

Súd: Okresný súd Zvolen
Spisová značka: 7C/11/2010
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6710201619
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 10. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Dalibor Miľan
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2020:6710201619.32

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred sudcom Mgr. Bohušom Hruškom v právnej veci žalobkyne W.. E. G., Q., nar. XX. XX. XXXX, bytom XXX XX X., l. 7, zastúpená: I.. Viera Petrášová, advokátka, s.r.o. so sídlom Šancová 33, 831 04 Bratislava, IČO: 47 257 245, proti žalovanému Národné lesnícke centrum, T. G. Masaryka 22, 960 92 Zvolen, IČO: 42 001 315, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť k rukám žalobkyne náhradu mzdy za nasledujúce mesiace takto:
júl 2009 sumu 1.183,50 EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
august 2009 sumu 1.183,50 EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
september 2009 sumu 1.183,50 EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
október 2009 sumu 1.183,50 EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
november 2009 sumu 1.183,50EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
december 2009 sumu 1.183,50EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
január 2010 sumu 1.194,-EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
február 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
marec 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
apríl 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
máj 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
jún 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
júl 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
august 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
september 2010 sumu 1.194,- EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
október 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
november 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
december 2010 sumu 1.194,- EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
január 2011 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
február 2011 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
marec 2011 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
apríl 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,25 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
máj 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,25 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
jún 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,25 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
júl 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,5 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
august 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,5 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
september 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,5%-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
október 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,25%-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
november 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,25%-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
december 2011 sumu 1.194,- EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
január 2012 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
február 2012 sumu 1.194,- EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,
marec 2012 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 23.10.2016 do zaplattenia,

apríl 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.5.2017 do zaplattenia,
máj 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.6.2017 do zaplattenia,
jún 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.7.2017 do zaplattenia,
júl 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.8.2017 do zaplattenia,
august 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.9.2017 do zaplattenia,
september 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.10.2017 do zaplattenia,
október 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.11.2017 do zaplattenia,
november 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.12.2017 do zaplattenia,
december 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.1.2018 do zaplattenia,
január 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.2.2018 do zaplattenia,
február 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.3.2018 do zaplattenia,
marec 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.4.2018 do zaplattenia,
apríl 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.5.2018 do zaplattenia,
máj 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.6.2018 do zaplattenia,
jún 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.7.2018 do zaplattenia,
júl 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.8.2018 do zaplattenia,
august 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.9.2018 do zaplattenia,
september 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.10.2018 do zaplattenia,
október 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.11.2018 do zaplattenia,
november 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.12.2018 do zaplattenia,
december 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.1.2019 do zaplattenia,
január 2019 sumu 1.608,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.2.2019 do zaplattenia,
február 2019 sumu 1.608,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.3.2019 do zaplattenia,
marec 2019 sumu 1.608,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.4.2019 do zaplattenia,
apríl 2019 sumu 1.608,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.5.2019 do zaplattenia,
máj 2019 sumu 1.608,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.6.2019 do zaplattenia,
jún 2019 sumu 1.608,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.7.2019 do zaplattenia,
júl 2019 sumu 769,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.8.2019 do zaplattenia.

II. Žalovaný je p o v i n n ý nahradiť žalobkyni trovy konania v rozsahu 100 % do 3 dní od právoplatnosti uznesenia súdu I. inštancie o výške náhrady trov konania na účet právneho zástupcu žalobu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa svojou žalobou domáhala určenia, že žalovaný poručil zásadu rovnakého zaobchádzania voči nej a dopustil sa priamej diskriminácie tým, že s ňou dňa 23. 3. 2009 rozviazal pracovný pomer, hoci na to nemal zákonný dôvod. Žiadala, aby súd určil, že výpoveď, ktorú jej dal žalovaný, je neplatná, aby jej priznal náhradu mzdy od 1. 7. 2009 do dňa, kedy jej umožní v práci pokračovať a žiadala zaplatiť z titulu diskriminácie nemajetkovú ujmu vo výške 33.000,- €.

2. Žalovaný žiadal žalobu zamietnuť a trval na tom, že dôvodom výpovede boli organizačné zmeny, nesúhlasil s tým, že by sa voči žalobkyni dopustil diskriminácie.

3. Súd uznesením zo dňa 21. 12. 2009, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 12. 1. 2010, vylúčil návrh žalobkyne o určenie, že výpoveď daná jej žalovaným dňa 23. 3. 2009 je neplatná a o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy od 1. 7. 2009 až do času, kedy jej žalovaný umožní pokračovať v práci, na samostatné konanie.

4. Okresný súd Zvolen svojím medzitýmym rozsudkom č. k. 7C 11/2010-543 zo dňa 3. 12. 2012 určil, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyni zo dňa 23. 3. 2009, je neplatná.

5. Voči tomuto medzitýmym rozsudku podal odvolanie právny zástupca žalovaného. Krajský súd v Banskej Bystrici svojím rozsudkom č.k. 16Copr 2/2013-590 zo dňa 20. 6. 2013 medzitýmny rozsudok okresného súdu potvrdil. Voči tomuto rozsudku krajského súdu podal dovolanie právny zástupca žalovaného. Najvyšší súd SR svojím uznesením 5Cdo 56/2014-691 zo dňa 24. 3. 2015 zrušil rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica z 20. 6. 2013 sp. značka 16Copr 2/2013 vo výroku, ktorým potvrdil

rozsudok Okresného súdu Zvolen z 3. 12. 2012 č. k. 7C 11/2010-543, a v tomto rozsahu mu ho vrátil s poukazom, že pokiaľ odvolací súd nenariadil vo veci pojednávanie na prejednanie odvolania žalovaného, porušil tým ustanovenie § 214 ods. 2 písm. c) O.s.p., odňal účastníkovi možnosť konať pred súdom, a tak konanie zaťažil vadou v zmysle § 237 písm. f) O.s.p. Vzhľadom k tomu, že ide o tak závažnú vadu konania, ktorá zakladá dôvod zrušenia napadnutého rozhodnutia, dovolací súd neskúmal podstatnosť ďalších dovolacích námietok vznesených dovolateľom.

6. Krajský súd Banská Bystrica svojím uznesením 16Copr 4/2015-713 zo dňa 4. 5. 2016 medzitýmny rozsudok Okresného súdu Zvolen 7C 11/2010-543 zo dňa 3. 12. 2012 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie s poukazom, že vzhľadom na právne závery Najvyššieho súdu najmä ohľadom skutočnosti, že súdu nič nebráni okrem skúmania procesných a hmotnoprávných podmienok platnosti výpovede, vyplývajúcej zo Zákonníka práce, preskúmať aj diskriminačný charakter podanej výpovede a uvedenými skutočnosťami sa nezaoberal ani I. stupňový súd. Nariadil okresnému súdu posúdiť otázku platnosti či neplatnosti výpovede danej žalobkyňi z pracovno-právnych dôvodov postupom podľa Zákonníka práce, ale aj z hľadiska porušenia antidiskriminačného zákona a aj z dôvodu priameho porušenia kolektívnej zmluvy.

7. Okresný súd Zvolen svojím medzitýmny rozsudkom 7C 11/2010-818 zo dňa 17. 3. 2017 určil, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyňi zo dňa 23. 3. 2019 je neplatná.

8. Voči tomuto medzitýmny rozsudku podal odvolanie právny zástupca žalovaného. Krajský súd v Banskej Bystrici svojím rozsudkom č.k. 16CoPr 4/2017-1004 zo dňa 23. 5. 2019 medzitýmny rozsudok okresného súdu potvrdil. Krajský súd Banská Bystrica svojím opravným uznesením 16CoPr 4/2017-1032 zo dňa 27. 8. 2019 opravil chyby v písaní, ako aj iné zrejme nesprávnosti. Následne súd potom už rozhodoval len o nároku žalobkyne na náhradu mzdy. Žalobkyňa uviedla, že podľa § 29 ods. 2 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov: ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľa a zamestnanca podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 - 6, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie. Ako dôkaz žalobkyňa predložila oznámenie o plate žalovanej zo dňa 25. 2. 2009. Ďalej uviedla, že dňa 25. 6. 2009 oznámila žalobkyňa žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, o čom takisto predložila doklad, a to oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnaní. Pracovný pomer žalobkyne sa mal skončiť 30. 6. 2009 a do tohto dňa poberala žalobkyňa od žalovaného mzdu. Žalobkyňa si preto náhradu mzdy spolu s úrokmi z omeškania uplatnila až za obdobie od 1. 7. 2009. Podľa oznámenia platu žalobkyne zo dňa 25. 2. 2009 uskutočneného žalovaným prislúcha žalobkyňi s účinnosťou od 1. 1. 2009 mesačný funkčný plat 1 183,50 Eur. Tento funkčný plat sa teda podľa § 29 ods. 2 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme považuje za priemernú mzdu na účely určenia výšky náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Funkčný plat sa menil v období od 1. 7. 2009 podľa príslušných nariadení vlády k uvedenému zákonu. Podľa časti 4, článku 1 bodu 6 Kolektívnej zmluvy žalovaného na obdobie I.2009-XII.2009 odvetvie lesného hospodárstva SR - výkon práce vo verejnom záujme, uzatvorenej medzi žalovaným a Združeným závodným výborom základnej organizácie odborového zväzu Drevo, lesy, voda pri žalovanom (kolektívna zmluva, platná v čase podania žalobného návrhu): „zamestnávateľ bude v zmysle § 130 ods. 2 ZP vyplácať zamestnancovi v platnom termíne k 12-temu dňu mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa plat poskytuje, na účet zamestnanca.“ Medzitýmny rozsudkom zo dňa 3. 12.2012 sp. zn. 7C 11/2010-353 Okresný súd Zvolen určil, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyňi dňa 23. 3. 2009 neplatná. Tento rozsudok bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu Banská Bystrica 16CoPr 2/2013-400 zo dňa 20. 6. 2013, ktorý bol právnej zástupkyňi žalobkyňi doručený 25. 7. 2013. Rozsudok Okresného súdu Zvolen zo dňa 3. 12. 2012 sa teda v spojení s rozsudkom Krajského súdu Banská Bystrica zo dňa 20. 6. 2013 stal právoplatným dňa 25. 7. 2013. Dňa 26. 7. 2013 poslala žalobkyňa žalovanému oznámenie o nástupe do zamestnania, pridelenie práce - žiadosť, ktorou žalovaného žiadala o oznámenie o dni nástupu do zamestnania a o oznámenie obsahu práce a zaradení do práce. Odpoveď na túto žiadosť bola žalobkyňi doručená oznámením žalovaného zo dňa 16. 8. 2013 (list žalovaného č. G/2013/3252). Žalovaný v ňom vyzval žalobkyňu, aby sa dňa 21. 8. 2013 dostavila na útvár generálneho riaditeľa, kde mala byť oboznámená s pracovnými úlohami a kde si mala dohodnúť podrobnosti výkonu práce. Žalobkyňa nastúpila do práce u žalovaného, kde pracovala od 21. 8. 2013 do 14. 11. 2013. Žalovaný konal v zmysle svojho oznámenia a nemal záujem o zamestnávanie žalobkyne a bez dohody sa končila jej snaha upraviť pracovno-právny

vzťah zmenou pracovnej zmluvy alebo aj čerpanie neplateného voľna do rozhodnutia NS SR, kde bolo podané žalovaným dovolanie. Uznesením zo dňa 24. 3. 2015 sp. zn. 5Cdo 56/2014, Najvyšší súd SR zrušil rozsudok KS BB sp. zn. 16CoPr 2/2013 vo výroku, ktorým potvrdil rozsudok Okresného súdu Zvolen 7C 11/2010 a vec v rozsahu zrušenia vrátil KS BB na ďalšie konanie. Žalobkyňa ďalej poukázala na Uznesenie NS SR 6Cdo 246/2010 zverejneného v Zb. rozhodnutí pod sp. VI/2013: „K omeškaniu na strane zamestnávateľa splnením náhrady mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru dochádza preto u jednotlivých náhrad miezd spravidla za ten, ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatného skončenia pracovného pomeru, ako to nesprávne ustálil odvolací súd. Samotným právoplatným rozhodnutím o určenie neplatnosti právneho úkonu, ktorým mal byť skončený pracovný pomer, totiž právo na náhradu mzdy ako hmotno-právny nárok vyplývajúci z ustanovenia § 61 ods. 1 ZP nevzniká. Ďalej poukázala na uznesenie NS SR sp. zn. 5Cdo 56/2014 v tejto právnej veci: „Z obsahu žalobného návrhu ako aj z obsahu jednotlivých podaní žalobkyne je zrejmé, že okrem iných skutkových a právnych okolností svoje nároky z neplatnej výpovede opiera o tvrdenie, že zo strany zamestnávateľa došlo ku priamej diskriminácii žalobkyne z dôvodu jej pohlavia, ktorého sa mal dopustiť tým, že pri realizácii organizačných oparení postupoval odlišne (diskriminačne) v jej prípade a odlišne v prípade iného zamestnanca, nachádzajúceho sa v obdobnej situácii ako žalobkyňa, čoho dôsledkom mala byť neplatná výpoveď. Uvedenú skutočnosť nemožno prehliadnuť, aj keď ide o pracovno-právny spor a v prejednávanej veci bola časť nárokov vylúčená na samostatné konanie (ktorých sa táto časť tvrdení netýkala). Súd je povinný preskúmať všetky žalobcom tvrdené dôvody neplatnosti podanej výpovede, najmä ak budú rozhodujúce z hľadiska priznania náhrady mzdy tak, ako je tomu v prejednávanej veci (pozri rozsudok ESLP vo veci M.H.M.Marshall v Southampton and South West Hampshire Area Health Authority)“. Potom poukázala na odôvodnenie bodu 46: „na základe vykonaného dokazovania okresný súd dospel k právnomu záveru, že výpoveď daná žalobkyni dňa 23. 10. 2009 je neplatná, či už z dôvodu porušenia príslušných ustanovení Zákonníka práce, podľa ktorých okresný súd vec právne posúdil (body 31 - 38 dôvodov rozsudku), ale aj z dôvodu diskriminácie žalobkyne porušením zásady rovnakého zaobchádzania, ktorá spočívala aj v neprijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou (§2 ods. 1, 3 ADZ) a to vo forme priamej diskriminácie a obťažovania (§ 2a ods. 2, 4 ADZ), pričom odvolací súd len pre úplnosť veci uvádza, že žalovaný nepredložil súdu žiaden dôkaz, preukazujúci tú skutočnosť, že u žalovaného pôsobila len jedna odborová organizácia, preto v tomto smere bol postup žalovaného pri výpovedi žalobkyne, resp. pri jej prerokovaní s odborovou organizáciou správny. Žalobkyňa ďalej poukázala na výrokovú časť rozsudku C 271/1991 M.H.M.C. v D. and South West Hampshire Area Health Authority zo dňa 22. 8. 1993: „článok 6 Smernice Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup v zamestnaní o odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovnej podmienke, pokiaľ ide o prístup v zamestnaní, musí byť taký, že náhrada utrpenej straty a ujmy poškodenej osoby ako výsledok diskriminačného skončenia pracovného pomeru nemôže byť obmedzený na stanovenú vyššiu hranicu a priori alebo vylúčením priznania nárokov, aby nahradil utrpenú stratu prijímateľom zadosťučinenia ako výsledok plynutia času, pokiaľ sa hlavná priznaná suma skutočne zaplatí.“ Následne žalobkyňa vo svojom podaní zo dňa 22. 10. 2019, došlým na tunajší súd dňa 23. 10. 2019 upresnila svoj nárok na náhradu mzdy tak, že si uplatnila nároky za každý jednotlivý mesiac, spolu s úrokmi z omeškania odo dňa nasledujúceho potom, ako bol dohodnutý výplatný termín u žalovaného, teda po 12-tom dni v mesiaci, t. j. takto: júl 2009 sumu 1.183,50 EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 13.8.2009 do zaplatenia, august 2009 sumu 1.183,50 EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 13.9.2009 do zaplatenia, september 2009 sumu 1.183,50 EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 13.10.2009 do zaplatenia, október 2009 sumu 1.183,50 EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 13.11.2009 do zaplatenia, november 2009 sumu 1.183,50 EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.12.2009 do zaplatenia, december 2009 sumu 1.183,50 EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 13.1.2010 do zaplatenia, január 2010 sumu 1.194,- EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 13.2.2010 do zaplatenia, február 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.3.2010 do zaplatenia, marec 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.4.2010 do zaplatenia, apríl 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.5.2010 do zaplatenia, máj 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.6.2010 do zaplatenia, jún 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.7.2010 do zaplatenia, júl 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.8.2010 do zaplatenia, august 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.9.2010 do zaplatenia, september 2010 sumu 1.194,- EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 13.10.2010 do zaplatenia, október 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.11.2010 do zaplatenia, november 2010 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.12.2010 do zaplatenia, december 2010 sumu 1.194,- EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 13.1.2011 do zaplatenia, január 2011 sumu

1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.2.2011 do zaplattenia, február 2011 sumu 1.194 , - EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.3.2011 do zaplattenia, marec 2011 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.4.2011 do zaplattenia, apríl 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,25 %-ným úrokom z omeškania od 13.5.2011 do zaplattenia, máj 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,25 %-ným úrokom z omeškania od 13.6.2011 do zaplattenia, jún 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,25 %-ným úrokom z omeškania od 13.7.2011 do zaplattenia, júl 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,5 %-ným úrokom z omeškania od 13.8.2011 do zaplattenia, august 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,5 %-ným úrokom z omeškania od 13.9.2011 do zaplattenia, september 2011 sumu 1.194,-EUR s 6,5%-ným úrokom z omeškania od 13.10.2011 do zaplattenia, október 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,25%-ným úrokom z omeškania od 13.11.2011 do zaplattenia, november 2011 sumu 1.194,- EUR s 6,25%-ným úrokom z omeškania od 13.12.2011 do zaplattenia, december 2011 sumu 1.194,- EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 13.1.2012 do zaplattenia, január 2012 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.2.2012 do zaplattenia, február 2012 sumu 1.194,- EUR s 6%-ným úrokom z omeškania od 13.3.2012 do zaplattenia, marec 2012 sumu 1.194,- EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.4.2012 do zaplattenia, apríl 2012 sumu 1.222,50 EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.5.2012 do zaplattenia, máj 2012 sumu 1.222,50 EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.6.2012 do zaplattenia, jún 2012 sumu 1.222,50 EUR s 6 %-ným úrokom z omeškania od 13.7.2012 do zaplattenia, júl 2012 sumu 1.222,50 EUR s 5,75 %-ným úrokom z omeškania od 13.8.2012 do zaplattenia, august 2012 sumu 1.222,50 EUR s 5,75%-ným úrokom z omeškania od 13. 9.2012 do zaplattenia, september 2012 sumu 1.222,50 EUR s 5,75%-ným úrokom z omeškania od 13.10.2012 do zaplattenia, október 2012 sumu 1.222,50 EUR s 5,75%-ným úrokom z omeškania od 13.11.2012 do zaplattenia, november 2012 sumu 1.222,50 EUR s 5,75%-ným úrokom z omeškania od 13.12.2012 do zaplattenia, december 2012 sumu 1.222,50 EUR s 5,75%-ným úrokom z omeškania od 13.1.2013 do zaplattenia, január 2013 sumu 1.222,50 EUR s 5,75%-ným úrokom z omeškania od 13.2.2013 do zaplattenia, február 2013 sumu 1.222,50 EUR s 5,75%-ným úrokom z omeškania od 13.3.2013 do zaplattenia, marec 2013 sumu 1.222,50 EUR s 5,75%-ným úrokom z omeškania od 13.4.2013 do zaplattenia, apríl 2013 sumu 1.222,50 EUR s 5,5%-ným úrokom z omeškania od 13.5.2013 do zaplattenia, máj 2013 sumu 1.222,50 EUR s 5,5 %-ným úrokom z omeškania od 13.6.2013 do zaplattenia, jún 2013 sumu 1.222,50 EUR s 5,5 %-ným úrokom z omeškania od 13.7.2013 do zaplattenia, júl 2013 sumu 1.222,50 EUR s 5,5 %-ným úrokom z omeškania od 13.8.2013 do zaplattenia, august 2013 sumu 1055,80 EUR s 5,5%-ným úrokom z omeškania od 13.9.2013 do zaplattenia, november 2013 sumu 638,80 EUR s 5,25%-ným úrokom z omeškania od 13.12.2013 do zaplattenia, december 2013 sumu 1.219,50 EUR s 5,25%-ným úrokom z omeškania od 13.1.2014 do zaplattenia, január 2014 sumu 1.235,50 EUR s 5,25%-ným úrokom z omeškania od 13.2.2014 do zaplattenia, február 2014 sumu 1.235,50 EUR s 5,25 %-ným úrokom z omeškania od 13.3.2014 do zaplattenia, marec 2014 sumu 1.235,50 EUR s 5,25%-ným úrokom z omeškania od 13.4.2014 do zaplattenia, apríl 2014 sumu 1.235,50 EUR s 5,25 %-ným úrokom z omeškania od 13.5.2014 do zaplattenia, máj 2014 sumu 1.235,50 EUR s 5,25 %-ným úrokom z omeškania od 13.6.2014 do zaplattenia, jún 2014 sumu 1.235,50 EUR s 5,15 %-ným úrokom z omeškania od 13.7.2014 do zaplattenia, júl 2014 sumu 1.235,50 EUR s 5,15 %-ným úrokom z omeškania od 13.8.2014 do zaplattenia, august 2014 sumu 1. 235,50 EUR s 5,15%-ným úrokom z omeškania od 13.9.2014 do zaplattenia, september 2014 sumu 1.235,50 EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.10.2014 do zaplattenia, október 2014 sumu 1.235,50 EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.11.2014 do zaplattenia, november 2014 sumu 1.235,50 EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.12.2014 do zaplattenia, december 2014 sumu 1.235,50 EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.1.2015 do zaplattenia, január 2015 sumu 1.251,50 EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.2.2015 do zaplattenia, február 2015 sumu 1.251,50 EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.3.2015 do zaplattenia, marec 2015 sumu 1.251,50 EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.4.2015 do zaplattenia, apríl 2015 sumu 1.251,50 EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.5.2015 do zaplattenia, máj 2015 sumu 1.251,50 EUR s 5,05 %-ným úrokom z omeškania od 13.6.2015 do zaplattenia, jún 2015 sumu 1.251,50 EUR s 5,05 %-ným úrokom z omeškania od 13.7.2015 do zaplattenia, júl 2015 sumu 1.262,50 EUR s 5,05 %-ným úrokom z omeškania od 13.8.2015 do zaplattenia, august 2015 sumu 1.262,50 EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.9.2015 do zaplattenia, september 2015 sumu 1.262,50 EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.10.2015 do zaplattenia, október 2015 sumu 1.262,50 EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.11.2015 do zaplattenia, november 2015 sumu 1.262,50 EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.12.2015 do zaplattenia, december 2015 sumu 1.262,50EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.1.2016 do zaplattenia, január 2016 sumu 1.306,- EUR s 5,05 %-ným úrokom z omeškania od 13.2.2016 do zaplattenia, február 2016 sumu 1.306,- EUR s 5,05%-ným úrokom z omeškania od 13.3.2016 do zaplattenia, marec 2016 sumu 1.306,- EUR s 5,05%-ným úrokom z

omeškania od 13.4.2016 do zaplattenia, apríl 2016 sumu 1.306,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.5.2016 do zaplattenia, máj 2016 sumu 1.306,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.6.2016 do zaplattenia, jún 2016 sumu 1.306,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.7.2016 do zaplattenia, júl 2016 sumu 1.306,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.8.2016 do zaplattenia, august 2016 sumu 1.306,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.9.2016 do zaplattenia, september 2016 sumu 1.306,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.10.2016 do zaplattenia, október 2016 sumu 1.306,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.11.2016 do zaplattenia, november 2016 sumu 1.306,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.12.2016 do zaplattenia, december 2016 sumu 1.306,-EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.1.2017 do zaplattenia, január 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.2.2017 do zaplattenia, február 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.3.2017 do zaplattenia, marec 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.4.2017 do zaplattenia, apríl 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.5.2017 do zaplattenia, máj 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.6.2017 do zaplattenia, jún 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.7.2017 do zaplattenia, júl 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.8.2017 do zaplattenia, august 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.9.2017 do zaplattenia, september 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.10.2017 do zaplattenia, október 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.11.2017 do zaplattenia, november 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.12.2017 do zaplattenia, december 2017 sumu 1.351,50 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.1.2018 do zaplattenia, január 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.2.2018 do zaplattenia, február 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.3.2018 do zaplattenia, marec 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.4.2018 do zaplattenia, apríl 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.5.2018 do zaplattenia, máj 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.6.2018 do zaplattenia, jún 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.7.2018 do zaplattenia, júl 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.8.2018 do zaplattenia, august 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.9.2018 do zaplattenia, september 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.10.2018 do zaplattenia, október 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.11.2018 do zaplattenia, november 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.12.2018 do zaplattenia, december 2018 sumu 1.408,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.1.2019 do zaplattenia, január 2019 sumu 1.608,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.2.2019 do zaplattenia, február 2019 sumu 1.608,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.3.2019 do zaplattenia, marec 2019 sumu 1.608,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.4.2019 do zaplattenia, apríl 2019 sumu 1.608,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.5.2019 do zaplattenia, máj 2019 sumu 1.608,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.6.2019 do zaplattenia, jún 2019 sumu 1.608,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.7.2019 do zaplattenia, júl 2019 sumu 769,- EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 13.8.2019 do zaplattenia.

9. Okresný súd Zvolen svojím uznesením 7C 11/2010-1241 zo dňa 9. 3. 2020 pripustil zmenu petitu žaloby, na základe tejto úpravy žalobkyne.

10. Súd z oznámenia žalovaného zo dňa 16. 8. 2013 zistil, že žalovaný oznámil žalobkyňi, že vzhľadom na základe nateraz právoplatného a vykonateľného rozhodnutia Okresného súdu Zvolen v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici jej pracovný pomer u žalovaného po formálnej stránke platne neskončil. Napriek tomu, že na základe rozhodnutia organizačnej zmeny č. 2/2009 zo dňa 25. 2. 2009 bolo jej pracovné miesto zrušené, ponúkajú jej formálne pracovné podmienky, aké mala na základe pracovnej zmluvy, a to vrátane zaradenia do pôvodnej platovej triedy. Žalovaný však nemôže zabezpečiť žalobkyňi dlhodobé vykonávanie práce, akú vykonávala pred vydaním rozhodnutia o organizačnej zmene z dôvodu znižovania výšky pridelených dotácií zo strany jej zriaďovateľa, z dôvodu znižovania počtu projektov, ako aj z dôvodu znižovania počtu zamestnancov. Na základe uvedených skutočností jej navrhuje, aby sa dňa 21. 8. 2013 dostavila na útvár generálneho riaditeľa k Mgr. J. L., kde bude oboznámená s pracovnými úlohami. Zároveň sa dohodnú podrobnosti výkonu práce.

11. Súd z návrhu dohody o urovnaní zistil, že právna zástupkyňa žalobkyne zaslala žalovanému návrh dohody o urovnaní, v ktorom žiadala o zaplattenie náhrady mzdy a uhradenie sumy 33 000,- Eur. Z fotokópie podacieho lístka vyplýva, že uvedená zásielka bola žalovanému odoslaná 5. 11. 2019.

12. Zástupca žalovaného vo svojom podaní zo dňa 14. 1. 2020 uviedol, že žalovaný umožnil žalobkyni pracovať od 28. 8. 2013 a žalobkyňa v práci od tohto dňa aj pokračovala v zmysle ustanovení § 79 ods. 1 Zákonníka práce, účinného do 31.8. 2011. Žalobkyňa preto nemá právo na ňou nárokovanú náhradu mzdy od 28. 8. 2013 a v tejto časti musí byť návrh zamietnutý. Súčasne poukázal na ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce, účinného v rozhodnom čase s tým, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa, jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas, presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať. Poukázal na to, že žalobkyňa si nárokuje náhradu mzdy od júla 2009. Žalovaný mal za to, že tu existuje dôvod na to, aby súd nepriznal žalobkyni ňou požadovanú náhradu mzdy za čas, presahujúci 12 mesiacov. Náhrada mzdy totiž nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonať prácu v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru. Náhrada mzdy má funkciu satisfakčnú pre zamestnanca a sankčnú pre zamestnávateľa. Jedným z dôvodov nepriznania náhrady mzdy žalobkyni za čas presahujúci 12 mesiacov je skutočnosť, že žalobkyňa začala podnikáť. Žalobkyňa založila spoločnosť s ručením obmedzeným s obchodným menom Vipik, s.r.o. Táto spoločnosť vznikla 17. 3. 2013. Je zrejme, že žalobkyňa zriadila túto obchodnú spoločnosť po udalostiach na pracovisku vo februári 2009. Je preto nepochybné, že žalobkyňa si týmto cielene zabezpečila alternatívu pre svoje živobytie v prípade negatívneho vývoja situácie v jej pracovnom vzťahu so žalovaným. Okrem toho žalobkyňa dňa 16. 9. 2009 začala vykonávať pedagogickú činnosť na Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre, ktorú vykonávala až do 31. 3. 2016. Žalobkyňa teda mala príjem jednak zo spoločnosti Vipik, s.r.o., a jednak ako vysokoškolský učiteľ - docent. Z tohto jej plynú ďalšie príjmy, ktorý je porovnateľný, resp. obdobný s platom žalovaného, ktorý mala žalobkyňa v platovej triede 13, t.j. cca 1 000,- Eur mesačne. Suma náhrady mzdy žalobkyne za obdobie 12 mesiacov predstavovala sumu 14 202,- Eur (12x1 183,50Eur). Žalovaný mal za to, že náhrada mzdy za obdobie 12 mesiacov vo výške 14 202,- Eur je na hospodárske pomery v SR primeranou a postačujúcou satisfakciou pre zamestnanca a súčasne aj primeranou sankciou pre zamestnávateľa. Žalovaný ďalej uviedol, že s prihliadnutím na všetky okolnosti by priznanie náhrady mzdy žalobkyni za posledných 12 mesiacov nebolo v súlade s dobrými mravmi. Žalovaný ďalej poukázal na to, že žalobkyňa požaduje náhradu mzdy v mesačnej výške s tým odôvodnením, že je vypočítaná z funkčného platu žalobkyne, ktorý sa však príslušnými nariadeniami vlády SR k zákonu č. 553/2003 Z.z. od júla 2009 každoročne menil. Preto žalobkyňa požaduje náhradu mzdy za jednotlivé roky podľa jej vtedajšej valorizovanej výšky. Podľa názoru žalovaného však ide o nesprávnu interpretáciu tejto náhrady mzdy zo strany žalobkyne. V tomto prípade ide o náhradu mzdy po neplatnom skončení pracovného pomeru. Preto sa určuje k začiatku relevantného obdobia pre jej priznanie a takto určená výška tejto náhrady sa uplatňuje po celý čas poskytnutia tejto náhrady mzdy. Žalovaný ďalej uviedol, že vznáša námietku premlčania úrokov z omeškania, ktoré si žalobkyňa nárokuje, od 13.8.2009 do 17. 10. 2016.

13. Súd zo záznamu zo stretnutia zamestnancov žalovaného pri nástupe na výkon práce zamestnankyne - žalobkyne zo dňa 28. 8. 2013 zistil, že keďže na základe právoplatného rozsudku Okresného súdu Zvolen, v spojení s rozsudkom Krajského súdu Banská Bystrica, pracovný pomer žalobkyne neskončil, bola žalobkyňa vyzvaná, aby sa dostala na útvary generálneho riaditeľa, kde bude oboznámená s pracovnými úlohami. K plánovanému stretnutiu došlo dňa 28. 8. 2013 v kancelárii útvaru generálneho riaditeľa. Na tomto stretnutí žalobkyňa uviedla, že prácu začína vykonávať dňom, t.j. 28. 8. 2013. Následne ju námestník riaditeľa žalovaného, LVÚ Z. - Dr. Ing. T. B. upovedomil o tom, že je povinná sa oboznámiť s platnými vnútornými predpismi žalovaného, zoznam ktorých jej poskytol a zároveň jej oznámil, že s ich znením sa môže oboznámiť okrem písomnej formy aj na web-stránke žalovaného. Takisto informoval o tom, že bude zaradená u žalovaného do odboru lesníckej politiky a ekonomiky a manažmentu lesa. Návrh s možnosťami zapojenia sa žalobkyne do úloh riešených na horeuvedenom odbore jej bol odovzdaný písomne pred prítomnými zamestnancami žalovaného. Po ukončení stretnutia bola žalobkyni odovzdaná kancelária, v ktorej bude vykonávať prácu. Na tomto zázname žalobkyňa rukou dopísala, že namietá neúplnosť a jednostrannosť záznamu s tým, že sa k nemu vyjadrí písomne. Súd z listiny žalovaného zo dňa 16. 11. 2013 zistil, že dňa 13. 11. 2013 jej bola doručená žiadosť žalobkyne o návrh dohody o neplatnom voľne do právoplatného rozhodnutia SR o dovolaní proti rozsudku Krajského súdu Banská Bystrica, sp. zn. 16CoPr 2/2013 zo dňa 12. 6. 2013. Zamestnávateľ s jej žiadosťou súhlasil v zmysle § 141 bod 3 písm. c) Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a poskytuje pracovné voľno bez náhrady mzdy s účinnosťou od 15. 11. 2013 do právoplatného rozhodnutia NS SR o dovolaní proti rozsudku Krajského súdu Banská Bystrica 16CoPr

2/2013 zo dňa 12. 6. 2013. Z fotokópie doručenky vyplýva, že žalobkyňa tento list žalovaného prevzala dňa 27. 11. 2013.

14. Súd z výpisu z obchodného registra na spoločnosť Vipik, s.r.o. zistil, že táto bola zapísaná do obchodného registra dňa 17. 3. 2009 s tým, že spoločníkom a konateľom je žalobkyňa.

15. Súd z potvrdenia o zamestnaní zo Slovenskej poľnohospodárskej univerzity v Nitre zistil, že univerzita potvrdila to, že žalobkyňa u nich bola zamestnaná od 16. 9. 2009 do 31. 3. 2016 ako vysokoškolský učiteľ - docent.

16. Súd zo žiadosti žalobkyne zo dňa 3. 9. 2013, adresovanú generálnemu riaditeľovi žalovaného zistil, že žalobkyňa s ohľadom na právoplatnosť rozsudku Krajského súdu Banská Bystrica 16CoPr 2/2013 zo dňa 12. 6. 2013 a z oznámenia zo strany zamestnávateľa o nástupe do práce, ktorú vykonáva od 20. 8. 2013 podľa pokynov, poukazuje na to, že jej bolo doručené dovolanie voči rozhodnutiu Krajského súdu Banská Bystrica zo strany žalovaného. Návrh na zmenu pracovnej zmluvy zároveň odôvodnila aj tou skutočnosťou, že ako samostatná vedecko-výskumná pracovníčka potrebuje prípravu na vypracovanie návrhov vedecko-výskumných projektov pre riadny a ničím nerušený ďalší výkon práce u žalovaného. S ohľadom na uvedené skutočnosti a argumentáciu, uvedenú v podanom dovolaní, navrhuje zmenu pracovnej zmluvy s účinnosťou od 15.9. 2013 po právoplatné rozhodnutie NS SR o návrhu na odklad vykonateľnosti rozsudku KS BB tak, že výkon práce na inom mieste ako u žalovaného navrhuje Nitru, kde prechodne býva, a navrhla pracovný úväzok skrátiť na 60 % , t.j. 22,5 hod. týždenne.

17. Súd z návrhu žalobkyne zo dňa 12. 11. 2013, adresovanej žalovanému zistil, že žalobkyňa podala návrh dohody o neplatenom voľne do právoplatného rozhodnutia NS SR o dovolaní proti rozsudku KS BB. Poukázala na podané dovolanie vo veci zo strany žalovaného a navrhla s účinnosťou od 15. 11. 2013 po právoplatné rozhodnutie NS SR o návrhu na odklad vykonateľnosti rozsudku KS BB 16CoPr 2/2013 uzavrieť dohodu o neplatenom voľne. Súd z návrhu dohody o neplatenom voľne, ktorá mala byť uzatvorená medzi žalobkyňou a žalovaným zistil, že túto dohodu podpísala iba žalobkyňa. Žalovaný ako zamestnávateľ uvedenú dohodu nepodpísal.

18. Právna zástupkyňa žalobkyne na pojednávaní dňa 14. 1. 2020 poukázala na to, že NS SR ako aj KS SR v tomto konaní právoplatne rozhodol, že výpoveď bola daná neplatne v priamej príčinnej súvislosti s diskrimináciou na pracovisku. Z tohto dôvodu poukázala na záväznú judikatúru súdneho dvora EÚ, ktorá stanovuje, že v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru z dôvodu diskriminácie nie je možné uplatňovať zákonné obmedzenia pre výšku náhrady mzdy, a zároveň zdôraznila preventívny charakter tohto súdneho konania voči iným neplatným a neetickým správaniam zamestnávateľov. Poukázala na to, že vyjadrenia právneho zástupcu žalovaného nie je odôvodnené čo do judikatúry súdneho dvora EÚ ako aj to, že v tomto vyjadrení nezobral na zreteľ predchádzajúce rozhodnutia NS SR a KS SR. V tejto veci, čo sa týka tvrdenia žalovaného, že žalobkyňa vykonávala podnikateľskú činnosť v rámci spoločnosti Vipik, s.r.o., poukázala na to, že žalobkyňa vykonávala znaleckú činnosť ako znalec zapísaný v zozname vedenom Ministerstvom spravodlivosti SR s tým, že MS SR podľa zákona o znalcoch, prekladateľoch a tlmočníkoch nepožaduje výkon znaleckej činnosti ako podnikateľskú činnosť. Spoločnosť Vipik, s.r.o. má zapísaný výkon činnosti v odbore lesníctvo ako aj výkon činnosti prekladateľa francúzsky jazyk, ktoré predstavuje hlavný príjem tejto spoločnosti. Námitka žalovaného preto nemá opodstatnenie pre toto konanie. Ďalej poukázala na diskriminačný postup žalovaného pri svojom vyjadrení zo dňa 14. 11. 2013, kedy bol žalobkyni odmietnutý návrh na skrátený pracovný úväzok alebo úpravu pracovnej zmluvy. Poukázala na to, že žalovaná sa stala spoločníčkou a konateľkou spoločnosti Vipik, s.r.o. len dňa 22. 2. 2013. Dovtedy spoločnosť vykonávala inú činnosť, ale dovtedy tam žalobkyňa nebola spoločníkom ani konateľom. Neobstojí ani tvrdenie, že navrhovaná náhrada mzdy nie je primeraná čo do ujmy, ktorou trpela žalobkyňa z dôvodu nemožnosti práce u žalovaného, tu uvádza, že jej kariéra spočíva v tom, že celý život pracovala u žalovaného, budovala si kariéru vedecko-výskumného pracovníka. Žalovaný je jediné centrum, ktoré vykonáva aplikovaný výskum v odvetví lesníctva, v čom je zapísaná ako súdna znalkyňa. Je to jediná inštitúcia, ktorá môže vykonať aj medzinárodné aplikované výskumy. Z tohto dôvodu oni považujú tvrdenie žalovaného o tom, že mohla učiť alebo vykonávať pedagogickú činnosť na Poľnohospodárskej univerzite za nesprávnu, v rozpore so skutkovým stavom a pracovnou zmluvou žalobkyne. Je bežnou praxou, že vedecko - výskumní pracovníci, ktorí vykonávajú aplikovaný výskum, učia na vysokých školách na základe osobitného pracovného pomeru. Žalobkyňa vykonávala túto pedagogickú prax v predchádzajúcom období, a to na Technickej univerzite Zvolen. Čo sa týka

námietky premlčania úroku z omeškania, túto považujú za nedôvodnú z toho dôvodu, že rozhodnutím súdu o výške náhrady mzdy sa môže žalobkyňa dozvedieť o tom, aké úroky z omeškania si môže uplatňovať. Pokiaľ sa týka ich žiadosti o zmenu pracovnej zmluvy zo dňa 4. 9. 2013, táto nikdy nebola pripomienkovaná, ani nikdy nedostali písomné vyjadrenie k nej. Ak by v tom čase žalovaný sa vyjadril, resp. súhlasil so znížením pracovného úväzku na 60 % na inom mieste výkonu práce, nebol by teraz nútený, resp. nevznikol by celkový nárok na náhradu mzdy aj s prihliadnutím od roku 2013.

19. Právny zástupca žalovaného vo svojom vyjadrení na pojednávaní 14. 1. 2012 poukázal na to, že pokiaľ sa týka obmedzovania výšky náhrady, súd môže postupovať len v intenciách slovenských zákonov, ktoré určujú pravidlá náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru jasne. Zákonník práce umožňuje priznať náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru iba do času, keď zamestnávateľ umožní zamestnancovi pokračovať v práci. Žalovaný umožnil žalobkyni pokračovať v práci dňa 28. 8. 2013 a žalobkyňa v práci od tohto dňa aj pokračovala. Preto nárok na náhradu mzdy od 28. 8. 2013 je neoprávnený. Ďalej poukázal na to, že je tu viac dôvodov, prečo nepriznať náhradu mzdy za viac ako 12 mesiacov s tým, že k tomuto sa vyjadrili v písomnej forme.

20. Právna zástupkyňa žalobkyne vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 27. 2. 2020 poukázala na ustanovenie § 252d Zákonníka práce: „Právne úkony, urobené pred 1. 3. 2010 a nároky, ktoré z nich vznikli, posudzujú podľa platnej úpravy, účinnej do 28. 2. 2010“. Žalobkyňa podala žalobu, v ktorej sa domáhala okrem iného neplatnosti výpovede náhrady mzdy, dňa 28. 8. 2009. Na posudzovanie pracovno-právnych nárokov, ktoré si touto žalobou uplatnila, sa teda vzťahuje § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení zákona č. 184/2009 Z.z. , ktorý neobsahuje časový limit, resp. hornú hranicu, na ktorú nemožno náhradu mzdy v prípade neplatnej výpovede priznať.

21. Právna zástupkyňa žalobkyne poukázala na Nález Ústavného súdu z 19. 11. 2019 sp. zn. IÚS 331/2019, kde je okrem iného uvedené: „skutočnosť, že zamestnanec je starobný dôchodca a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá sa za podmienok, ustanovených zákonom č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, poskytuje zo starobného poistenia.“

22. Právna zástupkyňa žalobkyne súdu zaslala znalecký posudok č. 1/2020 znalkyne Ing. L. K., PhD., ktorej úlohou bolo na základe objednávky žalobkyne určiť hodnotu náhrady mzdy v období od 1. 7. 2009 do 16. 7. 2019, teda za obdobie, za ktoré si žalobkyňa uplatňuje náhradu mzdy. Náhrada mzdy bola žalobkyňou vyčíslená za hodnotené obdobie nasledovne: rok 2009 náhrada mzdy (brutto) 7 101,- Eur, rok 2010 náhrada mzdy 14 328,- Eur, rok 2011 náhrada mzdy 14 328,- Eur, rok 2012 náhrada mzdy 14 584,50 Eur, rok 2013 náhrada mzdy 11 471,60 Eur, rok 2014 náhrada mzdy 14 826,- Eur, rok 2015 náhrada mzdy 15 084,- Eur, rok 2016 náhrada mzdy 15 672,- Eur, rok 2017 náhrada mzdy 16 212,- Eur, rok 2018 náhrada mzdy 16 896,- Eur a rok 2019 náhrada mzdy 10 417,- Eur, spolu náhrada mzdy 150 920,10 Eur (brutto).

23. Súd z menovacieho dekrétu Krajského súdu Banská Bystrica zo dňa 27. 10. 1992 zistil, že Krajský súd Banská Bystrica menoval žalobkyňu znalcom v odbore lesné hospodárstvo, odvetvie oceňovanie lesov.

24. Súd z rozhodnutia jediného spoločníka obchodnej spoločnosti Vipik, s.r.o. zo dňa 24. 1. 2013 zistil, že z funkcie konateľa spoločnosti Vipik, s.r.o. bola odvolaná s účinnosťou od 1. 2. 2013 V. P., nar. 1981.

25. Súd zo zakladateľskej listiny o založení spoločnosti s ručením obmedzeným Vipik, s.r.o. zistil, že zakladateľom spoločnosti bola V. P., nar. 1981 s tým, že bola jediným spoločníkom. Konateľom spoločnosti bola V. P., nar. 1955 (žalobkyňa).

26. Súd z oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnaní zo dňa 29. 6. 2009 zistil, že žalobkyňa zaslala žalovanému uvedené oznámenie s tým, že dňa 23. 3. 2009 jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru, a keďže skončenie pracovného pomeru touto výpoveďou považuje za neplatné, trvá na tom, aby žalovaný ju naďalej zamestnával. Z fotokópie pečiatky vyplýva, že toto oznámenie bolo žalovanému doručené dňa 29. 6. 2009.

27. Súd z výročnej správy žalovaného o činnosti za rok 2006, 2004, 2002, 2001, 1999 zistil, že viacerí zamestnanci žalovaného vykonávali pedagogickú činnosť, a to na viacerých univerzitách, ako Technická univerzita Zvolen, UMB Banská Bystrica, Univerzita Komenského Bratislava, STU Nitra.

28. Právna zástupkyňa žalobkyne na pojednávaní dňa 5. 3. 2020 uviedla, že vo veci si dali vypracovať súkromný znalecký posudok ohľadom uplatňovaného nároku na náhradu mzdy. Ďalej poukázala, že hoci si tento návrh uplatnili dávno, žalovaný až na pojednávaní v januári 2020 do zápisnice namietal

valorizáciu mzdy. Nedal si však vypracovať znalecký posudok ani relevantne nenamietal tarifný plat, o ktorom rozhodol svojím vlastným rozhodnutím štatutárny orgán. Poukázala na to, že diskriminačné konanie zo strany zamestnávateľa naďalej trvá, pretože doteraz nedošlo k nejakému uspokojivému zadostučineniu. Poukázali najmä na rozhodnutie Ústavného súdu SR, ktoré pripojil do spisu s tým, že podľa názoru Ústavného súdu SR náhrada mzdy má mať predovšetkým satisfakčný účinok. Týka sa vyslovene individuálneho vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Poukázala na to, že v tomto prípade nešlo len o neplatnosť skončenia pracovného pomeru z dôvodu neprerokovania s príslušnými odborovými organizáciami, ale z dôvodu porušenia § 13 Zákonníka práce, a to konkrétne diskriminácie a pracovných podmienkach na pracovisku. Ďalej poukázala na to, že žalobkyňa je docentka v odbore, je znalkyňa, je vedená Ministerstvom spravodlivosti pre celé odvetvie lesného hospodárstva. Aplikovaniu sa venuje 35 rokov s tým, že ide o výnimočnú prax a je veľmi ťažké ju dosiahnuť nielen na území Slovenskej republiky, ale aj vo svete.

29. Žalobkyňa na pojednávaní dňa 5. 3. 2020 uviedla, že ona vyzvala žalovaného, aby mohla nastúpiť do práce. List, ktorý od nich dostala v tom smere, že ju v podstate nechcú, bol zo dňa 21. 8. 2013. Prvýkrát sa do evidencie zapísala dňa 28. 8. 2013 a od 15. 11. 2013 potom riadne vykonávala prácu pre žalovaného. Snažila sa o to, aby bola zaradená ako pracovníčka, odborníčka. V tom období bola dokonca ako jediný znalec v odbore lesného hospodárstva, ale vôbec ju do tohto zoznamu nezaradili. Akonáhle navrhla, že by mohla vykonávať nejakú prácu, začali sa k nej správať diskriminačne s tým, že všetko, čo navrhla, bolo zlé. Potom jej prišlo ďalšie vyjadrenie, v ktorom bolo uvedené, že podávajú vo veci dovolanie a v podstate už žiadnu ďalšiu prácu jej nezaďavali. Nemala v podstate akú úlohu robiť a nepresunuli ju ani na znalecký ústav. Tým pádom sa dostala do situácie, že za niekoľko mesiacov ju mohli vyhodiť a zopakovať to, čo urobili v roku 2009. Preto požiadala o úpravu pracovnej doby, kde jej samozrejme nevyšli v ústrety. Keďže na mieste v Nitre, kde mala plnú pracovnú dobu, pracovala ako docentka na pracovnú zmluvu do roku 2016, žiadala, ako aj iní pracovníci, ktorí robili u žalovaného, či by mohla vykonávať aj pedagogickú činnosť a pokračovať u žalovaného. K nej sa však nesprávali rovnako ako k ostatným. Nakoniec podala návrh, že sa chce dohodnúť na neplatenom voľne, ale k žiadnemu rokovaniu nedošlo ohľadom neplateného voľna. Keď sa vrátila do Nitry, tak jej nedovolili ani čerpať dovolenku. Po 15. 11. 2013 s ňou už vôbec nekomunikovali. Ona dostala náhradu mzdy od 28. 8. 2013 do 15. 11. 2013 a za to obdobie si náhradu mzdy teda neuplatňuje. Toto obdobie nie je uvedené ani v znaleckom posudku. Čakala, že žalovaný sa bude snažiť rokovať o tom, akú prácu by mala žalobkyňa vykonávať. Toto sa vôbec neuskutočnilo. Dokonca, keď išla v marci 2016 na dôchodok, tak zistila, že nikdy nebola odhlásená zo Sociálnej poisťovne a dokonca žiadali, aby finančné prostriedky, ktoré dostávala od 28. 8. 2013 do 15. 11. 2013 vrátila.

30. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní 5. 3. 2020 uviedol, že podaný znalecký posudok je podľa jeho názoru nevhodný a pre toto súdne konanie zbytočný. Poukázal na ustanovenie § 79 Zákonníka práce, podľa ktorého nárok zamestnanca na náhradu mzdy končí vtedy, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. Žalobkyňa do práce nastúpila v auguste 2013 a od tejto doby jej už jednoducho nárok nie je možné priznať. Na tomto nič nezmení ani znalecký posudok. Na tomto nič nemôžu zmeniť ani súdy SR, tobôž nie Európske súdy.

31. Právna zástupkyňa žalobkyne vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 12. 5. 2020 uviedla, že žalobkyňa dňa 26. 7. 2013 požiadala žalovaného o pridelenie práce s dotazom na zaslanie oznámenia zo strany žalovaného o dni nástupu do zamestnania a oznámenie obsahu a zaradení do práce. List bol potvrdený prijatím žalovaného dňa 29. 7. 2013. Listom žalovaného zo dňa 16. 8. 2013 bolo doručené žalobkyňi oznámenie o termíne, kedy sa dozvie pracovné úlohy, termín bol stanovený na 22. 8. 2013. Skutočný nástup do zamestnania s evidenciou dochádzky a začiatkom odmeňovania sa uskutočnil dňa 28. 8. 2013. Žalovaný však nepridelil žalobkyňi prácu podľa pracovnej zmluvy a ani neumožnil realizáciu v rámci výskumnej činnosti v znaleckom ústave a pre znaleckú činnosť alebo ju nevyzval na samostatné predloženie vedeckého výskumného projektu. Naopak, dňa 3. 9. 2013 bolo žalobkyňi doručené dovolanie voči rozsudku Okresného súdu Zvolen, ako aj Krajského súdu Banská Bystrica na Najvyšší súd Slovenskej republiky. Dňa 4. 9. 2013 požiadala žalobkyňa o skrátenie pracovného úväzku na 60 %. Odpoveďou zo dňa 16. 9. 2013 bola táto žiadosť zamietnutá. Žalobkyňa potom dňa 12. 11. 2013 doručila žalovanému návrh dohody o neplatenom voľne. Dňa 14. 11. 2013 bol žalobkyňi doručený list - odsúhlasenie pracovného voľna bez náhrady. Realizácia sa mohla uskutočniť 15. 11. 2013. Poukázala na článok 18 Smernice Európskeho parlamentu a rady 2006 /54/ES z 5. 7. 2006 o vykonávaní zásady rovnosti, príležitosti a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania: „Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na zabezpečenie skutočne účinnej náhrady alebo nápravy, ak tak členské

štáty rozhodnú v otázke straty a škody, ktorú utrpela poškodená v dôsledku diskriminácie, v dôsledku pohlavia, a to takým spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný utrpenej škode. Takáto náhrada alebo náprava sa nesmie obmedziť stanovením hornej hraničnej hodnoty vopred okrem prípadov, v ktorých môže zamestnávateľ dokázať, že jediná škoda, ktorú žiadateľ utrpel v dôsledku diskriminácie v zmysle tejto smernice, je odmietnutie vziať do úvahy jeho žiadosť o zamestnanie.“ Ďalej poukázala na rozhodnutie NS SR, 5Cdo 56/2014 zo dňa 20. 4. 2015, kde je uvedené, že: „je nesporné, že pokiaľ k prepusteniu došlo v dôsledku diskriminácie zo strany zamestnávateľa, je prostriedkom na odstránenie protiprávneho stavu reštitučná žaloba v zmysle § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona, ktorou sa žalobca domáhal napravenia protiprávneho stavu (diskriminácie) a odstránenia následkov protiprávneho konania. V takomto prípade bude mať žaloba o určenie neplatnosti výpovede náhrady mzdy charakter reštitučnej žaloby v zmysle § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona...“. S ohľadom na námietky žalovaného o náhradách o nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru po tom, ako rozhodol NS SR o dovolaní proti právoplatnému a vykonateľnému rozsudku KS BB, pri ktorom bolo podané dovolanie, poukázali na právny názor, ktorý bol potvrdený NS SR aj Ústavným súdom SR v konaniach, vedených pod spisovou značkou 1MCDo 13/2009 zo dňa 21. 10. 2010 a následne Ústavným súdom SR pod sp. zn. IIIÚS 308/2012-17 zo dňa 3. 7. 2012. Najvyšší súd SR podrobne rozobral povinnosť zamestnanca vykonávať prácu a dostaviť na pracovisko v rámci pracovného času a povinnosť zamestnávateľa pridelovať mu prácu. Ako záväzne stanovil v citovaných rozhodnutiach, povinnosť zamestnávateľa pridelovať prácu zamestnancovi má prednosť voči posudzovaniu povinností zamestnanca dostaviť sa na pracovisko a vykonávať prácu. Nespôsobilosť zamestnávateľa pridelovať prácu zamestnancovi sa považuje za prekážku na strane zamestnávateľa a zamestnancovi nemôže byť dané na ujmu, že prácu v takýchto pracovných podmienkach nevykonával. Na základe výzvy žalobkyne žalovanému zo dňa 26. 7. 2013, aby žalovaný oznámil deň nástupu do zamestnania a druh práce, ktorý mal byť pridelený, žalobkyňa sa dohodla na 21. 8. 2013 o nástupe do zamestnania. Žalobkyňa nastúpila do zamestnania dňa 28. 8. 2013. Žalovaný listom žalobkyne zo dňa 16.8. 2013 oznámil, že jej pracovný pomer je len formálny napriek právoplatným a vykonateľným rozhodnutiam Okresného súdu Zvolen a Krajského súdu Banská Bystrica. Z hľadiska personálneho obsadenia vo vedení žalovaného v období od nadobudnutia právoplatnosti rozsudku Krajského súdu Banská Bystrica, sp. zn. 16CoPr 2/2013-400 zo dňa 20. 6. 2013 bol generálnym riaditeľom a štatutárnym zástupcom organizácie žalovaného Ing. M. M., CSc. Uvedený generálny riaditeľ bol od roku 2009 pri príprave výpovede zo dňa 23. 3. 2009 priamym nadriadeným žalobkyne a od 1. 5. 2009 počas plynutia výpovednej doby žalobkyne sa stal generálnym riaditeľom. V konaní o určenie neplatnosti výpovede zo dňa 23. 3. 2009, vedeného pod spisovou značkou 7C 11/2010 a diskriminácie, vedenej pod 7C 76/2009, sa personálne zmenil okruh osôb s rozhodovacou právomocou žalovaného od roku 2009 do roku 2013 v riadení na pozícii riaditeľ žalovaného - LVÚ (riaditeľom sa stal Ing. T. B., PhD. a námestníkom generálneho riaditeľa Ing. M. K., PhD.). Žalobkyňa pri svojich žiadostiach o úpravu pracovného času v roku 2013 tieto adresovala po nástupe do práce štatutárnemu zástupcovi Ing. M. M., CSc. Svoje žiadosti prerokovala pred podaním so svojím priamym nadriadeným, vedúcim odborom Ing. L. K., PhD. a riaditeľom žalovaného, LVÚ Dr. Ing. T. B., PhD. Až po odsúhlasení ich predložila generálnemu riaditeľovi Ing. M. M., CSc. V roku 2015 bol generálnym riaditeľom žalovaného Ing. L. N., ktorý riešil situáciu so žalobkyňou listom, kde jej oznámil, že tým, že podali dovolanie na NS SR, neexistuje pracovno-právny vzťah medzi žalobkyňou a žalobcom. Jej evidencia, ako zamestnankyne, v Sociálnej poisťovni zo strany žalovaného však nebola zrušená. Podľa organizačného poriadku žalovaného došlo v organizačných jednotkách žalovaného ku zmenám, ktoré nemenili pracovnú pozíciu žalobkyne. Organizačný poriadok zo dňa 4. 3. 2013 obsahoval zmenu bez vplyvu na pracovné zaradenie žalobkyne do organizačnej jednotky, v ktorej pracovala, a bol to odbor lesníckej politiky, ekonomiky a manažmentu lesa. Žalovaný (zastúpený povereným Ing. M. K., PhD.) vo svojom liste zo dňa 16. 8. 2013, že upozornil žalobkyňu, že jej pracovný pomer je „len“ formálny. Zároveň týmto listom ponúkli formálne pracovné podmienky, ale s upozornením na to, že žalovaný nemôže žalobkyňi zabezpečiť dlhodobé vykonávanie práce. Na základe uvedených skutočností žalobkyňa musela riešiť svoju pracovnú činnosť tak, aby 2 roky pred dosiahnutím dôchodkového veku nezostala na úrade práce a požiadala o úpravu pracovnej doby. Právna neistota ohľadom vykonávania práce bola spôsobená nečinnosťou žalovaného napriek tomu, že ako jediná spĺňala podmienky zákona č. 382/2004 Z.z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov pre výkon činnosti znaleckého ústavu ako žalovaného v rozhodujúcich odvetviach lesného hospodárstva, a to: 230202-hospodárska úprava lesov, pestovanie lesa, spracovanie dreva (vedecko-pedagogický titul), a práve toto odvetvie nemali zabezpečené u žalovaného. Vtedajší garant za znalecký ústav žalovaného prof. Ing. M. H. nemal túto odbornosť z roku 2013 schválenú na Ministerstve spravodlivosti SR. Preddôchodkový

vek žalobkyne a potreba usporiadať si pracovné povinnosti, spojené so súbežným pedagogickým úväzkom (v rámci neho prijatými záväzkami k vedeniu odborných predmetov, záverečných správ min. 2 ročné obdobie) v Slovenskej poľnohospodárskej univerzite Nitra jej nedovolili radikálne riešiť pracovnú situáciu s nástupom do práce žalovaného - s vedomím, že jej prijatie je len formálne a žalovaný - NLC ju neplánuje zamestnávať. Žalobkyňa požiadala o možnosť čerpať si dovolenku za obdobie, keď spĺňala všetky podmienky podľa Zákonníka práce, usporiadať si pracovné podmienky v pedagogicko - pracovnom pomere. V odpovedi žalovaného je jednoznačne uvedené, že žalovaný mal v úmysle žalobkyňu diskriminovať a uviedol, že nech o nároku na dovolenku požiada súdnou cestou, aj keď na rok 2013 jej umožnil čerpať napriek neskoršiemu nástupu 30 dní dovolenky. V neskoršom období v roku 2014 jej táto dovolenka bola preplatená. Dňa 16. 9. 2013 žalovaný o jej návrhu o úpravu pracovného času nevyhovel takmer so žiadnym odôvodnením, resp. odvolaním sa na všeobecný princíp právnej istoty. V septembri 2013 pracovalo u žalovaného v upravenom pracovnom režime 15 zamestnancov s úväzkom od 0,2 do 1. Medzi pracovníkmi s takto upraveným režimom práce bol aj bývalý generálny riaditeľ žalovaného doc. Ing. J. K., CSc., ktorý dal žalobkyňi výpoveď 23. 3. 2009. Podľa uvedeného je zrejmé, že žalobkyňa požiadala o neplatené voľno z dôvodu obavy o stratu práce ani nie 3 roky pred dôchodkom. Žalobkyňa namietala pri žiadostiach o úpravu pracovnej doby nedodržiavanie Zákonníka práce ohľadom diskriminácie a kolektívnej zmluvy, platnej u žalovaného v roku 2013. Žalovaný neriešil problém po návrate žalobkyne do práce najmä v oblasti zachovania a podmienok zamestnania tak, ako to mala uvedené v pracovnej zmluve. Žalobkyňa svojou žiadosťou o neplatené voľno v roku 2013 žiadala z toho dôvodu, že v rámci KZ NLC sa v časti III, Pracovno-právne nároky podľa článku 4 sa upravuje možnosť poskytovania pracovného voľna bez náhrady mzdy, ale len krátkodobo na veci, ktoré nebolo možné vybaviť mimo pracovného času. Preto žalobkyňa vedeniu žalovaného predložila návrh dohody o neplatenom voľne a nie žiadosť, lebo interný predpis, prijatý KZ, nedovolil žiadosť o neplatené voľno na neurčité obdobie bez stanovenia rozsahu čerpania tohto voľna. Žalovaný od 26. 7. 2013, kedy bol žalobkyňi oznámený nástup do zamestnania, neodstránil diskriminačné pracovné podmienky na strane zamestnávateľa, nevysporiadal sa s konfliktom záujmov pri personálnom obsadení a rozhodovaní štatutárnym orgánom, ktorého rozhodnutie bolo napadnuté práve žalobou, podanou v tomto súdnom konaní, čím spôsobil, že žalovaný naplnil zákonné diskriminačné dôvody antidiskriminačného zákona, nevysporiadal sa s konfliktom záujmov pri personálnom obsadení žalovaného podľa § 2a ods. 6 antidiskriminačného zákona, nevysporiadal sa s konfliktom záujmov v personálnom obsadení podľa § 2a ods. 8 písm. a) antidiskriminačného zákona, neodstránil prekážky práce na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 1 a 3 Zákonníka práce, keďže zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, nekonal v súlade s ustanoveniami kolektívnej zmluvy žalovaného v časti II článku 1. spoločné záväzky zmluvných strán v bode 4, kde sa zmluvné strany zaviazali rešpektovať zásadu rovnakých pracovných podmienok a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnania a povolania a konal v rozpore s časťou III článok 4 ods. 3 kolektívnej zmluvy žalovaného v roku 2013, podľa ktorého zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi z dôvodov, uvedených v § 141 ods. 2 Zákonníka práce ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy alebo môže poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času (§ 141 ods. 3 Zákonníka práce). Žalovaný konal v tomto prípade len formálne, plnením hlásenia pre Sociálnu poisťovňu o tom, že poskytol žalobkyňi pracovné voľno bez náhrady mzdy bez dohody, ktorú bol povinný uzavrieť, pretože konal nad rámec ustanovení Kolektívnej zmluvy žalovaného 2013.

32. Súd sa ďalej oboznámil s dokladom žalovaného - LVÚ Z. o tom, ako jednotliví zamestnanci boli preradení v pracovnom zaradení, resp. akým spôsobom im bol skrátený pracovný úväzok, či čerpali domácu prácu, teleprácu, rodičovskú dovolenku.

33. Súd sa oboznámil s informáciou o zmenách stavu individuálneho účtu poistenca (žalobkyne) za rok 2013 u žalovaného. Z uvedeného vyplýva, že od 1. 1. 2013 do 14. 11. 2013 žalovaný za žalobkyňu odvádza poistné, mal stanovený vymeriavací základ. Od 15. 11. 2013 do 31. 12. 2013 už vymeriavací základ stanovený nebol s tým, že došlo k prerušeniu poistenia.

34. Právny zástupca žalovaného vo svojom písomnom vyjadrení z 25. 5. 2020 uviedol, že podľa neho žalobkyňa používa nátlakový spôsob s účelovým cieľom, aby prinútila súd, aby takto umelo vytvoreným nesprávne a mylným zdaním prietahov v konaní čo najrýchlejšie vyniesol rozsudok bez vykonania ďalšieho dokazovania vo veci, ktorého výsledky môžu byť zjavne v neprospech argumentácie žalobkyne. Pokiaľ sa týka argumentácie žalobkyne ohľadom konania, vedeného pred súdnym dvorom EÚ - C271/91

vo veci M.H.Marshall a Southhampton and South West Hampshire Area Health Authority zo dňa 2. 8. 1993, ktoré rieši otázku náhrady škody utrpenej z diskriminačného konania zamestnávateľa a nie otázku náhrady mzdy. Súdny dvor EÚ v tomto konaní rozhodol tak, že nie je dôvod, aby výška náhrady škody, vzniknutej z diskriminačného konania, bola právnym predpisom dopredu limitovaná. Ide teda o náhradu škody, čo však žalobkyňa vzťahuje aj na problematiku náhrady mzdy. Pokiaľ sa týka toho, že žalobkyňa poukazuje na rozhodnutie Ústavného súdu SR zo dňa 19. 11. 2019 pod spisovou značkou I.ÚS 331/2019, tu Ústavný súd rozhodol iba o tom, že poberanie starobného dôchodku nie je dôvod na to, aby súd automaticky a to bez posudzovania ďalších okolností veci aplikoval postup podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Takýto záver nespochybnil ani žalovaný, keďže dôchodok je akýsi status v živote človeka, ktorý sa nemusí priamo týkať výkonu práce. Avšak vo svojej rozhodovacej praxi tak NS SR ako aj Ústavný súd SR tvrdia, že na postup podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba preskúmať všetky tvrdené okolnosti veci, pretože takýto postup je možný v prípadoch, ktoré by inak znamenali, že vyplatenie celej náhrady mzdy by bol v rozpore s dobrými mravmi. Nástup zamestnanca na novú prácu je takou okolnosťou, ktorá však zásadne vplyva na oprávnenie zamestnanca na náhradu mzdy po neplatnom skončení pracovného pomeru, pretože výpadok na mzde zamestnanca z neplatne skončeného pracovného pomeru je krytý z jeho príjmov z nového pracovného pomeru. Ak by zamestnanec popri svojej novej mzde mal dostávať aj náhradu mzdy od predchádzajúceho zamestnávateľa, potom jeho plnenie za rovnaké obdobie by bolo dvojnásobné, neprípustné a je to zjavný rozpor s dobrými mravmi. Právny zástupca žalovaného opätovne poukázal na to, že žalovaný umožnil žalobkyni pracovať od 28. 8. 2013 a žalobkyňa v práci od tohto dňa aj pokračovala. Táto skutočnosť medzi stranami nie je sporná. Preto akýkoľvek nárok žalobkyne na náhradu mzdy od 28. 8. 2013 je neoprávnený a neopodstatnený, musí byť súdom zamietnutý. Ďalej opätovne vzniesol námietku premlčania ohľadom úrokov z omeškania. Poukázal na to, že podaním zo dňa 22. 10. 2019 si žalobkyňa nárokovala aj zaplatenie úroku z omeškania z požadovanej náhrady mzdy. Žalovaný už podaním zo dňa 14. 1. 2020 si uplatnil námietku premlčania žalobkyňou uplatnených úrokov z omeškania. K omeškaniu zo strany zamestnávateľa splnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza u jednotlivých náhrad miezd za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Aj žalobkyňa si týmto spôsobom uplatňuje úroky z omeškania za každý mesiac náhrady mzdy podľa splatnosti mzdy. Žalobkyňa si uplatňuje nárok na náhradu mzdy od júla 2009 so splatnosťou 13.8. 2009, a môže byť najviac priznaná do augusta 2013, ktorá bola splatná 13. 9. 2013. Znamená to, že premlčacia doba pre jednotlivé úroky z omeškania z týchto náhrad jej uplynula v čase od 13. 8. 2012 do 13. 9. 2016. Keďže žalobkyňa si uplatnila úroky z omeškania až podaním zo dňa 22. 10. 2019, teda po uplynutí premlčacej doby, žiadajú zamietnuť uplatnený nárok na úroky z omeškania v celom rozsahu.

35. Právna zástupkyňa žalobkyne na pojednávaní 26. 5. 2020 uviedla, že oni už v januári 2020 doručili súdu písomné vyjadrenie, v ktorom sa vyjadrili k námietkam žalovaného, ktoré sa týkalo jej ďalšej zárobkovej činnosti. Jeho tvrdenie bolo vyvrátené, pretože bol zrejme uvedený do omylu, myslel si, že zárobkovú podnikateľskú činnosť vykonáva žalobkyňa, pričom tú činnosť vykonávala ona, ako dcéra žalobkyne s tým, že pracovala pre belgickú konzultantskú spoločnosť. K tomuto sa už následne potom žalovaný nevyjadril. Pokiaľ sa týka námietky žalovaného, že náhrada mzdy by mala byť priznaná iba za obdobie 1 rok, poukazujú na to, že žalobkyňa si našla vzhľadom k tomu, že bola v pred dôchodkovom veku, prácu na Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre, kde vykonávala pedagogickú činnosť. Vykonávať vedecko-výskumnú činnosť je bolo zabránené generálnym riaditeľom doc. K., ktorý vlastne odmietol podať vedecko-výskumné projekty v mene žalovaného ako zamestnávateľa. Čo sa týka náhrady mzdy, v tomto podal vysvetlenie aj Ústavný súd, kedy rozhodol o ústavnosti rozhodovania podriadených súdov ako NS SR a povedal, že ďalšia zárobková alebo ďalší iný príjem, ktorý sa posudzuje, alebo by mal byť posudzovaný v konaní o náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru irelevantný, pretože ide o tzv. reštitučné žaloby, teda také žaloby, ktoré by mali prinavrátiť ten stav do pôvodného stavu. Takisto rozhodol aj NS SR v tejto veci, kedy povedal, že v takomto prípade bude mať žaloba o určenie neplatnosti výpovede a náhrady mzdy charakter reštitučnej žaloby. Takisto rozhodol aj súdny dvor EÚ v právnej veci C271/1991 M.H.Marshall, v ktorej vlastník povedal, že náhrada mzdy nemôže byť obmedzená nejakým časovým limitom. S tým istým počíta aj Smernica Európskeho parlamentu rady a nad rámec uvedeného uvádzajú, že žaloba bola podaná ešte v roku 2009 a vtedy intertemporálne ustanovenie Zákonníka práce uvádza, že nie je žiadna hranica pre určenie náhrady mzdy. Poukázala tiež na to, že podľa uznesenia NS SR v nadväznosti na Nález Ústavného súdu zamestnávateľ má povinnosť určiť druh práce a vytvoriť pracovné podmienky s tým, že toto má prednosť pred tým, že zamestnanec je povinný dostaviť sa na pracovisko a vykonávať prácu. Zamestnávateľ však nepreukázal, že by bol v zamestnaní prideliť nejaký druh práce a že by jej túto prácu

aj prideloval. Majú za to, že diskriminačné konanie zo strany žalovaného stále trvá a z toho dôvodu trvajú na celej žalobe. Pokiaľ žalovaný žiada, aby si súd vyžiadal od bývalého zamestnávateľa žalobkyne Slovenskej poľnohospodárskej univerzity doklady o jej príjme, tak potom navrhli, aby si súd vyžiadal od žalovaného, aby predložil výpis výplatných pásov a výpisy zo Sociálnej poisťovne hrubej mzdy u každého zamestnanca.

36. Právna zástupkyňa žalobkyne vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 9. 7. 2020 uviedla, že žalovaný vo svojej záverečnej reči aj počas súdneho konania neustále popiera preukázané diskriminačné pracovno-právne akty voči žalobkyňi počas súdneho konania v období 10 rokov. Žalovaný však počas týchto 10 rokov nedokázal vyvrátiť formu dôkazov diskriminačné správanie zamestnávateľa. Neplatnosť výpovede je v rozsudku odôvodnená nielen porušením príslušných §-ov Zákonníka práce, pracovného poriadku žalovaného, Kolektívnej zmluvy a iných interných predpisov žalovaného, ale porušením príslušných ustanovení ADZ. Pokiaľ žalovaný žiada zamietnuť návrh od 28. 8. 2013 ako neoprávnený a neopodstatnený, poukázala na to, že podľa ustanovení § 54 Zákonníka práce dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jej zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Žalobkyňa však preukázala nedodržiavanie pracovnej zmluvy žalovaným pre rok 2013. Pri odpovedi žalovaného o neplatenom voľne, potvrdenej listom generálneho riaditeľa Ing. N. z 1. 6. 2015, že nečerpala neplatené voľno, žalobkyňa poukazuje na nedodržanie § 54 Zákonníka práce, keď zamestnávateľ bol povinný vypracovať zmenu pracovnej zmluvy písomne. Zamestnávateľ zároveň potvrdil diskriminačné konanie voči žalobkyňi, keď dovolil iným zamestnancom úpravu pracovnej doby a výkon pedagogickej činnosti neustále uvádzal vo vyhodnotení svojej činnosti, výročných správach ako aktivitu jednotlivých zamestnancov žalovaného. NS SR v rozhodnutí pod spisovou značkou 2Cdo 81/2010 zo dňa 31. 1. 2012 rozhodol o uplatňovaní úroku z omeškania v rovnakých právnych veciach. Žalobkyňa uviedla vo svojom vyjadrení zo dňa 28. 1. 2020 citáciu z rozhodnutia NS SR k uplatňovaniu úrokov z omeškania. V roku 2019 žalovaný rozhodol na základe dohody o urovnaní 97/.../2019 neplatnosť skončenia pracovného pomeru s inou zamestnankyňou žalovaného o vyplatenie úrokov z omeškania 16. 4. 2013 za 36 mesiacov. Tento spor neriešil porušenie ADZ. Žalovaný opäť raz dokazuje, že nerešpektuje ADZ. Žalobkyňa na základe svojho vyjadrenia opäť znevýhodňuje oproti jej bývalej kolegyni. Pokiaľ žalovaný namietal vypracovaný znalecký posudok znalkyňou Ing. L. K., žalovaný nepredložil k svojim tvrdeniam žiadny dôkaz o právnom názore súdu vyššej inštancie alebo citácie legislatívneho predpisu o nesprávnom určení výšky náhrady mzdy. Keďže žalovaný požiadal o vykonanie ďalšieho dôkazu, žalobkyňa toto rešpektuje a súdu zaslala informáciu Sociálnej poisťovne zo dňa 14. 10. 2019 o stave individuálneho účtu žalobkyne v Sociálnej poisťovni za predmetné obdobie 2009 - 2016 (13. 3. 2016 žalobkyňa začala prijímať starobný dôchodok a prestala ku dňu 30. 3. 2016 pracovať v STÚ Nitra). Súčasne však žiadala, aby žalovaný zaslal prehľad miezd zamestnancov žalovaného, ktorí v období rokov 2009 až doteraz vykonávali okrem zamestnania u žalovaného aj pedagogickú činnosť. Žalobkyňa v tejto súvislosti predložila aj menovitý zoznam zamestnancov, ktorí pracovali u žalovaného a pracovali aj na univerzitách v SR a ČR.

37. Súd sa následne oboznámil s dohodou o urovnaní č. 97/.../2019, uzatvorenej medzi L. L., rod. D., ako veriteľom a dlžníkom - žalovaným ohľadom žaloby o určenie neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou a pre porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, vedeného pod spisovou značkou 15Cpr 2/2013, kde bol takisto vydaný medzitimný rozsudok, ktorý bol potom potvrdený KS BB. Bol dohodnutý spôsob urovnania, na základe ktorého žalovaný mal vyplatiť titulom náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v období 36 mesiacov s tým, že boli dohodnuté aj úroky z omeškania a to obdobie od 16. 4. 2013 do 16. 4. 2016.

38. Súd sa ďalej oboznámil aj s informáciou o zmenách stavu individuálneho účtu poistenca (žalobkyne) u Sociálnej poisťovne.

39. Žalovaný súdu oznámil, že žalovaný osobitne nevedie žiadnu evidenciu zamestnancov, ktorí vykonávajú popri pracovnom pomere k žalovanému aj pedagogickú činnosť, ktoré by zaznamenal akékoľvek údaje so vzťahom k ich mzde.

40. Podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, účinného v rozhodnom čase (do 31. 8. 2013), ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer, okamžite alebo v skúšobnej dobe, alebo ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

41. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, platného v rozhodnom čase, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa, jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas, presahujúci 12 mesiacov, primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

42. Podľa § 130 ods. 2 Zákonníka práce, účinného v rozhodnom čase, mzda sa vypláca vo výplatných termínoch, dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. So zamestnancami vykonávajúcimi domácu prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce.

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

44. Podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, účinného v rozhodnom čase, odo dňa keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

45. Podľa § 54 Zákonníka práce, 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.

46. Podľa § 100 ods. 1 Občianskeho zákonníka, právo sa premlčí, ak sa nevykoná v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 - 110). Na premlčanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať.

47. Podľa § 101 Občianskeho zákonníka, pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premlčacia doba je 3 ročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz.

48. Podľa § 517 ods. 1 veta prvá a ods. 2 Občianskeho zákonníka, dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

49. Podľa § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., výška úrokov z omeškania je o 5 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba ECB, platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

50. Vykonaným dokazovaním mal súd za preukázané, že dňa 25. 2. 2009 bolo vydané rozhodnutie o organizačnej zmene v organizačnej jednotke žalovaného, LVÚ Z., odbor lesníckej stratégie, politiky a ekonomiky Z. Týmto došlo k zníženiu celkového počtu miest o jedno pracovné miesto, čím sa stala podľa uvedeného rozhodnutia žalobkyňa k 28. 2. 2009 nadbytočnou. Výpoveďou zo dňa 23. 3. 2009, ktorú dal žalovaný žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s možnosťou ukončenia pracovného pomeru dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Súd preto skúmal, či

boli splnené zákonné predpoklady pre ukončenie pracovného pomeru žalobkyne zo strany žalovaného takýmto spôsobom.

51. Súd mal za to, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyni zo dňa 23. 3. 2009, je neplatná, a to z dôvodov jednak podľa Zákonníka práce, keďže výpoveď bola daná žalobkyni z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca. Avšak v rámci ponuky žalovaného na iné vhodné miesto bolo žalobkyni ponúknuté miesto, ktorého činnosť spadá pod úlohy, realizované v rámci lesníckej stratégie, politiky a ekonomiky, t.j. na odbore, na ktorom pracovala žalobkyňa. Ak by žalobkyňa túto ponuku prijala na odbor lesníckej stratégie, politiky a ekonomiky, došlo by k tomu, že počet pracovných miest zostal na počte 13, čo by nekorešpondovalo s rozhodnutím žalovaného o organizačnej zmene, spočívajúcej na znížení počtu pracovných miest na 12. Takisto podľa názoru súdu táto výpoveď je neplatná aj z dôvodu, že vedúci zamestnanci žalovaného, ktorí boli prítomní pri rozhodovaní o organizačnej zmene, zhodne tvrdili, že to neboli oni, kto navrhol, že sa má stať nadbytočnou žalobkyňa, a ani výpoveď z práce oni neiniciovali. Pritom podľa článku VIII ods. 3 Pracovného poriadku žalovaného písomný návrh na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa predkladá generálnemu riaditeľovi vedúci zamestnanec, v tomto prípade buď Ing. M. alebo riaditeľ Ústavov Ing. Z., pričom ani jeden z nich takýto návrh doc. K. nepredložil. Podľa názoru súdu ďalším dôvodom neplatnosti výpovede bolo to, že zo strany žalovaného nebola splnená povinnosť podľa § 74 Zákonníka práce, teda že výpoveď žalobkyne, ktorá nebola odborovo organizovaná, nebola prerokovaná s orgánom odborovej organizácie s najväčším počtom členov, čo v tomto prípade bol Základný odborový zväz Drevo, lesy, voda, pri Ústave lesných zdrojov a informatiky, ale s iným odborovým zväzom ZO OZ BLV pri žalovanom - L. v. ú. Z., hoci tento nemal najväčší počet členov. Súd mal teda za preukázané, že výpoveď nebola prerokovaná s príslušným zástupcom zamestnancov.

52. Súd tiež skúmal príčinnú súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a výpoveďou, danou žalovaným žalobkyni. Žalovaný v rozhodnutí o organizačnej zmene tvrdil, že organizačná zmena bola prijatá z dôvodu zvýšenia efektívnosti práce, pričom súdu nepreukázal, že by medzi dôvodom rozhodnutia o organizačnej zmene a o ukončení pracovného pomeru so žalobkyňou bola príčinná súvislosť. Taktiež nebolo preukázané, že by táto organizačná zmena mala trvalý charakter a súd nemal za preukázané, že si splnil žalovaný svoju povinnosť podľa § 63 ods. 2 písm. a) a § 74 Zákonníka práce. Nebola takisto preukázaná tá skutočnosť, že takouto organizačnou zmenou žalovaný ušetril finančné prostriedky, keďže k tejto skutočnosti sa žalovaný ani nevedel vyjadriť, koľko finančných prostriedkov by takto ušetril. Naopak prišiel o vysoko kvalifikovanú zamestnankyňu. Tesne potom, ako dal žalovaný žalobkyni výpoveď, uzatvoril s inými subjektmi zmluvy na práce alebo dodávku služieb, alebo realizáciu rôznych aktivít, za ktoré musel vyplatiť finančné prostriedky s tým, že pokiaľ by nebol dal žalobkyni výpoveď, tie finančné prostriedky mohol ušetriť, pretože na týchto prácach sa žalobkyňa mohla podieľať.

53. Súd mal za to, že zo strany žalovaného voči žalobkyni došlo k priamej diskriminácii, a to správaním sa žalovaného voči žalobkyni potom, ako sa doc. K. vrátil do organizácie žalovaného ako generálny riaditeľ, a to v čase, keď sa mali podávať plné znenia vyhotovených projektov žalobkyne na poľnohospodársku platobnú agentúru. Tieto projekty žalovaný nepredložil, pričom tou osobou, ktorá rozhodla o nepredložení týchto projektov, bol práve doc. K., pričom nepredložené boli obidva projekty, ktoré vypracovala žalobkyňa a žalovaný riadne nevysvetlil, prečo tieto projekty predložené neboli. V tomto prípade doc. K. iba rukou napísal, že projekty nespádajú medzi priority a že na ústave, na ktorom pracuje žalobkyňa, sa nerobia edukačné aktivity. Tieto projekty však neboli edukačné, boli ale informačné a správne, čo potvrdila aj poľnohospodárka platobná agentúra. Nakoniec žalovaný počas konania dôvody, pre ktoré nepredložil tieto projekty na poľnohospodársku platobnú agentúru, neustále menil. Žalovaný napríklad tvrdil, že edukačné aktivity sa robia len výnimočne a robia to vopred určení ľudia, ktorí to robia už dlho, čo len potvrdzuje porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného. Keď niekto robí niečo dlho, to znamená, že má aj vyšší vek a tým pádom to môže byť nepriamo diskriminačné, pretože to vytvára priestor len niekomu zo skúsenosťami, kto je u žalovaného zamestnaný dlhšie a má vyšší vek. Súd tu poukazuje, že podobný projektový zámer a neskôr podobný projekt predložil aj kolega žalobkyne Ing. K., ktorého projekt mal vzdelávací charakter a tento projekt bez problémov žalovaný predložil. Súd má teda za to, že takéto konanie je priamou diskrimináciou žalovaného voči žalobkyni z dôvodu pohlavia, pretože žalovaný s ňou zaobchádzal vo vzťahu k pracovným podmienkam, konkrétne k možnosti alebo nemožnosti realizovať projekty menej priaznivo ako s Ing. K., teda mužom, ktorý mal nakoniec menej skúseností s koordinovaním projektov, mal

nižšie vzdelanie a nemal dokončenú ani vedeckú prípravu. Takéto netransparentné okolnosti ohľadom predloženia a nepredloženia projektov súd vnímal aj ako obťažovanie žalobkyne, teda zaobchádzanie s ňou, ktoré je nedôstojné, ponižujúce a ktoré ju ukracovalo na jej dôstojnosti a slobodách, napríklad na slobode vedeckého bádania.

54. Súd mal za to, že samotná výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyňi zo dňa 23. 3. 2009, bola len vyústením diskriminačných aktov žalovaného voči žalobkyňi, pričom táto diskriminácia bola priamou diskrimináciou v porovnaní s doc. P., ale aj v porovnaní s Ing. K., keďže voči nim žalovaný v podobných situáciách, v akých sa ocitla žalobkyňa, postupoval inak a to v prospech doc. P. a Ing. K.

55. Podľa názoru súdu došlo k priamej diskriminácii žalobkyne z dôvodu pohlavia a rodu, pretože v obdobných prípadoch, ktoré existovali u žalovaného, a teda u doc. P. a Ing. K., s ňou žalovaný zaobchádzal ako so ženou menej priaznivo než s mužmi, napriek tomu, že žalobkyňa je špičková vedecká pracovníčka, ktorá pracuje v odbore lesníctva a napriek tomu, že je žena a pracuje v odbore, ktorý je rodovo poddimenzovaný, keďže v tomto rezorte je málo žien vo vrcholových, vedeckých a riadiacich pozíciách u žalovaného. Toto vyplýva aj z tej skutočnosti, že keď žalobkyňa pracovala u žalovaného, jej vedeckú akademickú hodnosť, teda 2A, mala iba žalobkyňa a ešte jedna zamestnankyňa, ktorá však dlhodobo žila v Taliansku. Rodový kontext vyplýva aj z toho, že žalobkyňa ako žena vystriedala iného človeka, muža, na poste generálneho riaditeľa Lesnickej sekcie MP SR, čo sa jej vrátilo, keď táto osoba a to doc. K. nastúpil na post generálneho riaditeľa žalovaného. Práve s jeho príchodom žalovaný nepredložil práve jej projekty. V zmysle organizačného poriadku v prípade nadbytočnosti, a teda výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, mal byť daný písomný návrh, a to buď námestníkom generálneho riaditeľa Ing. M. alebo riaditeľom ústavu Ing. Z., avšak títo sami uviedli, že to neboli oni, kto dal návrh ohľadom nadbytočnosti a prepustenia žalobkyne. Keďže samotný doc. K. ako generálny riaditeľ takýto písomný návrh nedostal, so žalobkyňou nebol v priamom vzťahu podriadenosti a nadriadenosti, nepracoval s ňou, potom je otázne, aká bola jeho motivácia k prepusteniu žalobkyne a logicky potom vyplýva iba tá skutočnosť, že bol zrejme osobne motivovaný a teda ako muž sa zbavil kvalifikovanej zamestnankyne.

56. Súd posudzoval otázku platnosti danej výpovede aj z dôvodu tvrdeného priameho porušenia kolektívnej zmluvy časť III článok 5 ods. 4 Kolektívnej zmluvy. V článku sa uvádza, že pri skončení pracovného pomeru zamestnanca z dôvodu organizačnej zmeny podľa § 63 Zákonníka práce, neskončí zamestnávateľ pracovný pomer, ak to nebude nevyhnutné na základe individuálneho posúdenia, so zamestnancami, ktorí sú jediní živitelia rodiny, so zamestnancami - manželmi v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov, so zamestnancami, ktorým do vzniku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov. V prípade nevyhnutných organizačných zmien sa stanovuje prioritou skončenia pracovného pomeru takto: zamestnancom, posudzovaných diferencovane podľa pracovných schopností a dosahovaných výsledkov a zamestnancom v dôchodkovom veku. V samotnom konaní však žalovaný nikdy nespochybnil schopnosti a dosahované výsledky žalobkyne. Nie je teda súdu zrejmé, ako žalovaný tieto schopnosti a dosahované výsledky žalobkyne pri rozhodovaní o jej nadbytočnosti a výpovedi bral do úvahy a keďže takto neurobil, takéto jeho správanie súd považoval takisto za diskriminačné. Toto samotné ustanovenie kolektívnej zmluvy je možné považovať za ochranu pred diskrimináciou, ale toto by nastalo iba v tom prípade, že by zo strany žalovaného bolo aj aplikované. V tomto prípade však žalovaný nepreukázal, že by uvedené ustanovenie bol aplikoval pri svojom rozhodovaní o organizačnej zmene a o podanej výpovedi žalobkyňi. Súd aj túto skutočnosť považoval za porušenie kolektívnej zmluvy a za dôvod neplatnosti podanej výpovede.

57. V intenciách horeuvedených skutočností potom Okresný súd Zvolen vydal medzitýmny rozsudok 7C 11/2010-818 zo dňa 24. 2. 2017, ktorým určil, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyňi zo dňa 23. 3. 2009, je neplatná. Na odvolanie žalovaného rozsudok Okresného súdu Zvolen potvrdil Krajský súd Banská Bystrica 16CoPr 4/2017-1004 zo dňa 23. 5. 2019 s tým, že okresný súd dospel k správne právnemu záveru, že výpoveď daná žalobkyňi dňa 23. 3. 2019 je neplatná, či už z dôvodu porušenia príslušných ustanovení Zákonníka práce, podľa ktorých okresný súd vec právne posúdil, ale aj z dôvodu diskriminácie žalobkyne porušením zásady rovnakého zaobchádzania, ktorá spočívala aj v neprijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou, a to vo forme priamej diskriminácie a obťažovania, pričom odvolací súd len pre úplnosť veci uviedol, že žalovaný nepredložil súdu žiadny dôkaz preukazujúci tú skutočnosť, že u žalovaného pôsobila len jedna odborová organizácia, a preto v tomto smere bol postup žalovaného pri výpovedi žalobkyne, resp. pri jej prerokovaní odborovou organizáciou správny.

Odvolaním napadnutý medzitimný rozsudok okresného súdu je teda podľa názoru odvolacieho súdu vecne správny, vychádzajúci zo skutkového stavu veci, ktorý okresný súd správne právne posúdil, rozsudok okresného súdu bol dostatočne odôvodnený, okresný súd sa vysporiadal v konaní so všetkými námietkami strán sporu, vykonal dôkazy jednotlivo v ich vzájomných súvislostiach, a preto odvolací súd napadnutý medzitimný rozsudok ako vecne správny potvrdil.

58. Pracovný pomer žalobkyne sa mal skončiť dňa 30. 6. 2009 s tým, že do tohto dňa poberala žalobkyňa od žalovaného mzdu. Žalobkyňa si preto náhradu mzdy, spolu s úrokmi z omeškania uplatňovala až od 1. 7. 2009. Z listiny „oznámenie platu“ žalobkyne zo dňa 25. 2. 2009 vyhotovenej žalovaným prislúcha žalobkyňi s účinnosťou od 1. 1. 2009 mesačný funkčný plat 1 183,50 Eur. Tento funkčný plat sa teda v zmysle § 29 ods. 2 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce pri verejnom záujme považuje za priemernú mzdu na účely určené výšky náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Tento funkčný plat sa menil v období od 1. 7. 2009 vždy podľa príslušných nariadení vlády k uvedenému zákonu. Z časti IV článku 1 bodu 6 Kolektívnej zmluvy žalovaného centra na obdobie I.2009-XII.2009 odvetvie lesného hospodárstva SR - výkon práce vo verejnom záujme, uzatvorenej medzi žalovaným a združeným závodným výborom základnej organizácie odborovej organizácie Drevo, lesy, voda pri žalovanom (kolektívna zmluva, platná v čase podania žaloby): „zamestnávateľ bude v zmysle § 130 ods. 2 Zákonníka práce vyplácať zamestnancom plat v termíne k 12-temu dňu mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa plat poskytuje na účet zamestnanca.“ Žalobkyňa oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní dňa 25. 6. 2009. Žalobkyňa potom upravila svoj nárok na náhradu mzdy, spolu s úrokom z omeškania svojím podaním zo dňa 22. 10. 2019, doručeným súdu 23. 10. 2019 s tým, že následne Okresný súd Zvolen svojím uznesením 7C 11/2010-1241 zo dňa 9. 3. 2020 pripustil zmenu petitu žaloby. Okresný súd Zvolen svojím medzitimným rozsudkom 7C 11/2010-353 zo dňa 3. 12. 2012 určil, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyňi 23. 3. 2009 je neplatná. Tento rozsudok bol potom potvrdený aj Krajským súdom Banská Bystrica 16CoPr 2/2013-400 zo dňa 20. 6. 2013. Rozsudok Okresného súdu Zvolen v spojení s rozsudkom Krajského súdu Banská Bystrica sa stal právoplatným 25. 7. 2013. Následne na to žalobkyňa dňa 26. 7. 2013 zaslala žalovanému oznámenie o nástupe do zamestnania a pridelenie práce - žiadosť, ktorou žalovaného žiadala o oznámenie, kedy môže nastúpiť do zamestnania a o oznámenie o obsahu práce a zaradení do práce. Žalovaný zaslal žalobkyňi odpoveď svojím listom zo dňa 16. 8. 2013. Žalovaný v ňom vyzval žalobkyňu, aby sa dňa 21. 8. 2013 dostavila na útvar generálneho riaditeľa s tým, že bude oboznámená s pracovnými úlohami a dohodnú podrobnosti výkonu práce. Žalovaný konal v zmysle svojho oznámenia a nemal záujem o zamestnávanie žalobkyne a bez dohody sa ukončila aj jej snaha upraviť pracovno-právny vzťah zmenou pracovnej zmluvy, alebo čerpanie neplateného voľna do rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, kde bolo podané dovolanie žalovaným. Najvyšší súd Slovenskej republiky svojím uznesením 5Cdo 56/2014 zrušil rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici z 20. 6. 2013, 16CoPr 2/2013 vo výroku, ktorým potvrdil rozsudok Okresného súdu Zvolen 7C 11/2010 a vec vrátil Krajskému súdu Banská Bystrica. Z tohto uznesenia Najvyššieho súdu SR okrem iného potom vyplýva, že: „z obsahu žalobného návrhu, ako aj z obsahu jednotlivých podaní žalobkyne je zrejmé, že okrem iných skutkových a právnych okolností svoje nároky z neplatnej výpovede opiera o tvrdenia, že zo strany zamestnávateľa došlo k priamej diskriminácii žalobkyne z dôvodu jej pohlavia, ktorého sa mal dopustiť tým, že pri realizácii organizačných opatrení postupoval odlišne (diskriminačne) v jej prípade a v odlišnom prípade iného zamestnanca, nachádzajúceho sa v obdobnej situácii ako žalobkyňa, čoho dôsledkom mala byť výpoveď. Uvedenú skutočnosť nemožno prehliadnuť, aj keď ide o pracovno-právny spor a v prejednávanej veci bola časť uplatnených nárokov vylúčená na samostatné konanie (ktorých sa táto časť tvrdení netýkala). Súd je povinný preskúmať všetky žalobcom tvrdené dôvody neplatnosti podanej výpovede, najmä ak budú rozhodujúce z hľadiska rozsahu, priznania náhrady mzdy tak, ako je tomu v prejednávanej veci (pozri rozsudok ESLP vo veci M.H.Marshall Southampton and South West Hampshire Area Health Authority).“ Z výrokovej časti tohto rozsudku C 271/1991 zo dňa 2. 8. 1993 sa uvádza: „článok 6 smernice Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu zamestnania a o pracovné podmienky, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, musí byť taký, že náhrada utrpenej straty a ujmy poškodenej osoby ako výsledok diskriminačného skončenia pracovného pomeru nemôže byť obmedzený na stanovenú vyššiu hranicu a priori alebo vylúčením priznania úrokov, aby nahradili utrpenú stratu prijímateľom zadosťučinenia ako výsledok plynutia času, pokiaľ sa hlavná priznaná suma skutočne zaplatí.“

59. Z oznámenia žalovaného, ktoré v mene žalovaného urobil generálny riaditeľ Ing. M. M. dňa 16. 8. 2013, vyplýva, že žalovaný žalobkyni nemôže zabezpečiť dlhodobé vykonávanie práce, akú vykonávala pred vydaním rozhodnutia o organizačnej zmene. Ďalej sa tam konštatuje, že keďže jej pracovné miesto bolo zrušené, ponúkajú jej formálne pracovné podmienky.

60. Súd v zmysle § 252d Zákonníka práce konštatuje, že : „právne úkony, urobené pred 1. 3.2010 a nároky, ktoré z nich vznikli, ... sa posudzujú podľa právnej úpravy, účinnej do 28. 2. 2010“. Žalobkyňa podala žalobu, v ktorej sa domáhala okrem iného neplatnosti výpovede a náhrady mzdy dňa 28. 8. 2009, a teda posudzovanie pracovno-právnych nárokov, ktoré si touto žalobou uplatnila, sa nevzťahuje § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení zákona č. 184/2009 Z. z., v ktorom nie je obsiahnutý časový limit, resp. horná hranica, na ktorú nemožno náhradu mzdy v prípade neplatnej výpovede priznať.

61. Pokiaľ sa žalovaný bránil tým, že žalobkyni bolo umožnené pracovať u žalovaného od 28. 8. 2013, a teda od tejto doby nemožno priznať náhradu mzdy, pretože jej zamestnávateľ umožnil pracovať, v tejto súvislosti súd poukazuje na to, že na základe výzvy žalobkyne zo dňa 26. 7. 2013 jej žalovaný oznámil, že má nastúpiť do zamestnania dňa 21.8. 2013 s tým, že jej oznámia deň nástupu do zamestnania a druh práce. Žalovaný žalobkyni v tomto liste o dňa 16. 8. 2013 oznámil, že jej pracovný pomer po stránke formálnej neskončil, na základe nateraz právoplatného a vykonateľného rozhodnutia Okresného súdu Zvolen a Krajského súdu Banská Bystrica, avšak žalovaný jej nemôže zabezpečiť dlhodobé vykonávanie práce, akú žalovaná vykonávala. Následne bolo žalobkyni doručené dovolanie žalovaného a súčasne návrh žalovaného na odklad vykonateľnosti rozsudku v konaní o určenie, že výpoveď daná žalobkyni zo dňa 23. 3. 2009 je neplatná. Žalovaný následne nevyhovel žiadosti žalobkyne o úpravu pracovnej doby, preto následne žalobkyňa žiadala uzavrieť dohodu o neplatenom voľne. Žalovaný však so žalobkyňou vôbec nerokoval o žiadnych náležitostiach, ako usporiadať vzájomné pracovno-právne vzťahy, neuskutočnil rokovanie. Žalovaný si neplnil svoje zákonné povinnosti, nepridieval žalobkyni prácu tak, ako mal. Dokonca si nesplnil ani svoju zákonnú povinnosť voči žalobkyni už len tým, že na základe výpovede zo dňa 30. 6. 2009 bol povinný žalobkyňu odhlásiť z evidencie Sociálne poisťovne. O tom, že žalobkyňa nečerpá neplatené voľno, uistil žalovaný žalobkyňu listom generálneho riaditeľa žalovaného Ing. N. zo dňa 1. 6. 2015. V liste sa okrem iného uvádza, že žalovaný až do času, kým Krajský súd Banská Bystrica nerozhodne, nevedie žiadny pracovno-právny vzťah medzi žalovaným a žalobkyňou. Pokiaľ žalobkyňa požiadala o úpravu pracovného času, žalovaný s týmto nesúhlasil len so všeobecným odôvodnením, že sa odvolával „na všeobecný princíp právnej istoty“. Z pripojených listinných dokladov potom vyplýva, že v mesiaci september 2013 pracovalo u žalovaného v upravenom režime práce 15 zamestnancov a to s úväzkami od 0,2 do 1,0. Medzi týmito pracovníkmi s takto upraveným režimom práce bol aj bývalý generálny riaditeľ doc. Ing. J. K., CSc.

62. Následne žalobkyňa požiadala o možnosť čerpať dovolenku za obdobie, keď spĺňa podmienky podľa Zákonníka práce a usporiada si tak pracovné pomery v pedagogickom pracovnom pomere. Žalovaný na toto reagoval tým, aby o nárok na dovolenku požiadala súdnou cestou, a neskôr jej túto dovolenku preplatil. Žalobkyňa, ktorá bola už v pred dôchodkovom veku, z dôvodu tejto neistoty pracovnej činnosti u žalovaného musela riešiť svoju pracovnú činnosť. Následne žalobkyňa požiadala o možnosť čerpať neplatené voľno, na čo síce žalovaný reagoval tým, že jej zaslal oznámenie o tom, že jej umožňuje čerpať neplatené voľno, avšak podľa názoru súdu mala byť uzatvorená dohoda o neplatenom voľne v písomnej forme a keďže v tomto prípade k tomu nedošlo, súd bol toho názoru, že žalobkyňa nemohla čerpať neplatené voľno.

63. Vzhľadom na vyššie uvedené okolnosti je súd toho názoru, že nie je daný dôvod, aby sa krátila náhrada mzdy za obdobie kvôli údajnému nástupu do práce od 28. 8. 2013 tak, ako to požadoval právny zástupca žalovaného. Žalovaný síce umožnil žalobkyni, aby chodila na pracovisko, avšak de facto so žalobkyňou o náplni jej práce nerokoval, prácu jej nepridieval a toto nemožno klásť za vinu žalobkyni, teda zamestnankyne. Vzhľadom na tieto okolnosti potom je dôvodné správanie sa žalobkyne, ktorá pracovala ako pedagogický pracovník na Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre, takže vec neriešila radikálne, neukončila pracovný pomer na Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre a nepokračovala v zamestnaní výlučne u žalovaného, keďže mala vedomie, že jej nástup do práce je len formálny a že ju ďalej neplánujú zamestnávať.

64. V tejto súvislosti súd poukazuje na to, že žalovaný mal dostatok času na rokovanie so žalobkyňou na usporiadanie jej nárokov voči nemu a od roku 2009 až doposiaľ neprijal žiadne opatrenia na predchádzanie diskriminácie a iných foriem šikany a nátlaku a obťažovania zamestnancov.

65. Pokiaľ právny zástupca žalovaného namietal tú skutočnosť, že žalobkyňa mala príjem z obchodnej spoločnosti Vipik, s.r.o., z vyjadrení právnej zástupkyne žalobkyne, ako aj z výpisu z Obchodného registra a priložením rozhodnutia Valného zhromaždenia na spoločnosť Vipik, s.r.o. je zrejmé, že žalobkyňa sa stala konateľkou a spoločníčkou až v roku 2013, keď sa vedúcou prevádzky prekladania a tlmočného stala jej dcéra. Do tej doby bola spoločníčkou uvedenej firmy práve dcéra žalovanej. Uvedenú obchodnú spoločnosť založila dcéra žalobkyne, ktorá má rovnaké meno a priezvisko, ako aj trvalý pobyt ako žalobkyňa. Pokiaľ v tejto podnikateľskej činnosti mala príjem dcéra žalobkyne, nemôže sa to chápať ako príjem samotnej žalobkyne.

66. Pokiaľ právny zástupca žalovaného ďalej poukazoval na pedagogickú činnosť, ktorú vykonávala žalobkyňa, a teda že de facto po priznaní náhrady mzdy by mala za jednotlivé mesiace dvojnásobný príjem, jednak ako náhradu mzdy od žalovaného a jednak ako poberanie mzdy od Slovenskej poľnohospodárskej univerzity v Nitre, súd v tejto súvislosti poukazuje najmä na výročné správy žalovaného za obdobie rokov 1998 až 2006, ktoré boli pripojené do spisu. V týchto výročných správach sám žalovaný viackrát uvádza, ktorí jeho zamestnanci vykonávali pedagogickú činnosť na rôznych univerzitách v rámci Slovenska a Českej republiky. Pokiaľ pôvodne žalobkyňa vykonávala pedagogickú činnosť na Lesníckej fakulte TU vo Zvolene, po jednostrannom akte ukončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného bola nútená ďalej vykonávať pedagogickú činnosť v STÚ Nitra. Okrem toho bola nútená si zabezpečiť náhradné ubytovanie v Nitre a pravidelne cestovať niekoľko hodín do práce. V tejto súvislosti súd ďalej poukazuje na to, že žalobkyňa mohla vykonávať pedagogickú činnosť aj v čase, keď bola ešte zamestnaná u žalovaného, a teda ak potom, ako s ňou žalovaný chcel ukončiť pracovný pomer, jej nevznikol ďalší príjem z pedagogickej činnosti, keďže túto mohla vykonávať aj predtým ako zamestnanec žalovaného. Z výročných správ žalovaného vyplýva, že viacerí zamestnanci žalovaného okrem toho, že poberali mzdu od žalovaného, vykonávali aj pedagogickú činnosť na rôznych univerzitách a teda mali ďalší príjem. Okrem toho žalovaný nepredložil žiadny dôkaz o tom, že by z toho dôvodu, že zamestnanci žalovaného vykonávali pedagogickú činnosť na iných univerzitách, im bol krátený príjem u žalovaného, resp. že s nimi bol ukončený pracovný pomer z tohto dôvodu.

67. Pokiaľ právny zástupca žalovaného namietal to, že si žalobkyňa uplatňovala náhradu mzdy s tým, že túto si valorizovala, v tejto súvislosti súd poukazuje na to, že vo veci bol vypracovaný znalecký posudok znalkyňou Ing. L. K., a to za účelom preukázania správnosti výpočtu celkovej náhrady mzdy. Na základe tohto znaleckého posudku potom následne žalobkyňa žiadala priznať náhradu mzdy. Žalobkyňa si teda uplatnila valorizovaný plat, nakoľko v zmysle ustanovení § 29 ods. 2 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, považuje sa za priemernú mzdu na účely určenia výšky náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce funkčný plat. Funkčný plat sa menil v období od 1. 7. 2009, vždy podľa príslušných nariadení vlády k uvedenému zákonu, a takto bol zo strany žalobkyne uplatnený.

68. V zmysle ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať. V tejto súvislosti súd poukazuje na článok 18 Smernice Európskeho parlamentu a rady 2006/54/ES z 5. 7. 2006 o vykonávaní zásady rovnosti, príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania: „členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na zabezpečenie skutočnej účinnej náhrady alebo nápravy, ak tak členské štáty rozhodnú v otázke straty a škody, ktorú utrpela poškodená v dôsledku diskriminácie z dôvodu pohlavia a to takým spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný utrpenej škode. Takáto náhrada alebo náprava sa nesmie obmedziť stanovami hornej hraničnej hodnoty vopred, okrem prípadov, v ktorých môže zamestnávateľ dokázať, že finančná škoda, ktorú žiadateľ utrpel v dôsledku diskriminácie v zmysle tejto smernice je odmietnutie vziať do úvahy jeho žiadosť o zamestnanie.“ Náhradou, resp. nápravou pri diskriminačnej výpovedi, resp. výpovedi porušujúcej zásadu rovnakého zaobchádzania z dôvodu pohlavia, je aj náhrada mzdy. Tento právny názor potvrdil potom Najvyšší súd SR uznesením v prípade žalobkyne zo dňa 24. 3. 2015, keď uviedol, že: „je nesporné, že pokiaľ k prepusteniu došlo v dôsledku diskriminácie zo strany

zamestnávateľa, je prostriedkom na odstránenie protiprávneho stavu reštitučná žaloba v zmysle § 9 ods. 2 Antidiskriminačného zákona, ktorou sa žalobca domáha napravenia protiprávneho stavu (diskriminácie) a odstránia následkov protiprávneho konania. V takomto prípade bude mať žaloba o určenie neplatnosti výpovede a náhrady mzdy charakter reštitučnej žaloby v zmysle § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona...“. Najvyšší súd SR sa v citovanom uznesení odvolal aj na rozsudok súdneho dvora EÚ v prípade Marshall (C 271/91), v ktorom sa súdny dvor EÚ zaoberal nárokmi diskriminačnej výpovede z dôvodu pohlavia. V uvedenom rozsudku súdny dvor okrem iného uviedol, že tam, kde sa členské štáty rozhodnú v prípade diskriminačných výpovedí pre znovunastolenie rovnosti prostredníctvom finančnej kompenzácie, táto kompenzácia musí byť adekvátne v zmysle, že sa musí zabezpečiť, aby skutočne utrpená strata a škoda mohli byť plne odškodnené.

69. Podľa názoru súdu v konaní o náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru je irelevantné, či existovala ďalšia zárobková činnosť alebo bol ďalší príjem, pretože ide o tzv. reštitučné žaloby, teda také žaloby, ktoré by mali prinavrátiť reálny stav do pôvodného stavu. Takto nakoniec konal jednak Ústavný súd SR ako aj Najvyšší súd SR, keď konštatoval v tejto veci, že žaloba o určenie neplatnosti výpovede a náhrady mzdy má charakter reštitučnej žaloby, ktorú rozhodovali aj Súdny dvor EÚ v právnej veci C271/1991 M.H.Marshall, ktorý povedal, že náhrada mzdy nemôže byť obmedzená nejakým časovým limitom. Pokiaľ žalovaný namietal, že od 28.8. 2013 žalobkyňa už neprináleží náhrada mzdy, pretože od tej doby bola zamestnaná s tým, že dobrovoľne od 15. 11. 2013 prestala vykonávať prácu u žalovaného, je povinnosťou zamestnávateľa určiť druh práce a vytvoriť pracovné podmienky a toto ustanovenie má prednosť pred tým, že zamestnanec je povinný dostaviť sa na pracovisko vykonávať prácu. Žalobkyňa sa bránila tým, že žalovaný označil jej pracovný pomer len za formálny s tým, že nebude mať pre ňu prácu dlhodobu a v podstate nemala akú prácu pre žalovaného vykonávať, keďže jej nebola pridelená. V tejto súvislosti súd poukazuje na to, že žalovaný k týmto vyjadreniam žalobkyne nenavrhol vykonať žiadny dôkaz. Podľa názoru súdu diskriminačné konanie zo strany žalovaného voči žalobkyňe naďalej trvá aj v tej súvislosti, že v obdobnej veci prebiehalo na tunajšom súde ďalšie konanie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, kde bola žalobkyňou L. L. a žalovaným žalovaný v predmetnom konaní, a bola v ňom uzatvorená dohoda o urovnaní č. 971.../2019, kde sa žalovaný dohodol, že vyplatí veriteľovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie 36 mesiacov, spolu s úrokmi z omeškania. V predmetnej veci však žiadal nárok na náhradu mzdy žalobkyne nad 12 mesiacov zamietnuť s tým, že žiadal, aby súd nepriznal žalobkyňi úroky z omeškania.

70. Pokiaľ žalobkyňa žiadala priznať okrem náhrady mzdy aj úroky z omeškania, tento svoj nárok prvýkrát uplatnila svojím podaním, došlým na tunajší súd dňa 23. 10. 2019, v ktorom upresnila, akú sumu náhrady mzdy požaduje a za ktoré mesiace, a súčasne žiadala priznať aj úroky z omeškania, ktoré si dovtedy v pôvodnej žalobe neuplatňovala. Vzhľadom na to, že žalovaný vzniesol námietku premlčania na priznanie úrokov z omeškania, týmto sa súd musel zaoberať. Všeobecná premlčacia lehota je 3 ročná. Žalobkyňa si uplatnila nárok na úroky z omeškania svojím podaním, došlým na tunajší súd dňa 23. 10. 2019. Z ustálenej rozhodovacej praxe všeobecných súdov SR vrátane NS SR, ako aj Ústavného súdu SR vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie, a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. V tomto prípade bolo dohodnuté, že výplata bude vyplácaná vždy k 12-temu dňu v mesiaci. K omeškaniu na strane zamestnávateľa splnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza preto u jednotlivých náhrad miezd za ten-ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Nakoniec aj žalobkyňa si takto uplatňovala úroky z omeškania za každý mesiac náhrady, vždy podľa splatnosti mzdy. Žalobkyňa si nárokuje náhradu mzdy za obdobie od júla 2009 so splatnosťou od 13. 8. 2009. Právo na úroky z omeškania vzniká za každý jednotlivý deň, a teda každý jednotlivý deň sa aj premlčuje. Nakoľko si žalobkyňa uplatnila nárok na zaplatenie úrokov z omeškania oneskorene až podaním došlým dňa 23. 10. 2019, znamená to, že premlčacia doba pre jednotlivé úroky z omeškania z týchto náhrad už uplynula v čase od 13. 8. 2009 do 23. 10. 2016. Preto súd zamietol žalobu žalobkyne na zaplatenie úrokov z omeškania za obdobie od 13. 8. 2009 do 23. 10. 2016.

71. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

72. Podľa § 255 ods 2 CSP, ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerene rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

73. Nakoľko žalobkyňa bola v konaní neúspešná len v pomerne nepatrnej časti čo do zaplatenia úrokov z omeškania za obdobie od 13.8. 2009 do 23. 10. 2016, pričom bola úspešná jednak čo do zaplatenia úrokov z omeškania za neskoršie obdobie a bola úspešná aj čo do zaplatenia celej uplatnenej náhrady mzdy, ako aj bola úspešná čo do určenia neplatnosti výpovede, súd priznal žalobkyňi plnú náhradu trov

konania. O výške trov konania rozhodne súd I. inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku podľa § 262 ods. 2 CSP.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici, a to písomne v 2 vyhotoveniach (§ 355 ods.1 C.s.p. a § 362 ods.1 C.s.p.).

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné (§ 358 C.s.p.).

Odvolanie môže podať intervenient, ak tvorí so stranou podľa § 359 C.s.p. nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 360 ods.1 C.s.p.).

V ostatných prípadoch môže intervenient podať odvolanie so súhlasom strany podľa § 359 C.s.p. (§ 360 ods.2 C.s.p.).

Lehota na podanie odvolania plynie od doručenia rozhodnutia intervenientovi (§ 360 ods.3 C.s.p.).

Prokurátor môže podať odvolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 361 ods.1 C.s.p.).

Odvolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom súde (§ 362 ods.2 C.s.p.).

Odvolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo podané po uplynutí lehoty podľa ods. 1 preto, že odvolateľ sa spravoval nesprávnym poučením súdu o lehote na podanie odvolania. Ak rozhodnutie neobsahuje poučenie o lehote na podanie odvolania alebo ak obsahuje nesprávne poučenie o tom, že odvolanie nie je prípustné, možno podať odvolanie do troch mesiacov od doručenia rozhodnutia (§ 362 ods.3 C.s.p.).

Odvolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo podané na nepríslušnom súde preto, že odvolateľ sa spravoval nesprávnym poučením o súde príslušnom na podanie odvolania. To platí aj vtedy, ak rozhodnutie neobsahuje poučenie o súde príslušnom na podanie odvolania (§ 362 ods.4 C.s.p.).

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). (§ 363 C.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 C.s.p.).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že :

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva, v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods.1 C.s.p.).

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej (§ 365 ods.2 C.s.p.).

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 365 ods.3 C.s.p.).

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie (§ 366 C.s.p.).

Ak podá ten, kto je na to oprávnený, včas odvolanie, nenadobúda rozhodnutie právoplatnosť, dokiaľ o odvolaní právoplatne nerozhodne odvolací súd (§ 367 ods.1 C.s.p.).

Ak sa rozhodlo o niekoľkých právach so samostatným skutkovým základom alebo ak sa rozhodnutie týka niekoľkých subjektov a ide o samostatné spoločenstvo podľa § 76 a odvolanie sa výslovne vzťahuje len na niektoré práva alebo na niektoré subjekty, nie je právoplatnosť výroku, ktorý nie je napadnutý, odvolaním dotknutá. To neplatí, ak od rozhodnutia o napadnutom výroku závisí výrok, ktorý odvolaním nebol výslovne dotknutý, alebo ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu (§ 367 ods.2 C.s.p.).

Právoplatnosť ostatných výrokov nie je dotknutá ani vtedy, ak odvolanie smeruje len proti výroku o trovách konania, o príslušenstve pohľadávky, o jej splatnosti alebo o predbežnej vykonateľnosti (§ 367 ods.3 C.s.p.).

Osoba oprávnená podať odvolanie sa môže odvolania vzdať. Vzdať sa odvolania možno len voči súdu, a to až po vyhlásení rozhodnutia (§ 368 C.s.p.).

Dokiaľ o odvolaní nebolo rozhodnuté, možno ho vziať späť. Ak odvolateľ vzal odvolanie späť, nemôže ho podať znova (§ 369 ods.1 C.s.p.).

Ak odvolateľ vezme odvolanie späť, právoplatnosť napadnutého rozhodnutia nastane, ako keby k podaniu odvolania nedošlo. Lehoty, ktoré majú plynúť od právoplatnosti napadnutého rozhodnutia, plynú v takom prípade od právoplatnosti uznesenia o zastavení odvolacieho konania (§ 369 ods.2 C.s.p.).

Ak sa odvolanie, o ktorom nebolo rozhodnuté, vzalo späť, odvolací súd odvolacie konanie zastaví (§ 369 ods.3 C.s.p.).

Ak sa odvolanie vzalo späť sčasti, použijú sa ustanovenia predchádzajúcich odsekov primerane (§ 369 ods.4 C.s.p.).

Ak je žaloba vzatá späť po rozhodnutí súdu prvej inštancie, ale skôr, ako rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť, odvolací súd rozhodne o pripustení späťvzatia (§ 370 ods.1 C.s.p.).

Súd späťvzatie žaloby nepripustí, ak s tým protistrana z vážnych dôvodov nesúhlasí. Ak späťvzatie žaloby pripustí, odvolací súd zruší rozhodnutie súdu prvej inštancie a konanie zastaví (§ 370 ods.2 C.s.p.).

Ak je žaloba vzatá späť sčasti, použijú sa ustanovenia predchádzajúcich odsekov primerane (§ 370 ods.3 C.s.p.).

Žalobu nie je možné v odvolacom konaní meniť (§ 371 C.s.p.).

V odvolacom konaní nie je možné uplatniť práva voči žalobcovi vzájomnou žalobou (§ 372 C.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona - zákon č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti - Exekučný poriadok (§ 220 ods.1 C.s.p.).