohto ustanovenia sa písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinnosti zamestnanca vyplývajúcej z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, doručujú na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku. Nepreberanie zásielky na sídle zamestnávateľa, ktoré má zapísané v obchodnom registri, nemôže byť na ťarchu zamestnanca. Dňa 25. mája 2010 žalobkyňa písomne doporučene oznámila žalovanej, že trvá na pracovnom pomere a vyzvala ju, aby jej pridelovala prácu a platila mzdu. Z rozsudku vyplýva, že ostalo sporné a nepreukázané, či žalobkyňa oznámila žalovanej, že trvá na zamestnávaní a prejavila tak ochotu pracovať. Táto skutočnosť je pritom nepochybne zrejmá z písomného oznámenia z 25. mája 2010. Z konštantnej judikatúry súdov SR (napr. R43/1984) vyplýva, že ak zamestnanec po doručení okamžitého zrušenia pracovného pomeru neoznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, ale podal žalobu o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, potom je tým oznámenie zamestnanca voči zamestnávateľovi nahradené dňom jej doručenia. Tiež z rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 15CoP/1/2011 a rozhodnutia NS SR sp. zn. 4Cdo/42/1995 vyplýva, že pre ďalšie trvanie pracovného pomeru stačí podať žalobu o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru a takéto podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru je úkonom, ktorým žalobca vyjadril, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní (porov. rozhodnutie NS SR sp. zn. 4Cdo/42/1995). Samotný záujem, aby žalovaná žalobkyňu naďalej zamestnávala, je preukázaný najmä výpoveďou samotnej žalobkyne a výpoveďou svedka JUDr. X. (koncipienta právneho zástupcu žalobkyne). Žalobkyňa poukázala na právny názor, že ak po odvolaní zamestnanca z funkcie nebola s ním dohodnutá iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ povinný pridelovať odvolanému zamestnancovi, nastáva stav, v ktorom chýba dohodnutý druh práce ako jeden zo základných prvkov pracovného pomeru; uvedený stav treba považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 ZP. Za existencie tejto prekážky v práci nemá zamestnanec povinnosť dostavovať sa na pracovisko a zotrvať na ňom po celý pracovný čas (NS SR sp. zn. 1NCdo 13/2009). Žalobkyňa namietala aj záver o účelovosti výpovedí žalobkyne vo vzťahu k svojmu nároku, kedy vzhľadom na odstup času nie je možné podrobne si pamätať spôsob doručenia jednotlivých listín (to platí aj u právneho zástupcu), ktorý je v rozpore so skutkovým stavom veci.

3. Žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne navrhla napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdiť a uložiť žalobkyni povinnosť nahradiť trovy konania žalovanej v rozsahu 100 %. Žalobkyňa v odvolaní neuviedla odvolacie dôvody, ktoré tak nemá všetky náležitosti. Žalobkyňa tvrdí, že súd nevykonal dôkazy. Súd prvej inštancie pritom nariadil výsluch svedka, hoci tento dôkaz žalobkyňa navrhla až v roku 2019, teda s časovým odstupom siedmich rokov od začiatku súdneho konania. Uvedené dedukuje záver, že subjektívny názor svedka nemohol žiadnym spôsobom objasniť konanie či nekonanie žalobkyne, pričom z jej strany išlo o nedôvodné predlžovania trvania súdneho konania. Takýto postup žalobkyne, právne zastúpenej, odporuje ust. § 167 ods. 2 CSP. Pre súdne konanie z hľadiska preukázania záujmu žalobkyne o skutočný výkon práce nebol navrhovaný výsluch svedka podstatným. Žalobkyňa však neuvádza v odvolaní zásadnú skutočnosť, a to dôvod, pre ktorú nebol T. L. v prvoinštančnom konaní vypočutý. Nielenže nešlo o kľúčového svedka, ale nedošlo

k jeho zabezpečeniu zo strany žalobkyne. Zo zápisnice z pojednávania zo dňa 8. augusta 2019 vyplýva, že právny zástupca žalobkyne uviedol, že zabezpečil ním navrhnutého svedka JUDr. X., ďalší svedok T. L., ktorého navrhovali je služobne v Nemecku. Ďalej sa uvádza, že na výsluchu svedkyne P. a manžela žalobkyne žalobkyňa netrvá. Súd prvej inštancie teda umožnil výsluch navrhovaného svedka, od ktorého výsluchu následne sama upustila. Postupoval tak v súlade s vôľou žalobkyne a preto k porušeniu jej práva nedošlo. Súd prvej inštancie umožnil žalobkyni dôvodnosť svojho nároku preukázať, na pojednávaní opakovane žalobkyňu informoval, čo považuje za sporné v súdnom konaní. Žalobkyňa zamlčuje skutočnosť, že počas trvania jej práceneschopnosti pred podaním žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, doručovala na adresu pracoviska v Považskej Bystrici žalovanej žiadosť o zaslanie výplatnej pásky, táto bola prevzatá na adrese pracoviska, z ktorého bolo žalobkyni aj odpovedané. Napriek tomu žalobkyňa klamlivo tvrdila, že predtým komunikovala a zasielala písomnosti na adresu školy v Považskej Bystrici, avšak bez odozvy. Z následného konania žalobkyne, ktorej sa ako nedoručená vrátila zásielka s jej žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, zasielaná na adresu sídla žalovanej v Trnave, nie pracoviska, je zjavný úmysel a vôľa žalobkyne nedoručiť žalovanej informáciu o súdnom konaní. Žalobkyňa neurobila žiaden krok k tomu, aby žalovanú o prebiehajúcom súdnom konaní o neplatnosti skončenia pracovného pomeru informovala. Fikcia doručenia nenahrádza vôľu žalobkyne, ktorá nesmerovala k nástupu do práce, jej vôľou nebolo pracovať, ale opak inkasovať od žalovanej peniaze. Žalobkyňa nenastúpila ani na výkon dohody, ktorá naďalej trvala a dôvod nenastúpenia nedokázala v konaní pred súdom prvej inštancie vysvetliť. Školstvo, kde prvá vyučovacia hodina spravidla začína o 8.00 hod. a učiteľ má byť prítomný na pracovisku pred začiatkom vyučovania, ani po rokoch výkonu práce učiteľky žalobkyňa nevie, kedy má prísť na pracovisko, aby mohla začať učiť. Ustanovenie § 38 ods. 3 ZP umožňuje len výber medzi doručovaním fyzickým na adrese pracoviska alebo doporučenou poštou. Predmetné ustanovenie nedáva zamestnancovi právo voliť si adresy. Žalobkyňa v súdnom konaní hľadala len výhovorky prečo nenastúpila napriek výzve a dohode na výkon práce u žalovanej. Výsluch svedka JUDr. X. sa nevzťahoval na obdobie od apríla 2010, ale až na obdobie roku 2011. Vo svojej výpovedi svedok uviedol, že sa im zdalo ako kontraproduktívne, aby žalobkyňa nastúpila po podaní výpovede na výkon práce, avšak napriek tomu aj za toto obdobie požaduje náhradu mzdy. Hoci žalobkyňa vedela, že výzva z januára 2011 nebola doručená žalovanej, napriek tomu ďalšie dva mesiace údajne čakali na reakciu žalovanej. Žiaden dôkaz preukazujúci jej snahu pracovať v priebehu sporu nepredložila. Svedok X. nebol osobne pri tom, že by sa žalobkyňa snažila komunikovať so žalovanou vo veci nástupu do práce. Žalobkyňa predložila jediný písomný dôkaz, záznam z telefonického hovoru, preukazujúci jej komunikáciu so žalovanou, s ktorého vyplýva, že žalobkyňa sa snažila skontaktovať so žalovanou len z dôvodu ukončenia pracovného pomeru, nie pridelenia práce. V konaní bolo preukázané, že žalobkyňa mala umožnené nastúpiť na výkon práce skôr, ako podala žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, v zmysle písomnej výzvy zo dňa 7. mája 2010. Žalobkyňa ani netvrdila, že by jej výzva nebola doručená. Z jej výpovedi vyplýva, že jej doručená bola a vedela o tom, napriek tomu hľadala výhovorky prečo nenastúpiť do práce. Žalobkyňa nedisponovala žiadnym dôkazom preukazujúcim jej tvrdenia, pretože skutočne do práce nastúpiť nechcela a preto ani žiaden úkon smerujúci k nástupu do práce nevykonala. Naopak realizovala výlučne úkony smerujúce k ukončeniu pracovného pomeru u žalovanej. Žalobkyňa sa odvolávala na údaje ustálenú judikatúru súdov, pričom ňou citované rozhodnutia ani len nezakladajú vec podobného skutkového stavu. Naopak ide o absolútne odlišné skutkové stavy, o ktorých súdy rozhodovali. V rozhodnutí Krajského súdu Banská Bystrica sp. zn. 15Co/1/2011 sa výslovne uvádza, že navrhovateľka netrvála na ďalšom zamestnávaní. Rozsudok NS SR sp. zn. 6Cdo/42/95, ktorý žalobkyňa označila, rieši otázku skončenia pracovného pomeru zamestnancom a nie zamestnávateľom. Je zjavné, že sa nejednalo o skutkovo totožné prípady a nemožno na ne a priori prihliadať ako na podobné pre daný spor. Z ustanovenia § 79 ods. 1 ZP ako i jeho výkladu vyplýva, že zamestnanec na to, aby mu náležal nárok na náhradu mzdy musí oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Pod pojmom oznámenie však nemožno rozumieť fyzickú nevedomosť zamestnávateľa v dôsledku uplatnenia fikcie doručenia. Oznámením sa rozumie moment, kedy sa do fyzického priestoru zamestnávateľa dostane skutočne informácia, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní, k čomu nedošlo. Žalovaná poukázala na rozhodnutie NS SR sp. zn. 3Cdo/81/2010, v zmysle ktorého oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ (po neplatnom skončení pracovného pomeru) ďalej zamestnával môže nahradiť len taká žaloba, ktorou sa zamestnanec domáha nielen určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ale tiež náhrady mzdy v zmysle § 79 ZP. Ak totiž neoznámí zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a žalobou na súde sa domáha len určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, bez náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru, netrvá na ďalšom zamestnávaní.

Žalovaná nepodala žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru súčasne so žalobou o náhradu mzdy. Neoznámila preto zamestnávateľovi svoj záujem pokračovať v pracovnom pomere. Z následkov právnej fikcie týkajúcich sa skončenia pracovného pomeru, ako aj náhrady mzdy a výslovnej viazanosti nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (§ 79 ods. 1, 2 ZP) na okamih prejavy jeho vôle voči zamestnávateľovi, ktorý s ním neplatne skončil pracovný pomer, zotrvať v pracovnom pomere, vyplýva, že oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní a nárok na náhradu mzdy sú navzájom prepojené a závislé. Žalobkyňa vedela, že žalovaná nemá vedomosť o existencii súdneho konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ale využila zámienku fikcie doručenia vrátenej zásielky, pričom ani v žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nežiadala náhradu mzdy. Žalobkyňa tak nespĺnila zákonné predpoklady pre poskytnutie náhrady mzdy v súlade so zákonníkom práce.

4. Žalobkyňa vo vyjadrení k vyjadreniu žalovanej argumentovala, že nie je vždy možné na zažiatku sporu navrhnuť všetkých svedkov, pretože sa nevie aká bude obrana protistrany, resp. právne posúdenie vecí. K predbežnému právnomu posúdeniu v zmysle § 181 ods. 2 CSP došlo až 11. októbra 2018 v tom smere, či trvá žalobkyňa na ďalšom zamestnávaní, či žalobkyňa oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní, ako aj ochota žalobkyne vykonávať prácu a nastúpiť do práce. Na základe tohto posúdenia sa stratégia dokazovania zamerala na odstránenie toho, čo ostalo sporné. Preto bol podaný návrh na výsluch svedka T. L.. Nie je pravdou, že by od jeho výsluchu žalobkyňa upustila. Z nahrávky z pojednávania z 8. augusta 2019 je nepochybné, že sudkyňa rozhodla o tom, že dôkaz vykonaný nebude. Žalobkyňa pri doručovaní písomnosti postupovala v súlade so zákonom. V liste z 25. mája 2010 výslovne uviedla, že trvá na tom, aby bola naďalej zamestnávaná. Zásielku zaslala na adresu uvedenú v obchodnom registri, ako doporučenú zásielku. Prílohou bola aj žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Zásielka sa vrátila ako neprevzatá v odbernej lehote. Žalovaná inú adresu zapísanú nemá, ako ani prevádzku, pobočku, či iné pracovisko. Podľa rozhodnutia R 48/1997, ak zamestnanec po doručení okamžitého zrušenia pracovného pomeru neoznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, ale podal žalobu o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru a o náhradu mzdy, potom je tým oznámenie zamestnanca voči zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, nahradené dňom jej doručenia. Ak sa v konaní nepreukáže, že zamestnanec ešte pred podaním žaloby oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, žaloba podľa § 64 ZP nahrádza oznámenie zamestnanca, že na doterajšom zamestnaní trvá (R 48/1997). Ak zamestnanec chce dosiahnuť, aby zamestnávateľ, ktorý s ním neplatne rozviazal pracovný pomer, bol povinný ho ďalej zamestnávať a poskytnúť mu náhradu mzdy, musí v lehote v § 64 ZP uplatniť žalobu na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Z obsahu takejto žaloby potom vyplýva, že zamestnanec sa domáha jednak vyslovenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, jeho ďalšieho trvania a taktiež aj prípadnej náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 ZP. Tento právny názor prevzalo viacero súdov, napr. Krajský súd Banská Bystrica v konaní sp. zn. 15Copr/1/2011, Krajský súd v Bratislave v sp. zn. 7Copr/17/2017 a pod. Žalobkyňa nielen v súlade so zákonom doručila oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní, podala aj žalobu o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, ako aj žalobu o náhradu mzdy. Žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru spolu s výzvou na ďalšie zamestnávanie, doručila žalobkyňa žalovanej. Postupovala tak maximálne obozretne, ako aj dôsledne v tom, aby žalovaná vedela o jej vóli zotrvať v zamestnaní. Vrátenie zásielky nepredstavuje fikciu. Je to fakt svedčiaci o pasivite žalovanej. Zákon umožňuje podať žalobu o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a samostatne aj žalobu o náhradu mzdy. Nepredpisuje, že sa musí týchto nárokov domáhať jednou žalobou, ale že sa ich musí domáhať, čo aj žalobkyňa učinila. Ak by sa súd nestotožnil s tým, že podaná žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru je oznámením o tom, že trvá žalobkyňa na ďalšom zamestnávaní, existuje samotné oznámenie žalobkyne zo dňa 25. mája 2010. Žalobkyňa tak splnila všetky zákonom stanovené predpokladané náležitosti, pričom vykonala niektoré aj nad rámec a pre právnu istotu. Pasívne správanie žalovanej vo forme nepreberania zásielky spôsobilo túto situáciu a spor.

5. Žalovaná vo vyjadrení k vyjadreniu žalobkyne uviedla, že na pojednávaní 8. augusta 2018 bola žalobkyňa súdom upozornená na výzvu na zabezpečenie svedka. Právny zástupca žalobkyne sa tváril, že o výzve súdu nevie, preto svedka nezabezpečil. A tiež pre neprítomnosť svedka na Slovensku. Súd prvej inštancie právnomu zástupcovi žalobkyne preukázal doručenie výzvy. Následne bol právny zástupca dopytovaný, či trvá na výsluchu manžela žalobkyne a bol informovaný, že daný dôkaz súd nepovažuje za relevantný. Právny zástupca žalobkyne nenamietal správnosť zápisu zápisnice o pojednávaní a neurobil žiaden úkon, ktorým by súdu predniesol, že na výsluchu navrhovaného svedka trvá. Právny zástupca žalobkyne mal možnosť tak urobiť priamo na súdnom pojednávaní, čo však

nevyužil. Naopak od výsluchu svedka upustil. Je zjavné, že žalobkyňa si bola vedomá nedôvodnosti výsluchu manžela. Neobjektívnosť daného svedka je nesporná. Svedok žije po celú dobu trvania sporu so žalobkyňou v jednej domácnosti. Disponuje všetkými informáciami o súdnom spore, ako vypovedali svedkovia, aké boli predložené dôkazy a nevie tak poskytnúť objektívnu a nezaujatú výpoveď, ktorá by nebola vopred dohodnutá, či inak prejednaná priamo so žalobkyňou. Žalobkyňa nepreukázala prečo doručovala písomnosti striedavo na adresu pracoviska a na adresu sídla spoločnosti. V konaní bolo preukázané, že z adresy pracoviska, ktoré nie je neznámou adresou, ale adresou uvedenou priamo v pracovnej zmluve žalobkyne, cez ktorú so spoločnosťou komunikovala a nikdy sa jej zásielka nevrátila, je zjavné, že žalobkyňa mala doručovať na adresu pracoviska. Ak žalobkyňa chcela u žalovanej skutočne ďalej pracovať, nie je pochopiteľné, prečo žalovanú nekontaktovala žiadnym spôsobom na adrese, na ktorej vedela, že sa zdržiava (obzvlášť v čase maturít, čo ako učiteľka veľmi dobre vedela). Žalobkyňa na základe písomnej výzvy nenastúpila do zamestnania a ani na výkon dohody u žalovanej, o ďalšie zamestnávanie teda nemala záujem. Podľa § 79 ods. 1 ZP náhrada prináleží zamestnancovi do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. Žalobkyni sa nepodarilo preukázať, že jej bolo bránené vo výkone práce u zamestnávateľa. Mohla u žalovanej pracovať. Z časovej osi vyplýva nelogickosť tvrdení žalobkyne, pretože nie je zjavné (ak skutočne chcela ďalej pracovať), prečo po výzve žalovanej ako zamestnávateľa nenastúpila do práce a namiesto toho šla k právnomu zástupcovi za účelom podania žaloby. Nástup do práce bol žalobkyni umožnený na základe listu žalovanej zo 7. mája 2010, teda bezodkladne po skončení práceneschopnosti (od 14. mája 2010). V čase podania žaloby o určenie neplatnosti mala žalobkyňa možnosť pokračovať vo výkone práce pre žalovanú. Formalistický výklad, ktorý predpokladá žalobkyňa, zakladá nerovnováhu strán sporu. Podľa žalobkyne stačí podať žalobu na súd a automaticky jej prináleží odmena za nevykonávanú prácu. Dokonca je podľa nej správne, priznať náhradu aj za čas, v ktorom ako sama tvrdila nepovažovala za potrebné už chodiť do práce, veď jej plynula výpovedná lehota. Prácu žalobkyne, ako vyplývalo z výpovedí svedkyne S., žalovaná potrebovala, pretože sa blížili maturity. Výpadok učiteľa v druhom polroku je pre školu veľmi náročný. Je ťažké zohnať náhradu zo dňa na deň. Z hľadiska princípov právneho štátu i spravodlivosti je potrebná nielen dikcia zákona, ale je potrebné brať na zreteľ aj princípy právneho štátu i spravodlivosti. Prípado nemožno posudzovať len s ohľadom na zamestnanca, ktorý sa všeobecne chápe ako slabšia strana. Je potrebné vnímať aj jeho osobné pohnútky, ktoré ho k podaniu viedli. V konaní bolo opakovane zistené, že žalobkyňa neuvádza pravdivé skutočnosti. Tvrdila, že doma nemá internet, preto nemohla komunikovať touto formou so žalovanou počas práceneschopnosti, ktorá mala byť tak vážna, že nemohla realizovať žiadne úkony. Na ďalšom pojednávaní už tvrdila, že v snahe o získanie svojej práce, ktorú milovala, písala žalovanej aj mailly (ktoré súdu nikdy nepredložila). Vytvára sa tak celkový kontext, výsledkom ktorého je, že žalobkyňa o prácu skutočne nestála. Žalobkyňa bola vyzvaná nastúpiť do zamestnania listom zo 7. mája 2010, no nikdy do práce nenastúpila a v súdnom konaní predložila dôkazy, z ktorých vyplýva jej zámer pracovný pomer ukončiť.

6. Odvolací súd podľa § 34 CSP (Civilný sporový poriadok zákon č. 160/2015 Z. z. v znení neskorších predpisov), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávnenou osobou (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu, proti ktorému je možné podať odvolanie (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že odvolanie obsahuje zákonom stanovené náležitosti (§ 363 CSP), preskúmal napadnutý rozsudok v medziach daných rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379 a § 380 CSP), postupom bez nariadenia pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario) a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne nie je dôvodné.

7. Podľa § 79 ods. 1 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 zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

8. Odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti rozhodné pre posúdenie veci a vecne správne rozhodol.

9. Náhrada mzdy, ktorá zamestnancovi prináleží podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce je dôsledkom toho, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru (v danom prípade zrušením v

skúšobnej dobe) prestal zamestnancovi prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy, hoci zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Poskytnutie náhrady mzdy je teda následkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa, prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy (porov. stanovisko NS ČR Cpjn 4/2004). Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 ZP má povahu satisfakcie voči pracovníkovi a súčasne aj sankcie voči subjektu, ktorý bezdôvodne pristúpil ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom (porov. stanovisko NS ČR Cpjn 4/2004). Zákonodarca týmto spôsobom sledoval, aby zamestnancovi boli reparovaná ujma, ktorú utrpel následkom protiprávneho postupu zamestnávateľa (porov. stanovisko NS ČR Cpjn 4/2004).

10. K strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže u zamestnanca dôjsť len vtedy, ak je sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak pracovník nie je schopný (napr. pre práceneschopnosť) alebo ochotný vykonávať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 ZP (porov. R 90/1970, stanovisko NS ČR Cpjn 4/2004).

11. Ak zamestnávateľ pred začatím alebo za trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru oznámi (výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o prejavenej vôli), že mu znova bude v súlade s pracovnou zmluvou prideľovať prácu, ktorú sa zamestnanec pre neho zaviazal vykonávať podľa pracovnej zmluvy, a ak tak v prípade, že zamestnanec následne nastúpi do práce, skutočne učiní, potom tým zanikla (dňom ku ktorému vyzval zamestnanca k opätovnému nástupu do práce) jeho povinnosť poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 ZP, keďže zamestnancovi v súlade s jeho oznámením umožnil pokračovať v práci (porov. stanovisko NS ČR Cpjn 4/2004).

12. Ak prejaví zamestnávateľ vôľu prideľovať prácu tomuto zamestnancovi, je zamestnanec povinný naďalej konať podľa pracovnej zmluvy, až do doby kým dôjde k platnému rozviazaniu pracovného pomeru alebo k rozhodnutiu súdov žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pričom neospravedlnené zameškanie práce v tejto dobe predstavuje porušenie pracovnej disciplíny (porov. rozhodnutie NS ČR 21Cdo/1950/2003, R 64/2005).

13. V prejednávanej veci súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že žalobkyňa preukázala oznámenie, že trvá na tom, aby ju žalovaná naďalej zamestnávala listom zo dňa 25. mája 2010 (ďalšie tvrdenia ohľadom telefonických kontaktov so žalovanou s cieľom nástupu do práce neboli žalobkyňou preukázané). Súčasne mal za preukázané, že písomnou výzvou zo dňa 7. mája 2010 žalovaná vyzvala žalobkyňu na nástup do zamestnania po ukončení práceneschopnosti prípadne, aby sa s ňou telefonicky kontaktovala, (neskôr výzvou zo dňa 23. marca 2011, aby nastúpila do zamestnania alebo aby oznámila prekážku, pre ktorú nemôže do zamestnania nastúpiť, keďže žalobkyňa nereagovala na výzvu žalovanej zo dňa 7. mája 2010 a ukončenie práceneschopnosti neprinesla, pričom do zamestnania nenastúpila). Okrem toho žalobkyňa potvrdila, že v máji 2010 ju žalovaná kontaktovala ohľadom zistenia, dokedy plánuje byť práceneschopná.

14. Na základe preukázaného skutkového stavu je potom potrebné konštatovať, že žalobkyňa síce formálne deklarovala svoj záujem byť naďalej zamestnávaná u žalovanej, avšak skutočnú vôľu a ohotu vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy neprejavila. Aj keď o výzve žalovanej z mája 2010 vedela, do práce nenastúpila. Oznámenie, že trvá na tom, aby ju zamestnávateľ ďalej zamestnával (ako aj oznam žalovanej ako zamestnávateľovi o podaní žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru), nezabavovalo žalobkyňu povinnosti nastúpiť do práce (keďže práceneschopnosť žalobkyne bola v máji 2010 ukončená a pričom iná dôležitá osobná prekážka v práci nebola tvrdená), teda dostaviť sa na pracovisko podľa pracovnej zmluvy na začiatok pracovného času.

15. Nebolo v konaní sporné, že žalovaná ako zamestnávateľ vyzvala žalobkyňu na nástup do zamestnania po ukončení práceneschopnosti. Tým preukázala svoj záujem a vôľu prideľovať žalobkyňu prácu. Keďže žalobkyňa nenastúpila do zamestnania (čím nepreukázala ani svoju pripravenosť vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy), objektívne nemohlo dôjsť k prideľovaniu práce podľa pracovnej zmluvy žalovanou, ktoré konanie žalovanej nemôže mať protiprávny charakter. Na strane žalobkyne by vznikla ujma len v prípade, ak by žalovaná žalobkyňu prácu neprideľovala, odmietla tak urobiť, prípadne by žalobkyňu vo výkone pracovných povinností bránila.

16. Ak zamestnanec nie je ochotný vykonávať pridelenú prácu podľa pracovnej zmluvy, nemá právny nárok na náhradu mzdy, aj keď predtým vyhlásil, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. V prejednávanej veci žalobkyňa na výzvu žalovanej zo dňa 7. mája 2010 nereagovala, do práce nenastúpila a žalovanej dôvod nenastúpenia do práce neoznámila. Nenastúpenie zamestnanca do práce po výzve zamestnávateľa, má potom za následok porušenie pracovných povinností zamestnanca.

17. Obsahom pracovnoprávneho vzťahu sú práva a povinnosti zmluvných strán upravené v pracovnej zmluve. Ak zamestnanec podľa pracovnej zmluvy nekoná (dostavením sa do zamestnania v stanovenom pracovnom čase), nielenže porušuje pracovnú disciplínu, ale pripravuje sa aj o zárobok. V takomto prípade nevzniká dôvod reparovať ujmu, ktorú by inak zamestnanec utrpel následkom protiprávneho postupu zamestnávateľa. Základným hľadiskom pri posudzovaní náhrady mzdy je skutočnosť, či sa zamestnanec na základe výzvy zamestnávateľa zapojil do práce, prípadne z akých dôvodov tak neučinil (porov. R 15/1978). Náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí, ak síce oznámi zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, avšak je pasívny vo vzťahu k výzve zamestnávateľa na nástup do zamestnania a pokračovaní v práci podľa pracovnej zmluvy, ako tomu bolo aj v prejednávanej veci.

18. Písomná výzva žalobkyne z 31. januára 2011 opäť preukazuje formálny postoj žalobkyne pokračovať v ďalšom zamestnávaní u žalovanej, vyzývajúc žalovanú na vyjadrenie akým spôsobom navrhuje riešiť situáciu, s uvedením možnosti prideľovania práce alternatívne ukončenia pracovného pomeru. Žalovaná po prevzatí tejto výzvy reagovala opätovnou výzvou žalobkyne zo dňa 23. marca 2011, aby sa okamžite dostavila do zamestnania alebo oznámila prekážku, pre ktorú nemôže nastúpiť, keďže nereagovala už na prvú výzvu žalovanej zo 7. mája 2010, ukončenie práceneschopnosti nepriniesla a do zamestnania nenastúpila. Žalobkyňa však do práce neprišla, prekážku ktorú by jej v tom bránila nepreukázala.

19. Odvolacia námietka žalobkyne poukazuje na riadne preukázanie skutočností, že oznámila žalovanej ako svojmu zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a prejavila tak ochotu pracovať nebola dôvodná. Z odseku 20. napadnutého rozsudku je zrejme vyhodnotenie existencie spornej skutočnosti súdom prvej inštancie, či žalobkyňa mala záujem a ochotu vykonávať prácu pre zamestnávateľa v období po neplatnom skončení pracovného pomeru, nie oznámenia žalobkyne žalovanej o trvaní na ďalšom zamestnávaní, ktoré preukázané bolo. Formálne oznámenie zamestnanca svojmu zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, ešte nepreukazuje, že je sám pripravený a ochotný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy.

20. Podľa konštantnej judikatúry pracovník, ktorý nie je ochotný vykonávať prácu, nemá nárok na náhradu mzdy. V kontexte uvedeného je potrebné vyhodnotiť ako nedôvodný nárok žalobkyne, v období po doručení druhej výzvy žalovanej na okamžitý nástup do zamestnania, k čomu nedošlo s poukazom žalobkyne na plynutie výpovednej doby v dôsledku výpovede z jej strany (označujúc za „kontraproduktívne, aby počas výpovednej lehoty žalobkyňa nastúpila do práce). Po dobu trvania pracovného pomeru, v rátane plynutia výpovednej lehoty, bola žalobkyne povinná riadne si plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy (vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy), keď žalovaná umožnila žalobkyne vykonávať prácu, čo žalobkyňa nevyužila.

21. Ďalšia odvolacia argumentácia žalobkyne, týkajúca sa formy alebo spôsobu oznámenia zamestnanca voči zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní v prípade podania žaloby o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, bola bez právneho významu. V konaní nebolo sporné oznámenie podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ako aj trvania na ďalšom zamestnávaní u žalovanej. Nebola preto relevantná argumentácia poukazujúca na rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, ako aj Krajského súdu v Banskej Bystrici, kvalifikujúce podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru tiež ako úkon, ktorým žalobkyňa vyjadrila, že trvá na ďalšom zamestnávaní. V danom prípade žalobkyňa nepreukázala skutočný záujem a ochotu vykonávať prácu u žalovanej ako zamestnávateľa v rozhodnej dobe.

22. Neopodstatnený bol aj poukaz žalobkyne na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1MCdo/13/2009, zaoberajúce sa prideľovaním práce zamestnancovi odvolanému z funkcie. Označené rozhodnutie sa týka riešenia odlišnej právnej otázky, a to dôsledkov po odvolaní z funkcie zamestnanca a bez dohody o inom druhu práce (stav po odvolaní z funkcie a nedohodnutí inej vhodnej práce so zamestnancom, a s tým súvisiaca prekážka v práci na strane zamestnávateľa). V danej veci bol

pracovný pomer žalobkyne založený pracovnou zmluvou, ktorej obsah sa nezmenil (uvedená skutočnosť nebola ani tvrdená). Pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom aj v období od oznámenia zamestnanca, že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávateľ (a zamestnávateľ prejavil vôľu prácu zamestnancovi pridelovať), do doby kým je právoplatne rozhodnuté o žalobe o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, sa posudzuje obdobne ako keby rozvázovacieho úkonu nebolo (porov. rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21Cdo/1950/2003). Zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy a zamestnanec je povinný túto prácu v súlade s pracovnou zmluvou a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi vykonávať. Opačný výklad by viedol k absurdnému záveru, že zamestnanec by mohol v tomto období porušovať svoje základné povinnosti v pracovnoprávnom vzťahu bez následkov predvídaných Zákonníkom práce.

23. Vo vzťahu k odvolacej argumentácii vzťahujúcej sa na doručovanie jednotlivých listín (vrátane, vyhodnotenia pamäťových stôp týkajúcich sa tohto doručenia), ako aj k výkladu ustanovenia § 38 ods. 3 ZP (podľa ktorého písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku zmeny a zániku povinnosti zamestnanca vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku) je potrebné uviesť, že nemala vplyv na meritórne rozhodnutie súdu prvej inštancie. Nepreberanie poštových zásielok žalovanou v mieste jej sídla, zapísanom v obchodnom registri, nepochybne nemôže byť na ťarchu zamestnanca (žalobkyne), ktorému je daná voľba doručovať tieto listiny na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku. Vykonaným dokazovaním preukázané skutočnosti ohľadom doručovania poštových zásielok len preukazovali skutočnosť, že žalobkyňa mala vedomosť o nepreberaní zásielok žalovanou (na adrese v mieste sídla podľa obchodného registra) a pokiaľ mala skutočný záujem na pokračovaní v ďalšom zamestnávaní, mohla využiť doručenie na adrese, na ktorej si zásielky žalovaná reálne preberá.

24. Súd prvej inštancie preto dospel na základe vykonaných dôkazov k správnym skutkovým zisteniam a vec správne právne posúdil.

25. Nedôvodná bola aj odvolacia námietka procesného charakteru, o nevykonaní navrhnutého dôkazu žalobkyňou výsluchom svedka T. L. (manžela žalobkyne), ktorý sa mal vyjadriť k záujmu žalobkyne pracovať ďalej pre žalovanú.

26. Z obsahu spisu vyplýva, že súd prvej inštancie vyzval žalobkyňu, prostredníctvom jej právneho zástupcu, aby zabezpečila účasť tohto svedka, ktorého navrhla, na súdnom pojednávaní dňa 8. augusta 2019. Dôvodom nevykonania tohto dôkazu bolo nezabezpečenie účasti tohto svedka žalujúcou stranou, ako i jeho aktuálna neprítomnosť na území SR. Zo zápisnice o pojednávaní zo dňa 8. augusta 2019 je zrejmé, že žalobkyňa upustila od tohto dôkazného návrhu.

27. Podľa § 197 ods. 1, veta prvá CSP ak strana navrhne výsluch svedka, zabezpečí jeho prítomnosť na pojednávaní.

28. Žalobkyňa prostredníctvom právneho zástupcu neurobila žiaden procesný úkon (ústne do zápisnice alebo písomným podaním), ktorým by prejavila vôľu, že na svojom návrhu na vykonanie dôkazu výsluchom svedka M. L. trvá (na ďalšom pojednávaní), najmä ak mala za to, že súd prvej inštancie posúdil potrebu vykonania dôkazu inak. Právny zástupca žalobkyne na záver súdneho pojednávania dňa 8. augusta 2020 výslovne nevzniesol žiadne dôkazné návrhy. Zo zápisnice o súdnom pojednávaní dňa 8. augusta 2019, ako aj zo zvukovej nahrávky, vyplýva, že nevykonanie výsluchu uvedeného svedka bolo dôsledkom procesného postupu žalobkyne, prostredníctvom jej právneho zástupcu, ktorý sám označil tento dôkaz, že nie je pre nich primárny. Vzhľadom na žalobkyňou uvádzanú skutočnosť v odvolaní, ktorá mala byť výsluchom svedkom preukázaná a výsledky vykonaného dokazovania, na ktorých bolo rozhodnutie súdu prvej inštancie založené, už uvedené konštatovanie preukazuje, že išlo o dôkaz, ktorý pre rozhodnutie vo veci nemal podstatný význam.

29. Podľa § 387 ods. 1 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdil.

30. Aj o nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol vo výroku súdneho rozhodnutia vecne správne, podľa § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP, v zmysle ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Opodstatnene bol vyhodnotený aj plný

úspech žalovanej v konaní (v rozsahu 100 %) a teda vznik nároku žalovanej voči žalobkyni na náhradu trov konania. Žalovanej bol tak dôvodne priznaný nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Nesprávnosť konštatovania súdu prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku, že žalovanej trovy konania nevznikli, nemala vplyv na vecnú správnosť súdneho rozhodnutia (v predmetnom spore bola žalovaná aktívna, ktorá sa do dokazovania zapojila, s čím sú spojené trovy konania). Odvolací súd preto potvrdil napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie aj v časti výroku o náhrade trov konania.

31. O náhrade trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa ustanovenia § 396 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 CSP a § 262 ods. 1 CSP. Žalovaná bola v odvolacom konaní úspešná v plnom rozsahu, preto jej vznikol nárok na náhradu trov odvolacieho konania, voči žalobkyni v odvolacom konaní neúspešnej. Žalovanej bol preto priznaný nárok voči žalobkyni, na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

32. Rozsudok prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3:0.

### **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa.

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.

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.

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a/ až n/.

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.

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné.

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

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde.

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

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

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