

Súd: Krajský súd Nitra  
Spisová značka: 8Co/55/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4111225693  
Dátum vydania rozhodnutia: 01. 10. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jarmila Pogranová  
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2020:4111225693.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jarmily Pogranovej a sudcov JUDr. Vladimíra Novotného a JUDr. Adriany Kálmánovej, PhD. spore žalobkyne: Q. Q., nar. XX.XX.XXXX, bytom N. P., W. XX, zastúpená Mgr. Janou Hoksovou, advokátkou, so sídlom Volkovce, J. Kalinčiaka 13, proti žalovanému: Mesto Zlaté Moravce, so sídlom Zlaté Moravce, Ul. 1. mája 2, IČO: 00 308 676, o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Nitra č. k. 19C/171/2011-642 zo dňa 13. augusta 2018 v napadnutých vyhovujúcich výrokoch I., II., III., IV., VI., VII., jednohlasne takto

### rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých vyhovujúcich výrokoch I., II., III. a VI. p o t v r d z u j e .

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom vyhovujúcom výroku IV. v časti priznanej náhrady mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa za obdobie od 01.01.2018 do 31.07.2018 p o t v r d z u j e a za obdobie od 01.08.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci a v súvisiacom výroku o nároku na náhradu trov konania (VII.) z r u š u j e a vec v týchto častiach v r a c i a súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

### odôvodnenie:

1. V záhlaví tohto rozhodnutia uvedenom rozsudku, Okresný súd Nitra, ako súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni ušlú mzdu vo výške 680,80 Eur mesačne počnúc dňom 01.07.2011 do 18.04.2016, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku (I. výrok). Tiež žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni za rok 2016 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 707,90 Eur mesačne počnúc dňom 19.04.2016 do 31.12.2016, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku (II. výrok); zaplatiť žalobkyni za rok 2017 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 729,18 Eur mesačne počnúc dňom 01.01.2017 do 31.12.2017, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku (III. výrok); zaplatiť žalobkyni za rok 2018 náhradu mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa vo výške 746,43 Eur mesačne počnúc dňom 01.01.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne z každej mesačnej splátky náhrady mzdy vždy od 13. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku (IV. výrok). Súd prvej inštancie žalobu v časti zaplatenia zostávajúcich

úrokov z omeškania zamietol (V. výrok) a určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným ďalej trvá (VI. výrok). Žalobkyni priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % (VII. výrok). Rozhodnutie vo veci samej právne odôvodnil s poukazom na § 54, § 79 ods. 1, 2, 129 ods. 1, 132, § 134 ods. 1, 2, § 142 ods. 1, 2, 3, § 252i ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len ako „Zákonník práce“ alebo „ZP“), § 517 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ďalej len „OZ“ alebo „Občiansky zákonník“), § 3, § 10c nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka (ďalej len „nariadenie“). Súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozhodnutia uviedol, že žalobkyňa sa žalobou doručenou súdu dňa 25.08.2011 domáhala, aby súd určil, že výpoveď, ktorá jej bola daná žalovaným dňa 18.03.2011 je neplatná a aby súd rozhodol, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá, aby súd zaviazal žalovaného k povinnosti nahradiť žalobkyni mzdu. Súčasne sa domáhala priznania náhrady trov konania. Žalovaný so žalobou nesúhlasil a žiadal žalobu v celom rozsahu ako nedôvodnú zamietnuť. Súd prvej inštancie vo veci rozhodol čiastočným rozsudkom č. k. 19C/171/2011-381 zo dňa 29.09.2014, ktorým určil, že výpoveď daná žalobkyni žalovaným dňa 18.03.2011 je neplatná a zároveň rozhodol, že o povinnosti žalovaného naďalej zamestnávať žalobkyňu, ako aj o náhrade mzdy a trovách konania rozhodne v konečnom rozhodnutí. Uvedený rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 19.04.2016 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 8Co/510/2015-426 zo dňa 04.02.2016, ktorým odvolací súd napadnutý čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil. Po nadobudnutí právoplatnosti čiastočného rozsudku súd prvej inštancie vykonal dokazovanie týkajúce sa náhrady mzdy a povinnosti žalovaného naďalej žalobkyňu zamestnávať, a to výsluchom strán sporu, ich vyjadreniami, oznámeniami a stanoviskami, výpočtom hrubej mzdy a úrokov 05/2017, žiadosťou o poskytnutie informácií, zápsmi zo stretnutí strán sporu, odpoveďou na návrh na mimosúdne riešenie sporu, výplatnými páskami žalobkyne, ponukou pracovného miesta, rozhodnutím o organizačnej zmene, oznámením o výške a zložení platu, informáciou o pracovnej náplni zamestnanca, doplnením a špecifikáciou žaloby, potvrdením o podaní daňového priznania, výpočtom hrubej mzdy a náhrade mzdy, rozsudkom Okresného súdu Nitra č. k. 9C/171/2011 zo dňa 12.04.2018. Zdôraznil, že pri posudzovaní nároku žalobkyne na náhradu mzdy je potrebné rozlišovať dva rozdielne hmotnoprávne nároky žalobkyne, a to jednak nárok žalobkyne na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru a tiež nárok žalobkyne na náhradu mzdy z titulu prekážok v práci na strane zamestnávateľa (žalovaného). Žalobkyňa v tejto časti konania požadovala náhradu ušlej mzdy za obdobie od 01.07.2011 do 18.04.2016 (do právoplatnosti čiastočného rozsudku o neplatnosti výpovede) ako aj náhradu mzdy počnúc dňom 19.04.2016. Súd prvej inštancie konštatoval, že predpokladom vzniku nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnej výpovedi je právoplatné rozhodnutie súdu o neplatnosti výpovede, pričom nároky zamestnanca na náhradu mzdy sú upravené zvlášť pre prípad, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní u zamestnávateľa (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce) a zvlášť pre prípad, že na ďalšom zamestnávaní u neho netrvá (§ 79 ods. 4 Zákonníka práce). Pokiaľ ide o nárok zamestnanca na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, predpokladom jeho vzniku je skutočnosť, že zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. V tom prípade v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce platí, že pracovný pomer zamestnanca sa nekončí (s výnimkou, ak tak rozhodne súd z dôvodu, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával) a zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy za obdobie odo dňa, keď zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Uviedol, že v konaní nebolo sporné, že žalobkyňa oznámila žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával, a to dňa 17.06.2011. S poukazom na uznesenie NS SR sp. zn. 1Cdo/180/2009 zo dňa 27.10.2009 konštatoval, že žalobkyňa má nárok na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, a to v zásade odo dňa, keď oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď jej žalovaný ako zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci. V prejednávanej veci súd prvej inštancie žalobkyni nárok priznal počnúc dňom 01.07.2011, pretože do 30.06.2011, t. j. do uplynutia výpovednej doby, žalovaný žalobkyni prácu prideloval a za túto prácu jej aj uhradil mzdu. Po 01.07.2011 už žalovaný neumožnil žalobkyni pokračovať v práci, žalobkyňa má nárok na náhradu ušlej mzdy do právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti výpovede, t. j. do 18.04.2016. Za rozhodné obdobie pre výpočet priemerného zárobku žalobkyne považoval súd kalendárny štvrtrok predchádzajúci dňu neplatného skončenia pracovného pomeru (pracovný pomer žalobkyne skončil ku dňu 30.06.2011), t. j. kalendárny štvrtrok 01/2011 - 03/2011, v ktorom žalobkyňa dosahovala priemerný mesačný hrubý zárobok vo výške 680,80 Eur (v mesiaci január 2011 mala hrubú mzdu vo výške 741,52 Eur, v mesiaci február 2010 vo výške 676,87 Eur a v mesiaci marec 2011 vo výške 624,01 Eur). Priemer za rozhodné obdobie predstavuje sumu náhrady mzdy vo výške 680,80 Eur, ktorú si žalobkyňa uplatnila

správne, preto jej súd náhradu ušlej mzdy priznal v súlade s petítom jej žalobného návrhu a rozhodol tak, ako ju uvedené vo výroku I. tohto rozsudku. Žalovaný v konaní požadoval, aby súd priznal žalobkyni náhradu mzdy najviac vo výške 36 mesiacov jeho priemerného zárobku, ponížený o sumu priemerného mesačného zárobku, ktorú žalobkyňa dosahovala u zahraničného zamestnávateľa. V prípade, ak žalobkyňa zarobila u zahraničného zamestnávateľa vyšší priemerný zárobok ako by zarobila u žalovaného, žalovaný alternatívne žiadal, aby súd žalobkyni náhradu mzdy vôbec nepriznal. Súd prvej inštancie pri rozhodovaní o nároku žalobkyne na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru návrhom žalovaného nepriznať, resp. primerane znížiť náhradu mzdy žalobkyne zaoberal, avšak dospel k záveru, že takýto postup nie je dôvodný. V tejto súvislosti uviedol, že náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil so zamestnancom pracovný pomer. Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce umožňujúce súdu istú moderáciu v smere nepriznania náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, prípadne umožňujúce súdu náhradu mzdy vôbec nepriznať je možné aplikovať len výnimočne, a to v prípadoch, kedy by priznanie náhrady mzdy bolo v rozpore s dobrými mravmi. Takýto výklad rešpektuje najvyššobecnejšiu hodnotu právneho štátu, a to hodnotu spravodlivosti, ktorej zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všetkých právnych zásad, podľa ktorých je každý povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania. Súd prvej inštancie pri rozhodovaní o náhrade mzdy nevzhladol dôvod na žalovaným požadované nepriznanie náhrady mzdy, preto žalobkyni nárok na náhradu mzdy priznal v plnom rozsahu. Keďže po právoplatnosti čiastočného rozsudku, t. j. po 19.04.2016 žalobkyňa nezačala u žalovaného pracovať, súd prvej inštancie sa v tomto konaní ďalej zaoberal nárokom žalobkyne na náhradu mzdy titulom prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Pokiaľ zamestnávateľ ani po právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti výpovede neprideľuje zamestnancovi prácu, ide o prekážku na strane zamestnávateľa a zamestnancovi vznikajú nároky v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnancovi po dobu, po ktorú mu zamestnávateľ neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku a túto náhradu nemožno znížiť, prípadne nepriznať, aj keby o to zamestnávateľ žiadal. Z vykonaného dokazovania mal za preukázané, že žalobkyňa mala záujem o pridelenie práce žalovaným, tento jej prácu neprideľoval, preto vyhodnotil nárok žalobkyne na náhradu mzdy za dôvodný aj v tejto časti. Pri výpočte náhrady mzdy za obdobie od 19.04.2016 vychádzal zo zárobku, ktorý by žalobkyňa v tomto období dosiahla, ak by u žalovaného pracovala. Pri určení sumy náhrady mzdy za jednotlivé obdobia 2016 - 2018 vychádzal z platového dekrétu, ktorým bol žalobkyni určený funkčný plat so zaradením do príslušnej platovej triedy, platového stupňa a priznaného osobného príplatku, pričom priznaný funkčný plat bol v súlade s platnou úpravou valorizovaný tak, aký príjem žalobkyňa v zmysle zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov dosahovala v roku 2016 (funkčný plat 707,90 Eur), v roku 2017 (funkčný plat 729,18 Eur), v roku 2018 (funkčný plat 746,43 Eur). Súd prvej inštancie žalobkyni priznal náhradu mzdy za obdobie od 19.04.2016 (právoplatnosť čiastočného rozsudku o neplatnosti výpovede) v súlade s petítom žalobného návrhu tak, že žalobkyni priznal nárok na náhradu mzdy za jednotlivé mesiace trvania pracovného pomeru počnúc dňom 19.04.2016 vo výške uvedenej vo výrokovej časti tohto rozsudku vypočítanej po zohľadnení funkčného platu, ktorý by žalobkyňa dosahovala, ak by jej žalovaný prácu pridelený v zmysle pracovnej zmluvy. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Zákonník práce z roku 1965 (zák. č. 65/1965 Zb.) túto možnosť jednoznačne vyjadril vo svojom § 256 ods. 2 prvá veta tak, že účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Keďže terajší Zákonník práce (zák. č. 311/2001 Z. z.) a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu o úrokoch z omeškania, treba postupovať i v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškaní s náhradou mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády SR č. 87/1995 Z. z. pre omeškanie s plnením peňažného dlhu (viď uznesenie Najvyššieho súdu SR zo 17.12.2009 sp. zn. 1Cdo 116/2008). V podaní právnej zástupkyne žalobkyne doručenom súdu dňa 20.12.2017 si žalobkyňa uplatnila úrok z omeškania tak, že žiadala priznať úrok z omeškania vo výške 9,50 % od 01.07.2011 do zaplatenia z ušlej mzdy vo výške 680,80 Eur mesačne dňom 01.07.2011 do 18.04.2016, úrok z omeškania vo výške 9,50 % od 19.04.2016 do zaplatenia z náhrady mzdy vo výške 709,90 Eur mesačne dňom 19.04.2016 do 31.12.2016, úrok z omeškania vo výške 9,50 % od 01.01.2017 do zaplatenia z náhrady mzdy vo výške 729,18 Eur mesačne dňom 01.01.2017 do 31.12.2017, úrok z omeškania vo výške 9,50 % od 01.01.2018 do zaplatenia z náhrady mzdy vo výške 746,43 Eur mesačne dňom 01.01.2018 do zaplatenia. Súd prvej inštancie

konštatoval, že žalobkyňou požadovaná výška úroku z omeškania zodpovedá výške zákonného úroku z omeškania, túto nepovažoval za spornú a úrok z omeškania žalobkyni vo výške 9,50 % ročne priznal. Súd prvej inštancie sa nestotožnil z vymedzením doby omeškania žalovaného tak, ako to požadovala žalobkyňa, preto súd žalobkyni priznal právo na úrok z omeškania len za obdobia, kedy bol žalovaný skutočne v omeškaní s úhradou náhrady mzdy žalobkyni a za obdobia, kedy žalovaný v omeškaní nebol súd návrh žalobkyne na úroky z omeškania zamietol. Pri posúdení času vzniku omeškania žalovaného so zaplatením náhrady mzdy s poukazom na § 130 ods. 2 Zákonníka práce súd vychádzal z výplatného termínu dohodnutého stranami sporu v pracovnej zmluve, ktorý nadväzuje na Pracovný poriadok žalovaného, v zmysle ktorého je mzda splatná mesačne pozadu k 12. dňu nasledujúceho kalendárneho mesiaca. S poukazom na uvedené ustálil splatnosť jednotlivých splátok náhrady mzdy k 12. dňu nasledujúceho mesiaca a vznik omeškania žalovaného s úhradou uvedenej náhrady mzdy žalobkyni ustálil na 13. deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý vzniklo žalobkyni právo požadovať náhradu mzdy. Uvedené závery majú oporu v ust. § 132 Zákonníka práce, podľa ktorého sa právna úprava týkajúca sa splatnosti mzdy (§ 129, §130) použije aj v prípade náhrady mzdy. Vzhľadom na uvedené závery nemohol priznať žalobkyni nárok na úrok z omeškania tak, ako to požadovala žalobkyňa, ale rozhodol tak, že úrok z omeškania vo výške požadovanej žalobkyňou jej priznal vždy len za obdobie od splatnosti každej jednotlivéj splátky náhrady mzdy osobitne a v prevyšujúcej časti úrokov z omeškania žalobu zamietol. V ďalšej časti súd prvej inštancie uviedol, že povinnosťou súdu v zmysle uvedeného čiastočného rozsudku č. k. 19C/171/2011 - 381 zo dňa 29.09.2014 bolo tiež rozhodnúť o povinnosti žalovaného naďalej zamestnávať žalobkyňu. Zo znenia § 79 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce jasne vyplýva, že súd v tomto štádiu konania nerozhoduje o skončení pracovného pomeru, ale iba o tom, že od zamestnávateľa nie je možné spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. K argumentácii žalobkyne, že v tomto štádiu konania súd nemôže rozhodovať o tom, či pracovný pomer trvá alebo nie, pokiaľ tak súd nerozhodol vo výroku čiastočného rozsudku, pretože súd nemá právomoc v danej veci rozhodovať súd uvádza, že túto právomoc má a o uvedenom rozhodol tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozhodnutia. Zdôraznil, že samotná žalobkyňa v petite žaloby zo dňa 25.08.2011 navrhla, aby súd určil že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom naďalej trvá. Druhým výrokom čiastočného rozsudku č. k. 19C/171/2011 - 381 zo dňa 29.09.2014, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 19.04.2016 rozhodol, že o povinnosti žalovaného naďalej zamestnávať žalobkyňu ako aj o náhrade mzdy a trovách konania rozhodne v konečnom rozhodnutí. Vzhľadom na uvedené bolo dokonca povinnosťou súdu vo veci ďalšieho trvania pracovného pomeru rozhodnúť a takto sa vysporiadať so žalobou v celom rozsahu. Súd prvej inštancie nevzhladol žiaden dôvod, pre ktorý by mal vysloviť, že od žalovaného nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. Zákonné znenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce, kedy súd môže na návrh zamestnávateľa rozhodnúť, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, patrí k právnym normám s relatívne neurčitou hypotézou, t. j. k právnym normám, ktorým hypotéza nie je určená priamo právnym predpisom a ktoré tak prenechávajú súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého, dopredu neobmedzeného okruhu okolností. Právny predpis tým, že taxatívne určuje dôvody, pre ktoré zamestnávateľ môže so zamestnancom jednostranne rozviazať pracovný pomer určuje zároveň hľadiská, ku ktorým je potrebné prihliadať a ktorými je táto úvaha usmerňovaná. Súd môže taktiež prihliadať ku akýmkoľvek ďalším skutočnostiam, ktoré majú vzťah k výkonu práce dotknutého zamestnanca, predovšetkým k jeho osobe, k jeho doterajším pracovným výsledkom, ku schopnostiam spolupráce a podobne. Pojem "spravodlivo" je neurčitým pojmom a samotný zákon, právna teória, či judikatúra nedávajú odpoveď na to, za použitia akých bližších kritérií možno tento pojem vykladať. Súd má za to, že uvedenú zákonnú výnimku je možné aplikovať vtedy, ak by zamestnanec vedome a sústavne poškodzoval zamestnávateľa, či už materiálne alebo imateriálne, napr. dobré meno zamestnávateľa a podobne. Žalovaný ako dôvod pre aplikáciu zákonnej výnimky uviedol, že žalovaný ako zamestnávateľ preukázal tzv. ospravedlniteľný dôvod, na základe ktorého je nespravodlivé žiadať od zamestnávateľa, aby prideloval prácu zamestnancovi, s ktorým neplatne skončil pracovný pomer. Žalovaný tento ospravedlniteľný dôvod odôvodňuje tým, že pracovné miesto žalobkyne na základe rozhodnutia o organizačnej zmene z roku 2011 zaniklo, a túto skutočnosť žalobkyňa počas celého súdneho konania nenamietala, teda v organizačnej štruktúre sa nenachádza. Žalovaný z vlastnej iniciatívy vytvoril pracovné miesto, ktoré žalobkyni ponúkol v snahe pridelovať jej prácu a ktoré žalobkyňa odmietla, čo len potvrdzuje jej nezáujem o výkon práce pre žalovaného, keďže v čase ponuky zrejme pracovala v zahraničí, možno teda toto považovať za právny dôvod, prečo od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, a teda zakladá právo na vydanie rozhodnutia o určení, že pracovný pomer netrvá. K argumentom žalovaného súd prvej inštancie uviedol, že žalovaný si musí uvedomiť, že vyslovením neplatnosti výpovede je potrebné na žalobkyňu hľadieť

ako na zamestnanca, s ktorým od uzatvorenia pracovnej zmluvy nebol rozviazaný pracovný pomer, teda nie ako na osobu, ktorú nemožno prijať, t. j. zamestnať pre nedostatok pracovných miest. Za skutočnosť, že žalovaný v súčasnosti nedisponuje pracovným miestom presne zodpovedajúcim pracovnému miestu, na ktoré bola žalobkyňa prijatá, nenesie zodpovednosť žalobkyňa, preto nie je možné pre takýto dôvod uplatniť uvedenú zákonnú výnimku. Súd nevzhladol žiaden dôvod, pre ktorý by mal vysloviť, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil. Z vykonaného dokazovania mal za preukázané, že žalobkyňa má záujem pracovať pre žalovaného, žalovaný aj napriek tomu, že mal vedomosť o tejto skutočnosti, vytváral nové pracovné pozície a prijímal nových zamestnancov bez toho, aby tieto ponúkol práve žalobkyni. V mesiaci september 2017 žalovaný vytvoril nové pracovné miesto, ktoré ponúkol žalobkyni, a to pozíciu "referenta registratúrneho strediska" na oddelení vnútornej správy služieb občanom. Žalobkyňa bola ochotná toto miesto prijať s nástupom od 02.10.2017 za podmienok platne uzatvorenej pracovnej zmluvy, v zmysle ktorej je dojednaný tarifný plat v 7. platovej triede a 6. stupni s osobným príplatkom riadne priznaným v roku 2011, čo však žalovaný odmietol akceptovať. Žalobkyni navrhol zmenu pracovnej zmluvy tak, aby bola zaradená do 5. platovej triedy, žalobkyňa zmenu pracovnej zmluvy neakceptovala a návrh žalovaného z uvedeného dôvodu neprijala. V tejto súvislosti súd prvej inštancie konštatoval, že takéto konanie nie je možné vykladať na ťarchu žalobkyne, pričom bol toho názoru, že nie je možné akceptovať, aby bola žalobkyňa zamestnávateľom takýmto spôsobom nepriamo nútená vzdať sa výhodnejšieho postavenia, ktoré jej zabezpečovala pracovná zmluva v pôvodne dojednanom znení tým, že podpíše dodatok, ktorým sa podmienky pracovnej zmluvy zmenia tak, že jej postavenie bude zhoršené. S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti rozhodol tak, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá, keďže nevzhladol žiaden dôvod, pre ktorý by bolo možné určiť, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. O náhrade trov konania rozhodol podľa pomeru úspechu v zmysle § 255 ods. 1 CSP, keďže žalobkyňa bola v konaní úspešná a zatiaľ čo žalovaný nedosiahol žiadny materiálne merateľný úspech, priznal žalobkyni náhradu trov konania v plnom rozsahu (100 %). Súd prvej inštancie bol toho názoru, že o neúspechu žalobkyne možno hovoriť len v pomerne nepatrnej časti konania o zaplatenie úroku z omeškania, keďže tento súd nepriznal žalobkyni celkom v súlade s petítom žalobného návrhu, pretože ho považoval za neurčitý a s poukazom na splatnosť jednotlivých mesačných náhrad mzdy aj za nesprávny. Keďže o neúspechu žalobkyne v tejto časti konania možno hovoriť len v nepatrnej časti, a to len v časti príslušenstva, súd priznal žalobkyni plnú náhradu trov konania podľa § 255 ods. 1 CSP. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozsudku, a to samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

2. Žalovaný včas podaným odvolaním napadol vyššie citovaný rozsudok v napadnutej vyhovujúcej časti podľa § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP z dôvodu, že pokiaľ súd pri rozhodovaní o žiadosti žalovaného a zníženie respektíve nepriznanie náhrady mzdy podľa § 79 odsek 1 Zákonníka práce prihliadal na judikatúru aplikovanú vo veci sp. zn. 7C/3/2010 rozhodol nesprávne, keď v tejto právnej veci ju nemožno aplikovať, lebo sa nejednalo o obdobný prípad a ďalej poukázal na rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 11Co/79/2011 a poukázal na sociálnu funkciu náhrady mzdy podľa § 79 odsek 1 Zákonníka práce nad 12 mesiacov a na skutočnosť, že žalobkyňa pracovala v Rakúsku ako opatrovateľka a mala vyšší príjem ako u žalovaného, ktorá skutočnosť bola dôvodom na krátenie respektíve nepriznanie náhrady mzdy. Získala tým profit, že jej bola v tomto období priznaná aj náhrada mzdy, lebo mala príjem z pracovnej činnosti aj s poukazom na rozsudok Krajského súdu Trnava sp. zn. 25Co/43/2014, teda žalobkyni nevznikla žiadna ujma, a potom náhrada mzdy za 12 mesiacov predstavuje dostatočnú satisfakciu ako aj sociálnu ochranu a ďalšia náhrada by bola v rozpore s dobrými mravmi. Ďalej namietal, že priznanie úroku z omeškania s poukazom na uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 494/2013-9 je nedôvodné, keďže už samotná náhrada mzdy je dostatočným zadosťučinením za porušenie práva žalobkyne. Priznaním aj úroku z omeškania by získala zisk vo svojej majetkovej sfére, čím by došlo k narušeniu požiadavky spravodlivosti náhrady mzdy podľa § 142 odsek 3 Zákonníka práce, keďže je preukázané, že žalovaný mal záujem pridelovať žalobkyni prácu a vytvoril pre žalobkyňu pracovné miesto v roku 2017, ktoré žalobkyňa nie dôvodne odmietla. Poukázal na to, že miesto žalobkyne zaniklo v roku 2011 a žalovaný v roku 2017 vytvoril nové pracovné miesto pre žalobkyňu, hoci nemal takúto právnu povinnosť. Najviac žalobkyňa sa z vlastnej iniciatívy nedostavila k žalovanému za účelom vykonávania práce, teda nemala reálny záujem o pridelovanie práce u žalovaného. Ďalej odvolateľ namietal, že súd nesprávne rozhodol pokiaľ nevzhladol dôvody, pre ktoré by bolo možné určiť že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. Dôvodil s poukazom na rozsudok Krajského súdu v Trnave sp. zn. 25Co/43/2014 a uviedol, že preukázal takzvaný ospravedlnil ospravedlniteľný dôvod tým, že pracovné miesto žalobkyne bolo

zrušené v roku 2011 nie je možné prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy, že žalovaný vytvoril pre žalobkyňu pracovné miesto v roku 2017, ponúkol jej ho a žalobkyňa nedôvodne ponúknuté pracovné miesto odmietla z dôvodu zaradenia do inej platovej triedy, pričom však požadovaná výška platu bola dorovná osobným príplatkom a pracovala v tom čase v zahraničí. Už len samotná existencia sporu má negatívny vplyv na ich vzájomný pracovno-právny vzťah a je spôsobilá vyvolať a vyvoláva vzájomnú nedôveru, ktorá narušila vzájomnú komunikáciu v rámci pracovnoprávneho vzťahu. Podaným odvolaním sa domáhal zrušenia napadnutého rozhodnutia a nárok na náhradu mzdy ako aj úroky z omeškania z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru ako aj z titulu prekážok na strane zamestnávateľa nepriznal a zároveň určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným skončil, a to s poukazom na § 79 ods. 1 Zákonníka práce, teda, že v súčasnosti nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

3. Žalobkyňa cestou svojho právneho zástupcu vo vyjadrení k odvolaniu uviedla, považuje rozhodnutie súdu prvej inštancie za vecne správne a vydané v súlade so zákonom, nakoľko sa v plnom rozsahu pridrižiava dôsledne vykonaného dokazovania, ako aj príslušných zákonných ustanovení. Na základe vykonaných dôkazov súd dospel k správnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza zo správneho posúdenia veci, pričom konanie žalovaného je možné opakovane posudzovať, ako konanie účelové v snahe vyhnúť sa riadnemu plneniu si povinnosti, nakoľko z tak rozsiahleho dokazovania, ako vykonal súd 1. inštancie, jednoznačne vyplynuli pochybenia žalovaného, jeho nezákonné postupy a jednoznačný rozpor so zákonom, čo bolo potvrdené aj právoplatným čiastočným rozhodnutím o neplatnosti skončenia PP a teda následne aj uplatnené náhrady súvisiace s neplatným skončením PP, ako aj náhrady mzdy v období, kedy sa žalovaný účelovo vyhýbal povinnosti od 19.04.2016 poskytovať žalobkyňu mzdu. Žalobkyňa poukázala na obdobný pracovno- právny spor medzi Mestom Zlaté Moravce a p. O. P., a to predovšetkým na Rozsudok OS Nitra, č. k. 7C 3/2010-413 v spojení s Rozsudkom KS, č.k. 25Co 406/2013, ktorými priznal súd žalobkyňu plnú náhradu mzdy vrátane úrokov z omeškania, kde sa oba sudy stotožnili prečo žalobkyňa - p. P. priznali plnú náhradu mzdy za celé obdobie od 18.11.2009 - 28.5.2012 a vysvetlil dôvody, pre ktoré neprikročil k nepriznaniu alebo zníženiu danej náhrady. V uvedených konaniach bol zamestnancovi taktiež priznaný nárok na náhradu mzdy v plnom rozsahu za celé obdobie súdneho sporu a to aj v prípade, že zamestnanec dosahoval mzdu - príjem. Rovnako sa súd správne vysporiadal aj s uplatneným nárokom na náhradu mzdy od 19.04.2016 z titulu prekážok na strane zamestnávateľa, pričom tu bolo jednoznačne súdom ustálené, že v tejto časti sa súd ani nemohol zaoberať otázkou krátenie, príp. nepriznania náhrady mzdy, nakoľko sa jedná o zákonný nárok žalobkyne z platne uzatvorenej pracovnej zmluvy a podľa § 142 a nasl. ZP od 19.04.2016 vznikla prekážka na strane zamestnávateľa - žalovaného, ktorý neposkytol žalobkyňu prácu. Ešte raz poukázala na skutočnosť, že žalobkyňa počas súdneho procesu nebola v žiadnom pracovnom pomere, vykonávala činnosť ako opatrovatelka v Rakúsku, na Slovensku malo jej daňové priznanie len informačný charakter a na žiadosť súdu doložila svoj príjem, ktorý bol po odrátaní odvodov a nákladov na výkon svojej činnosti nižší, ako by bola zarobila keby bola mohla zostať pracovať u zamestnávateľa Mesto Zlaté Moravce. Namietala, že vo svojom odvolaní žalovaný neustále uvádza nepravdy, že žalobkyňa dosiahla ako opatrovatelka vyšší príjem, ako by bola dosahovala, keby zostala pracovať u žalovaného a tieto jeho tvrdenia nevyplývajú zo žiadnych relevantných dôkazov. Žalobkyňa uviedla, aký bol jej príjem podľa daňového priznania, konštatujúc, že jej čistá mzda z priemeru mzdy 680,80 Eur by teda bola po odpočítaní odvodov približne 537,64 Eur na mesiac, keby bola ostala pracovať u zamestnávateľa Mesto Zlaté Moravce. Čiže by bola vyššia, ako v skutočnosti dosiahla. To, že pracovala žalobkyňa, ako opatrovatelka v Rakúsku nie je v rozpore s dobrými mravmi a neporušila tým žiadne ustanovenie § 79 ods. 2 ZP, prečo by jej nemala byť priznaná náhrada mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. K argumentom žalovaného v zmysle ich písomných vyjadrení aj v rámci podaného odvolania, ako aj na súde, opakovane dávam do pozornosti citované Uznesenie NS SR, č. k. 6Cdo 157/ 2010 v spojení s Rozsudok OS, č. k. 8C 27/2008. Vzhľadom na zákonné ustanovenie § 79 ods. 1, 2, od účinnosti novely Zákonníka práce vykonanej zákonom č. 348/2007, t. j. od 01.09.2007, ako aj s poukazom na základné ústavné práva garantované Ústavou SR je až zarážajúce, ako aj s poukazom na celú dĺžku trvania súdneho sporu a to od 8/2011, sa žalovaný vyhýba plneniu svojich povinností a snaží sa robiť všetko preto, aby aj napriek značnému neúspechu v konaní a neodôvodnených a ničím nepreukázaných tvrdení, neposkytol žalobkyňu jej zákonné nároky. V súčasnej dobe, sa žalobkyňa ocitla v značnej právnej neistote a poškodení jej nárokov, nakoľko od 6/2018 mala zákonný nárok na nástup na materskú dovolenku, ale práve v dôsledku konania žalovaného jej nemohol byť ani priznaný nárok na vyplácanie materskej, keďže žalovaný neplnil svoje odvodové povinnosti. Uvedený nárok na materské jej môže byť priznaný až po právoplatnosti rozsudku, kedy budú môcť byť vysporiadané nezrovnalosti medzi

zdravotnou a sociálnou poisťovňou. Žalobkyňa má za to, že sa nachádza už 7. rok v právnej neistote a to na základe stáleho protiprávneho konania zo strany žalovaného, momentálne je na rodičovskej dovolenke, poberá len rodičovský príspevok. Uviedla, že žalovaný mohol a mal možnosť už dávno ukončiť tento spor a vec právne vysporiadať a doposiaľ sa tak nestalo, práve naopak, žalovaný naďalej prijímal a zamestnával iných nových zamestnancov na rôzne pracovné pozície počas konania súdneho sporu, na čo žalobkyňa vo svojich vyjadreniach viackrát poukázala a aj predložila nové organizačné štruktúry žalovaného, ktoré zverejňoval na svojej internetovej stránke, z čoho možno vyvodíť záver, že práve konanie samotného žalovaného vo vzťahu k žalobkyni a k celému súdному konaniu možno považovať v hrubom rozpore nielen so zákonom, ale aj dobrými mravmi a protizákonnosťou jeho konania. Konštatovala, že súd postupoval správne keď priznal žalobkyni aj úroky z omeškania, nakoľko o to súd žiadala v samotnej žalobe, a Mesto Zlaté Moravce od právoplatnosti rozhodnutia KS nevypláca žalobkyni náhradu mzdy a dopúšťa sa tak od 19.04.2016 prečinu nevyplatenia náhrady mzdy z titulu prekážky na strane zamestnávateľa. Poukázala na to, že žalovaný počas celého súdneho konania prijímal nových zamestnancov na Mestský úrad, čo až po poukázaní žalobkyňou v r. 2017 zohľadnil a ponúkol jej novovytvorené miesto, ako referent registratúry, pričom ponúknutá pracovná pozícia vôbec nezodpovedala platnej pracovnej zmluve a žalovaný podmieňoval nástup do práce podpisom zmeny pracovnej zmluvy a preradením žalobkyne do nižšej platovej triedy, akú dosahovala v roku 2011, s čím samozrejme súhlasiť nemohla. Dala do pozornosti súdu vyššej inštancie, že tu naštrbila pracovno-právne vzťahy nie žalobkyňa, ale samotný žalovaný, nakoľko jej po 15-tich rokoch praxe ponúkol miesto v 5. platovej triede s výškou mzdy 466,90 Eur (rok 2017), pričom navrhovateľka ešte v r. 2011 pracovala v 7. platovej triede za mzdu 624 Eur, na čo žalovaný upravil svoj návrh platového dekrétu na 729 Eur, (plat ktorý by bola navrhovateľka aktuálne u žalovaného dosahovala) ale s osobným príplatkom 262 Eur, ktorý by jej mzdu nikdy negarantoval, nakoľko tento je právne nenárokovateľný, je len na vôli zamestnávateľa, koľko dá osobný príplatok zamestnancovi, pričom platová trieda ostala nezmenená č. 5, nie č. 7. ako žalobkyňa dosahovala v r. 2011 a ktorú jej platná pracovná zmluva garantuje, preto V. Q. neprijala zmenu pracovných podmienok. Žalobkyňa mala záujem o pridelovanie práce u žalovaného, na čo poukázala aj v samotnom konaní počas celej dĺžky konania vo svojich vyjadreniach. Žalovaný po právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti skončenia PP mal vyzvať žalobkyňu (v zmysle Zákonníka práce), v prípade, že mal pre žalobkyňu prácu aby nastúpila do práce, čo neurobil, keďže prácu pre ňu nemal, preto žalobkyňa si uplatňuje náhradu mzdy z titulu prekážky na strane zamestnávateľa. Súd prvej inštancie správne rozhodol aj v otázke, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným ďalej trvá, ako aj správne dospel k záveru, že nie je dôvod sa zaoberať znížením alebo nepriznaním náhrady mzdy titulom neplatného skončenia PP. Súd prvej inštancie nezhliadol žiaden dôvod, pre ktorý by bolo možné určiť, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. Na základe uvedených skutočností navrhla, aby súd vyššej inštancie napadnutý rozsudok, ako vecne a právne správny v plnom rozsahu potvrdil a žalovaného zaviazal na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

4. Žalovaný v replike zo dňa 22.01.2019 uviedol, k sociálnej funkcii náhrady mzdy, že i napriek tomu, že súd prvej inštancie pri vydávaní rozsudku považoval za správne, že nie je dôvod pre zníženie resp. nepriznanie náhrady mzdy žalobkyne, a to z tohto dôvodu, že takto priznaná náhrada mzdy má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, pričom poukázal na obdobný súdny spor a to s P. O. P. č. k. 7C 3/2010, ktorý však nemožno uplatniť pri tomto súdnom konaní a to z dôvodov, ktoré žalovaný v odvolaní uviedol, má žalovaný má za to, a vyplýva to aj z ustálenej súdnej praxe (napr. rozsudok KS BA 11Co/79/2011-425), že pri znížení, poprípade pri nepriznaní náhrady mzdy za obdobie presahujúce dvanásť mesiacov (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce) musí súd spravidla vziať v úvahu, či sa zamestnanec po neplatnom skončení pracovného pomeru zapojil do práce, poprípade z akých dôvodov tak neurobil, či riadne spolupracoval s príslušným úradom práce zohľadňujúc pritom i ponuky dané zamestnancovi týmto úradom a či sa aktívne i sám podieľal na hľadaní si zamestnania. Pri rozhodovaní o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy musí súd totiž uvážiť, či mal zamestnanec možnosť zaobstarať si pre seba vhodnú prácu, za akých podmienok, či a aký zárobok dosiahol, či to nebolo za nepriaznivých okolností a pod. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy nad obdobie dvanásť mesiacov potom súd spravidla zisťuje okolnosti (subjektívne a objektívne), ktoré súvisia so zaisťovaním zamestnanca a nie okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa. Po uplynutí lehoty uvedenej v ust. § 79 ods. 2 Zák. práce tak ustupuje do pozadia sankčná a satisfakčná povaha náhrady mzdy a zväzňuje sa jej sociálna funkcia. V tomto prípade ide o to, či chovanie zamestnanca pri zaisťovaní si ďalšieho zárobku (iného príjmu) je korektné; krátenie alebo nepriznanie prichádza do úvahy, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť

ušlý príjem, alebo naopak, ak niekde zarábal toľko, že žiadnu ujmu neutrpel. Vzhľadom na uvedené súd vo veci zníženia resp. nepriznania náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov nepostupoval v zmysle ustálenej judikatúry, keďže nesprávne uvádza, že náhrada mzdy má aj v tomto prípade len satisfakčnú povahu. V zmysle ustálenej judikatúry však po uplynutí 12 mesiacov satisfakčná povaha náhrady mzdy ustupuje a nahrádza ju sociálna funkcia. V prípade, ak teda žalobkyňa v danom období pracovala, je tu dôvod na krátenie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov. Tým, že súd neuplatnil svoje moderačné právo a nevyhovel žiadosti žalovaného o krátenie resp. nepriznanie náhrady mzdy, poprel tak akúkoľvek sociálnu funkciu náhrady mzdy a tým umožnil aby žalobkyňa z tejto náhrady mzdy profitovala. K zákazu zneužívania práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov poukázal, na Rozsudok KS Trnava č. k. 25Co/43/2014 zo dňa 21.05.2014, z ktorého odôvodnenia vyplýva, že „Termín „dobré mravy“ Zákonník práce nevymedzuje, avšak sa s ním v rámci zásad, z ktorých Zákonník práce vychádza, priamo formulovaným v čl. 2 Zákonníka práce. Ide o zákaz zneužívania práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, teda zákaz zneužívať tieto práva na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu. Protiprávneho úkonu pri zneužití práva sa dopúšťa oprávnený subjekt, ktorý porušuje určitú, a to zákonom ustanovenú povinnosť (zákaz zneužitia), avšak až vo fáze realizácie subjektívneho práva.“ K vytvoreniu pracovného miesta uviedol, že mal záujem pridelovať prácu žalovanej, čoho dôkazom sú práve ním iniciované stretnutia, ktoré sa v priebehu konania medzi sporovými stranami uskutočnili. Pracovná pozícia žalobkyne právoplatne zanikla v roku 2011. Táto skutočnosť nie je v rámci konania sporná. Avšak žalovaný, práve v snahe pridelovať žalobkyňu prácu „referenta“, tak ako to počas konania žiadala, žalovaný vo svojej organizačnej štruktúre vyhotovil pracovné miesto referenta, hoci mu to Zákonník práce ani žiadny iný právny predpis neprikazuje a toto jej ponúkol. Podotkol, že žalobkyňa požadovala prácu „referenta“, ktorá jej bola vytvorená a následne ponúknutá. V tomto prípade ale nejde o prekážku na strane zamestnávateľa, pretože pracovná pozícia „referent kultúry a športu“ síce právoplatne zanikla v roku 2011, žalovaný vytvoril prac. miesto „referent registratúrneho strediska“, a žalobkyňa ho odmietla vykonávať. Odmietnutím práce „referenta“ len potvrdila, že nemala reálny záujem o pridelovanie práce u žalovaného. Vo vzťahu k spravodlivosti naďalej zamestnávať vychádzajúc z § 79 ods. 1 Zákonníka práce, bol toho názoru, že uplatnenie tejto výnimky prichádza do úvahy v prípade, ak zamestnávateľ preukázal tzv. ospravedlniteľný dôvod, na základe ktorého je nespravodlivé žiadať od zamestnávateľa, aby prideloval prácu zamestnancovi, s ktorým neplatne skončil pracovný pomer. Žalovaný tento ospravedlniteľný dôvod odôvodňuje tým, (i) že prac. miesto žalobkyne na základe rozhodnutia o organizačnej zmene z roku 2011 právoplatne zaniklo, a teda nie je možné pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, (ii) žalovaný z vlastnej iniciatívy vytvoril prac. miesto, ktoré žalobkyňu v snahe pridelovať prácu ponúkol, avšak žalobkyňa túto ponuku odmietla, (iii) už len samotná skutočnosť existencie a vedenia vzájomného súdneho sporu medzi žalobkyňou a žalovaným má negatívny vplyv na ich pracovnoprávny vzťah, ktorý je spôsobilý vyvolať a aj vyvolať vzájomnú nedôveru medzi účastníkmi, ktorá tak narušuje potrebnú vzájomnú spoluprácu v rámci ich pracovnoprávného vzťahu. Na základe vyššie uvedeného, a to najmä s poukazom na skutočnosť, že: (i) pri priznaní náhrady mzdy je potrebné zdôrazniť jej sociálnu funkciu, nie iba satisfakcia (ii) priznaním náhrady mzdy v požadovanom rozsahu, by došlo k výraznému profitovaniu žalobkyne, keďže neplatnosťou skončenia pracovného pomeru žalobkyňa neutrpela ujmu, (iii) došlo k porušeniu zákazu zneužívania práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov (iv) priznaním úrokov z omeškania by došlo k porušeniu zásady spravodlivosti, (v) žalobkyňa nemá reálny záujem na vykonávaní práce u žalovaného, (vi) je preukázaný ospravedlniteľný dôvod na nemožnosť spravodlivo požadovať o zamestnávateľa, aby zamestnanca naďalej zamestnával a to s poukazom na súdnym sporom narušené pracovno-právne vzťahy, navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil, a nárok na náhradu mzdy a príslušenstva nepriznal, a zároveň určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným skončil.

5. Žalobkyňa v odvolacej duplike zo dňa 13.02.2019 uviedla, že v plnom rozsahu zotrúva na svojich vyjadreniach, ktoré podala písomne ako vyjadrenie k odvolaniu žalovaného voči rozsudku súdu prvej inštancie zo dňa 23.10.2018, pričom tvrdenia samotného žalovaného opakovane považuje za účelové a obštrukčné v snahe vyhnúť sa riadnemu plneniu zákonných nárokov žalobkyne titulom neplatného skončenia PP a opakovaného porušovania zákonnosti garantovanej žalobkyňu v striktnom právnom predpise a to v Zákonníku práce. K bodu 1/ daného vyjadrenia žalovaného („sociálna funkcia náhrady mzdy“) uviedla, že namietla tvrdenia ohľadne možného „profitovania“ z takto poskytnutej náhrady mzdy, čo súd prvej inštancie aj jednoznačne a v súlade so zákonom zdôvodnil, pričom dala opakovane do pozornosti, že práve z dôvodu nerešpektovania zákonných ustanovení zo strany žalovaného, žalobkyňa nemala inú možnosť, ako vykonávať nejakú zárobkovú činnosť, keďže žalovaný náhradu mzdy neposkytoval. Žalobkyňa, aj nad rámec svojej zákonnej povinnosti súdu doložila dôkazy o tom,

že nedosahovala vyšší príjem, ako by dosahovala u žalovaného, pokiaľ by tam i naďalej pracovala. Namietala aj správnosť tvrdenia žalovaného, že súd nepostupoval správne, ak priznal žalobkyni náhradu mzdy presahujúcu nad rámec 12 mesiacov, pretože súd svoje rozhodnutie oprel jednoznačne o vykonané dokazovanie, ako aj platnú judikatúru a teda postup súdu v tejto otázke považuje žalobkyňa za správny a zákonný. K bodu 2 („zákaz zneužívania práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov“) uviedla, že žiadnym spôsobom neporušila zásadu dobrých mravov tým, že vykonávala činnosť opatrovateľky, nakoľko musela aj ona zabezpečovať svoje životné potreby, pričom aj s poukazom na cit. judikatúru, súd svoje rozhodnutie oprel voči žalovanému aj o zásady dobrých mravov práve s poukazom na zneužívanie postavenia žalovaného a poškodzovania práv žalobkyne. V súvislosti s bodom 3 vyjadrenia („vytvorenie pracovného miesta“) poukázala na svoje vyjadrenie z 23.10.2018. K bodu 4 vyjadrenia („spravidlosť naďalej zamestnávať“) uviedla, že súd prvej inštancie správne vyvodil právne závery, že PP žalobkyne i naďalej trvá, aj keď žalovaný sa opakovane snažil pracovný pomer žalobkyne predčasne ukončiť a nečakal na rozhodnutie súdu, čo práve toto má negatívny vplyv na ďalší pracovnoprávny vzťah, ktorý by mala žalobkyňa v budúcnosti pre žalovaného vykonávať a zároveň spôsobili a vyvolali ďalšie súdne konanie o neplatnosť výpovede. Rovnako žalobkyňa považuje priznanie jednotlivých úrokov z omeškania za náhradu mzdy, ako zákonný nárok, nakoľko práve konaním žalovaného sa opakovane spôsobujú prietahy a predlžovanie celej veci a následného vysporiadania vzájomných vzťahov a rovnako je aj v súlade s platnou judikatúrou, ako aj v obdobnej veci právoplatne rozhodnutej s p. P..

6. Žalovaný vo vyjadrení zo dňa 18.04.2019 k tvrdeniu žalobkyne, že nad rámec svojej zákonnej povinnosti predložila súdu dôkazy o tom, že nedosahovala príjem vyšší, akoby dosahovala od žalovaného, a priznaním nároku na náhradu mzdy v rozsahu, v akom to žalobkyňa požaduje, nie je podľa jej názoru profitovaním; uviedol, že pri rozhodovaní o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy musí súd totiž uvážiť, či mal zamestnanec možnosť zaobstarať si pre seba vhodnú prácu, za akých podmienok, či a aký zárobok dosiahol, či to nebolo za nepriaznivých okolností a pod. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy nad obdobie dvanásť mesiacov potom súd spravidla zisťuje okolnosti (subjektívne a objektívne), ktoré súvisia so zaisťovaním zamestnanca a nie okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa. Po uplynutí lehoty uvedenej v ust. § 79 ods. 2 Zák. práce tak ustupuje do pozadia sankčná a satisfakčná povaha náhrady mzdy a zvýrazňuje sa jej sociálna funkcia. V prípade, ak teda žalobkyňa v danom období pracovala, je tu dôvod na krátenie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov. Ďalej uviedol, že práve z iniciatívy žalobcu, došlo k vytvoreniu pracovného miesta „referenta“, hoci žiadny právny predpis túto za povinnosť zamestnávateľovi neukladá, a toto ponúkol žalobkyni, keďže sa práce referenta dožadovala, avšak toto odmietla, pre zaradenie do inej platovej triedy. Žalovaný podotýka, že zaradovanie do platových tried musí byť v súlade s príslušnou vyhláškou, ktorou sa upravujú platové pomery zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zákonom o výkone práce vo verejnom záujme. Aj ak by žalobkyňa na vytvorenom pracovnom mieste nedosahovala mzdu akú by dosiahla pri pôvodnom pracovnom zaradení, bol jej plat upravený podľa jej požiadaviek a to osobným príplatkom, teda bol určený v takej výške, akú si určila sama žalobkyňa. Avšak i napriek tomu, táto ponuka bola zo strany žalobkyne odmietnutá. Žalovaný toto považuje za rozpor s dobrými mravmi, pretože odmietnutie novovytvorenej pracovnej pozície s výškou mzdy, ktorú si určila sama žalobkyňa, nie je ničím iným, ako nezaujmom skutočného výkonu práce. Teda je tu na mieste uplatnenia možnosti moderácie náhrady mzdy tak, ako to vychádza aj z rozsudku KS Trnava č. k. 25Co/43/2014 zo dňa 21.05.2014.

7. Žalobkyňa vo vyjadrení zo dňa 29.05.2020 namietala tvrdenia ohľadne možného „profitovania“ z takto poskytnutej náhrady mzdy, čo súd prvej inštancie aj jednoznačne a v súlade so zákonom zdôvodnil, pričom dala opakovane do pozornosti, že práve z dôvodu nerešpektovania zákonných ustanovení zo strany žalovaného, žalobkyňa nemala inú možnosť, ako vykonávať nejakú zárobkovú činnosť, keďže žalovaný jej náhradu mzdy neposkytoval, ani len za zákonné obdobie 12 mesiacov. Žalobkyňa, aj nad rámec svojej zákonnej povinnosti súdu doložila dôkazy o tom, že nedosahovala vyšší príjem, ako by dosahovala u žalovaného, pokiaľ by tam i naďalej pracovala. Je zarážajúce to, že žalovaný sa opakovane snaží prezentovať žalobkyňu, ako tú, čo by mala profitovať, pričom tak ako sme už uviedla, náhrada poskytnutej mzdy má slúžiť aj ako určité zadosťučinenie a satisfakcia za opakovane nezákonné postupy žalovaného. Nie je správne tvrdenie žalovaného, že súd nepostupoval správne, ak priznal žalobkyni náhradu mzdy presahujúcu nad rámec 12 mesiacov, pretože súd prvej inštancie svoje rozhodnutie oprel jednoznačne o vykonané dokazovanie, právne predpisy, ako aj platnú judikatúru a teda postup súdu v tejto otázke považuje žalobkyňa za správny a zákonný. Žalobkyňa správne počas konania poukázala na obdobný pracovno-právny spor medzi Mestom Zlaté Moravce a p. O. P., a to predovšetkým na Rozsudok OS Nitra, č. k. 7C 3/2010-413 v spojení s Rozsudkom KS, č. k. 25Co 406/2013, ktorými

priznal súd žalobkyni plnú náhradu mzdy vrátane úrokov z omeškania, kde sa oba súdy stotožnili prečo žalobkyni - p. P. priznali plnú náhradu mzdy za celé obdobie od 18.11.2009 - 28.05.2012 a vysvetlil dôvody, pre ktoré neprikročil k nepriznaniu alebo zníženiu danej náhrady. V uvedených konaniach bol zamestnancovi taktiež priznaný nárok na náhradu mzdy v plnom rozsahu za celé obdobie súdneho sporu a to aj v prípade, že zamestnanec dosahoval mzdu - príjem u iného zamestnávateľa. Okresný súd Nitra sa v prípade žalobkyne správne vysporiadal aj s uplatneným nárokom na náhradu mzdy od 19.04.2016 z titulu prekážok na strane zamestnávateľa, pričom tu bolo jednoznačne súdom ustálené, že v tejto časti sa súd ani nemohol zaoberať otázkou krátenia, príp. nepriznania náhrady mzdy, nakoľko sa jedná o zákonný nárok žalobkyne z platne uzatvorenej pracovnej zmluvy a podľa § 142 a nasl. ZP od 19.04.2016 vznikla prekážka na strane zamestnávateľa - žalovaného, ktorý neposkytol žalobkyni prácu. Ďalej uviedla, že žalovaný v r. 2017 ponúkol žalobkyni novovytvorené miesto, ako referent registratúry, pričom ponúknutá pracovná pozícia vôbec nezodpovedala platnej pracovnej zmluve a žalovaný podmieňoval nástup do práce podpisom zmeny pracovnej zmluvy a preradením žalobkyne do nižšej platovej triedy, akú dosahovala v roku 2011, s čím žalobkyňa nesúhlasila. Žalobkyňa mala záujem o pridelovanie práce u žalovaného, na čo poukázala aj v samotnom konaní počas celej dĺžky konania vo svojich vyjadreniach, či už na súde alebo písomnou formou, práca jej nebola ponúknutá až v r. 2017. Z vykonaného dokazovania dospel súd prvej inštancie k záveru, že žalobkyňa mala záujem pracovať pre žalovaného, žalovaný aj napriek tomu, že mal vedomosť o tejto skutočnosti, vytváral nové pracovné pozície a prijímal nových zamestnancov a to bez toho, aby tieto bol najskôr ponúkol práve žalobkyni. V mesiaci september 2017 žalovaný vytvoril nové pracovné miesto, ktoré ponúkol žalobkyni, žalobkyňa bola ochotná toto miesto prijať za podmienok platne uzatvorenej pracovnej zmluvy a neakceptovala návrh žalovaného o preradení do 5. platovej triedy, takéto konanie nie je možné vykladať na ťarchu žalobkyne, pričom súd prvej inštancie ustálil názor a právny záver, že nie je možné akceptovať, aby bola žalobkyňa zamestnávateľom takýmto spôsobom nepriamo nútená vzdať sa výhodnejšieho postavenia, ktoré jej zabezpečovala pracovná zmluva v pôvodne dojednanom znení tým, že podpíše dodatok, ktorým sa podmienky pracovnej zmluvy zmenia tak, že jej postavenie bude zhoršené. Súd prvej inštancie správne rozhodol aj v otázke, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným ďalej trvá, ako aj správne dospel k záveru, že nie je dôvod sa zaoberať znížením alebo nepriznaním náhrady mzdy titulom neplatného skončenia PP. Súd prvej inštancie nevzhladol žiaden dôvod, pre ktorý by bolo možné určiť, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. Uviedla, že jediný, kto môže z momentálnej situácie (9 ročného súdneho sporu) profitovať je žalovaný a to neustálym odďaľovaním vyplatenia zákonných nárokov žalobkyni, a nie samotná žalobkyňa, nakoľko žalobkyňa je momentálne na rodičovskej dovolenke, a kvôli takémuto konaniu žalovaného, ako aj doposiaľ nie právoplatným ukončením súdneho sporu, nemá nárok na zákonné vyplatenie materskej dovolenky zo Sociálnej poisťovne, ani zvýšenej dávky rodičovskej dovolenky pre pracujúce matky a doslova živorí z mesiaca na mesiac. Rovnako žalobkyňa považuje priznanie jednotlivých úrokov z omeškania za náhradu mzdy, ako zákonný nárok, nakoľko práve konaním žalovaného sa opakovane spôsobujú prieťahy a predlžovanie celej veci a následného vysporiadania vzájomných vzťahov a rovnako je aj v súlade s platnou judikatúrou, ako aj v obdobnej veci právoplatne rozhodnutej s p. P.. Zároveň týmto informovala krajský súd o skutočnosti, že na základe uznesenia OS Topoľčany zo dňa 29.01.2020 vo veci 5Csp/2/2019, kde OS Topoľčany prerušil konanie do právoplatného skončenia konania vedeného pod sp. zn. 19C/171/2011.

8. Žalovaný vo vyjadrení zo dňa 04.09.2020 na úvod zdôraznil, že nárok na náhradu mzdy, ktorý si žalobkyňa v predmetom konaní uplatňuje, nie je možné s poukazom na sociálnu funkciu považovať za akúsi „satisfakciu“ alebo „zadosťučinenie“ alebo „sankcie“ voči zamestnávateľovi. Na základe uvedeného je právnym nárokom žalobcu ako zamestnávateľa požiadať príslušný súd v zmysle ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce o nepriznanie celého uplatneného nároku žalobkyňou. I napriek tomu, že ide o výnimočné právo zamestnávateľa požiadať o zníženie alebo nepriznanie mzdy, a zároveň výnimočným právom súdu v rámci nepriznania náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, príp. jeho nepriznania, žalovaný má za to, že priznanie náhrady mzdy by bolo v rozpore s dobrými mravmi. Nie je pravdou, že žalobkyňa nemala povinnosť doložiť dôkazy o tom, že dosahovala príjem. Práve z tohto dôvodu súdy využívajú svoje moderačné právo pri priznávaní resp. nepriznávaní náhrady mzdy. Práve z tohto dôvodu je uplatnenie sociálnej funkcie na mieste. V tejto súvislosti žalovaný opätovne poukázal a citoval z rozsudku KS BA 11Co/79/2011-425. Tiež zdôraznil, že pri posudzovaní zníženia resp. nepriznania náhrady mzdy, tak ako žalovaný uviedol aj vo svojich predchádzajúcich vyjadreniach, po období 12 mesiacov, ustupuje sankčná a satisfakčná funkcia a vyzdvihuje sa sociálna funkcia. Vyzdvihol tiež skutočnosť, že žalovaný na strane zamestnávateľa vytvoril nové pracovné miesto, ktoré žalobkyni

ponúkol a to v snahe naďalej je prideľovať prácu, pričom táto ponuka bola odmietnutá. Namietal tvrdenie žalobkyne, že toto miesto neodmietla. V prípade, ak táto ponuka nebola prijatá, čo nebola, tak nemožno uviesť, že nebola odmietnutá. I napriek tomu, že žalobkyňa by zmenou pracovným podmienok bola zaradená do inej platovej triedy, podľa príslušnej vyhlášky, výška jej platu ostala zachovaná, takže uvedenou zmenou by jej postavenie nebolo nijakým spôsobom zhoršené. Je potrebné vziať do úvahy skutočnosť, že pracovná pozícia „referent pre kultúru a šport“ zanikla v roku 2011 na základe organizačnej zmeny. Táto pozícia už nie je v organizačnej štruktúre, preto akékoľvek prideľovanie práce podľa pracovnej zmluvy je a bolo by podmienené zmenou pracovných podmienok. Záverom vyjadrenia citoval z uznesenia ÚS SR II. ÚS 494/2013-9 a s poukazom na skutočnosť, že (i) pri priznaní náhrady mzdy je potrebné zdôrazniť jej sociálnu funkciu, (ii) je preukázaný ospravedlniteľný dôvod na nemožnosť spravodlivo požadovať o zamestnávateľa, aby zamestnanca naďalej zamestnával a to s poukazom na troma súdnymi spormi narušené pracovno-právne vzťahy, navrhol, aby odvolací súd nárok na náhradu mzdy a príslušenstva nepriznal, a zároveň určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným skončil.

9. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací v zmysle ustanovenia § 34 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), viazaný rozsahom (§ 379 CSP) a odvolacími dôvodmi (§ 380 ods. 1 CSP), prejednal odvolanie žalovaného bez nariadenia odvolacieho pojednávania s verejným vyhlásením rozsudku a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých vyhovujúcich výrokoch I., II., III. a VI a v napadnutom vyhovujúcom výroku IV. v časti priznanej náhrady mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa za obdobie od 01.01.2018 do 31.07.2018 je potrebné podľa § 387 ods. 1 CSP ako vo výroku vecne správny potvrdiť a za obdobie od 01.08.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci a v súvisiacom výroku o nároku na náhradu trov konania (VII.) podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP zrušiť a vec v týchto častiach vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

10. Podľa § 470 ods. 1 CSP, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

11. Podľa § 470 ods. 2 prvej vety CSP právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované.

12. Podľa § 387 ods. 1 a 2 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne. Ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody. Odvolací súd sa plne stotožňuje s dôvodmi súdu prvej inštancie uvedenými v napadnutom rozsudku, na tieto poukazuje ako na správne, a preto ich nebude opakovať (§ 387 ods. 2 CSP). Na potvrdenie správnosti záverov súdu prvej inštancie a k námietkam uvedeným v odvolaní žalovaného odvolací súd uvádza, že rozhodnutie súdu prvej inštancie je v časti odôvodnenia napadnutých vyhovujúcich výrokov I., II., III. a VI a v časti odôvodnenia napadnutého vyhovujúceho výroku IV. v časti priznanej náhrady mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa za obdobie od 01.01.2018 do 31.07.2018 považuje za dostatočne odôvodnené a tým aj preskúmateľné.

13. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia odvolací súd sumarizuje, že v súdnej veci je predmetom konania žaloba doručená súdu prvej inštancie dňa 25.08.2011 v znení doplnenia žaloby zo dňa 26.09.2011 (č. I. 15), ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede danej žalobkyni dňa 18.03.2011 a určenia, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá. Taktiež sa žalobkyňa domáhala náhrady mzdy vo výške 868,78 Eur mesačne počnúc dňom 01.07.2011 spolu s 9,5% úrokom z omeškania od 01.07.2011 do zaplatenia. Podľa predloženého žalobného návrhu bola žalobkyňa so žalovaným v pracovnom pomere od 20.01.2003 vo funkcii referentka oddelenia sociálneho, kultúry, vzdelávania, mládeže a športu, neskôr ako oddelenie pre ľudské zdroje. Dňa 18.03.2011 jej žalovaný doručil výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti na základe rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorá je platná a účinná od 14.03.2011 a ktorou došlo k zrušeniu jej pracovného miesta. Listom zo dňa 17.06.2011 žalovanému oznámila, že výpoveď pokladá za neplatnú a trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a prideľovaní práce podľa pracovnej zmluvy, a to aj po uplynutí výpovednej doby. Výpoveď považovala za neplatnú, pretože zo strany žalovaného neboli splnené hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

14. Z obsahu predloženého súdneho spisu odvolací súd zistil, že súd prvej inštancie čiastočným rozsudkom č. k. 19C/171/2011-381 zo dňa 29.09.2014 určil, že výpoveď daná žalobkyni dňa 19C/171/2011-381 je neplatná. O povinnosti žalovaného naďalej zamestnávať žalobkyňu, ako aj o náhrade mzdy a trovách konania si súd prvej inštancie vymienil rozhodnúť v konečnom rozhodnutí. Rozsudok súdu prvej inštancie nadobudol právoplatnosť dňa 19.04.2016 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 8Co/510/2015-426 zo dňa 04.02.2016, ktorým odvolací súd napadnutý čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil, konštatujúc, že „...odporca neponúkol navrhovateľke inú vhodnú prácu na u neho voľných pracovných miestach (zhora uvedených), u ktorých nad všetku pochybnosť nebol schopný v konaní preukázať, že navrhovateľka nebola na ich vykonávanie spôsobilá. Pre nesplnenie tejto hmotnoprávnej podmienky výpovede (absencie ponuky voľného miesta) preto aj odvolací súd považoval výpoveď danú navrhovateľke za neplatnú a napadnutý čiastočný rozsudok ako vecne správny potvrdil.“ Rozhodnutie krajského súdu nebolo napadnuté dovolaním. Následne súd prvej inštancie rozhodol napadnutým rozsudkom. V dôsledku podaného odvolania žalovaného sa predmetom odvolacieho konania stalo posúdenie rozhodnutia súdu prvej inštancie o priznaní ušlej mzdy žalobkyni, náhrady mzdy titulom prekážok na strane zamestnávateľa, určenie, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným ďalej trvá a závislý výrok o trovách konania. Zamietajúci výrok nebol napadnutý dovolaním, preto v tejto časti rozsudok súdu prvej inštancie nadobudol právoplatnosť.

15. Z obsahu odvolania je zrejmé, že žalovaný vytykal súdu prvej inštancie, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

16. Súdne rozhodnutie trpí skutkovými vadami, ak bol nesprávne vytvorený jeho skutkový základ. Táto nesprávnosť môže byť spôsobená tromi príčinami, ktorými sú chybné vyhodnotenie návrhov na vykonanie dôkazov, nesprávne vyhodnotenie vykonaných dôkazov alebo predpoklad „dotvorenia“ skutkového stavu ďalšími prípustnými prostriedkami procesnej obrany či prostriedkami procesného útoku.

17. Vykonané dôkazy hodnotí súd podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti. Vyhodnotenie vykonaných dôkazov súd uvedie v odôvodnení rozsudku (§ 220 ods. 2). Voľné hodnotenie dôkazov súdom, prirodzene, neznamená ľubovôľu hodnotenia. Súd hodnotí jednotlivý dôkaz z hľadiska jeho dôležitosti (relevancia vo vzťahu k zisťovaným skutočnostiam), zákonnosti (a to z pohľadu jeho získania, ako aj vykonania) a pravdivosti (hodnovernosť zdroja). Po „individuálnej selekcii“ následne súd hodnotí všetky dôkazy vo vzájomnej súvislosti (pri tomto hodnotení už pravdivosť dôkazu posudzuje aj v súvislosti s prípadným rozporom s inými dôkazmi). K nesprávnym skutkovým zisteniam z vykonaných dôkazov súd dospeje nesprávnym vyhodnotením dôležitosti alebo pravdivosti dôkazov, alebo porušením pravidiel formálnej logiky. Nesprávne vyhodnotenie zákonnosti dôkazu založí vadu konania podľa § 365 ods. 1 písm. d).

18. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie vecí predstavuje právnu vadu rozhodnutia. Tento odvolací dôvod je naplnený v prípade, keď na zistený skutkový stav súd - neaplikoval príslušnú právnu normu, t. j. úplne opomenul aplikovať príslušnú právnu normu, - aplikoval nesprávnu právnu normu, t. j. namiesto príslušnej právnej normy aplikoval normu inú, - obsah správnej právnej normy nesprávne interpretoval, alebo - správne zvolenú a správne interpretovanú právnu normu nesprávne aplikoval.

XX. Žalovaný odvolaním namietal, že danú vec nie je možné porovnávať so súdnym sporom týkajúcim sa P. P. vedenom pod sp. zn. XC/X/XXXX, kde bol zamestnankyni priznaný nárok na náhradu, a to aj v prípade, že dosahovala mzdu - príjem u iného zamestnávateľa, pretože sa súd domnieval, že trestné oznámenie na jej osobu podané zo strany jej bývalého zamestnávateľa, mohlo mať za následok sťaženie možnosti P. O. P. v ďalšom zamestnávaní a osobnom živote. Žalovaný mal za to, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce umožňuje súdu moderáciu v smere nepriznania náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, a to v prípadoch, keď by priznanie bolo v rozpore s dobrými mravmi, a to práve s poukazom na sociálnu funkciu priznania alebo nepriznania náhrady mzdy. Namietal záver súdu prvej inštancie, že náhrada mzdy má aj po uplynutí 12 mesiacov satisfakčnú povahu. Z dôvodu, že žalobkyňa v danom období pracovala a dokonca mala vyšší príjem ako u žalovaného, jej nevznikla žiadna ujma, pričom priznaná náhrada mzdy za 12 mesiacov, predstavuje pre žalobkyňu dostatočnú satisfakciu ako aj sociálnu ochranu a zároveň je dostatočnou sankciou pre žalovaného. Žalovaný bol tiež názoru, že súd prvej inštancie mal posúdiť, či už samotná náhrada mzdy bez úrokov z omeškania nie je dostatočným zadostučinením za porušené práva a neplní sama o sebe satisfakčnú, sankčnú a sociálnu funkciu náhrady mzdy. Priznanie úrokov z omeškania by znamenalo, že by na úkor žalovaného nadobudla zisk

vo svojej majetkovej sfére, čím by došlo k narušeniu požiadavky spravodlivosti. V súvislosti s aplikáciou § 142 ods. 3 Zákonníka práce uviedol, že z vykonaného dokazovania vyplýva, že žalovaný mal záujem pridelovať prácu žalovanej, v roku 2017 vytvoril pre žalobkyňu pracovné miesto, ktoré však žalobkyňa odmietla. V súvislosti s uvedeným nie je možné hovoriť o prekážke na strane zamestnávateľa. Namietal, že práve žalobkyňa nemala záujem o pridelovanie práce. Záverom uviedol, že od žalovaného nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu aj naďalej zamestnával, pretože existujú ospravedlniteľné dôvody, preto, aby pracovný pomer medzi ním a žalobkyňou skončil, a to skutočnosť, že pracovné miesto žalobkyne na základe rozhodnutia o organizačnej zmene z roku 2011 zaniklo, a teda nie je možné pridelovať zamestnankyni prácu podľa pracovnej zmluvy; žalovaný z vlastnej iniciatívy vytvoril pre žalobkyňu pracovné miesto, avšak ona ho odmietla s konštatovaním zaradenia do inej platovej triedy, čo potvrdzuje, že žalobkyňa nemá reálny záujem o výkon práce pre žalovaného a zároveň poukázal na skutočnosť, že v čase ponuky pracovala - podnikala v zahraničí. Uviedol, že už len samotná skutočnosť existencie a vedenia vzájomného súdneho sporu má negatívny vplyv na ich pracovnoprávny vzťah, ktorý vyvoláva vzájomnú nedôveru medzi účastníkmi, ktoré tak narúša potrebnú vzájomnú spoluprácu v rámci ich pracovnoprávneho vzťahu.

20. Úvodom odvolací súd považuje za potrebné konštatovať, že súd prvej inštancie v danej právnej veci správne aplikoval § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2011.

21. Znenie § 72 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.01.2013 stanovuje 36 mesačný limit, za ktorý môže byť zamestnancovi maximálne priznaná náhrada mzdy, avšak § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2011 (teda znenie účinné v čase výpovede), podľa ktorého, 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; takýto limit neobsahovalo.

22. V tejto súvislosti odvolací súd uvádza, že znenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce sa viackrát zmenilo. Už zákonom č. 348/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2007 bola doba, nad ktorú šlo z rozhodnutia súdu náhradu mzdy znížiť alebo aj nepriznať predĺžená na 12 mesiacov a zároveň boli z ustanovenia vypustené príkladmo uvedené skutočnosti, na ktoré mal súd pri rozhodovaní o uplatnení tzv. moderačného oprávnenia prihliadať (súd pri svojom rozhodovaní mal prihliadať najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil). Neskôr zákon č. 257/2011 Z. z. novelizoval Zákonník práce s účinnosťou od 1. septembra 2011 tak, že dokonca súd moderačného oprávnenia zbavil, keď nepochybne pomerne tuho ustanovil, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov. Do tretice zákon č. 361/2012 Z. z., účinný od 1. januára 2013 priviedol ustanovenie § 79 ods. 2 Zák. práce do jeho i dnes platného znenia, keď prinavrátil tzv. moderačné oprávnenie súdu i s hraničnou lehotou 12 mesiacov a bez uvádzania skutočností, na ktoré by sa tu malo prihliadať, pričom celkovú dobu, za ktorú možno náhradu priznať, limitoval 36 mesiacmi. Je však potrebné upriamiť pozornosť na prechodné ustanovenie § 252g ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého ustanoveniami tohto zákona (tu rozumej Zákonníka práce v znení zákona č. 257/2011 Z. z. <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2011/257/20110901.html>>) sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011. Právnym úkonom urobeným pred 1. septembrom 2011 je nesporne aj výpoveď z marca 2011, určená za neplatnú a nárokom z takéhoto úkonu rovnako celkom jednoznačne i nárok na náhradu mzdy (bez ohľadu na termíny splatnosti jednotlivých čiastkových náhrad). Na základe uvedených skutočností s poukazom na § 252g ods. 1 Zákonníka práce odvolací súd dospel k záveru, že výpoveď danú žalobkyňou 18.03.2011 a nároky z nej vyplývajúce je potrebné posudzovať v kontexte právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011, a teda výška priznanej náhrady mzdy nie je limitovaná počtom mesiacov (36) za ktorú môže byť maximálne priznaná.

23. V minulosti nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru podobne upravoval aj § 61 ods. 2 Zákonníka práce (zákona č. 65/1965 Zb., zrušeného zákonom č. 311/2001 Z. z.), ktorý ustanovoval, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje šesť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za ďalší čas primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; s tým rozdielom, že súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Z uvedeného vyplýva, že citované zákonné ustanovenie obsahovalo aj „návod“ ako pristupovať k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy. Súdny mali pri svojom rozhodovaní prihliadať najmä na to, či zamestnanec bol v tomto

čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Súdy tak posudzovali, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideliť mu dohodnutú prácu. Účelom tejto úpravy, predpokladajúcej všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce), bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie - aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa.

24. V dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je však potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom, a k tomu najvyšší súd uviedol v uznesení sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo 14. septembra 2011: „Ústava Slovenskej republiky prijatá súčinnosťou od 1.10.1992 v čl. 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila tak zásadu rešpektujúcu jednu zo základných hodnôt právneho štátu, a to hodnotu slobody konania. Zmyslom tejto zásady je, že právnú povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu, a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne.“

25. Podľa čl. 2 poslednej vety Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

26. Taktiež dôvodová správa k Zákonníku práce uvádza, že „dobré mravy Zákonník práce, ale ani ostatné kódexy nedefinujú, pretože tieto podliehajú spoločenskému vývoju a tiež preto, že je ťažko možné vo všetkých jednotlivostiach ich vystihnúť. Vo všeobecnosti platí, že ide o pravidlá morálneho charakteru, všeobecne platné v demokratickej spoločnosti, v ktorej sa uplatňuje slušnosť, ohľaduplnosť a vzájomné rešpektovanie práv“.

27. V tejto súvislosti možno poukázať i na odbornú právnickú literatúru, ktorá vo vzťahu k nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru uvádza, že „Výšku nároku na náhradu mzdy môže zamestnávateľ minimalizovať dvoma spôsobmi, a to buď čím skôr, ako sa dozvie o tom, že pracovný pomer bol skončený neplatne, umožní zamestnancovi pracovať, alebo môže v konaní o nároku na náhradu mzdy požadovať primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, alebo môže požadovať, aby súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznal. Ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi naďalej pokračovať v práci, možno to považovať za jeden zo spôsobov, ako upraviť právny vzťah medzi účastníkmi pracovného pomeru počas obdobia neistoty do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru (alebo do času, než dôjde ku skončeniu pracovného pomeru iným spôsobom). Pridelovanie práce až do vyriešenia spornosti skončenia pracovného pomeru je právnym následkom oznámenia zamestnanca o tom, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Na ten účel má zamestnávateľ povinnosť oznámiť zamestnancovi, že jeho požiadavke vyhovel a vyzvať ho k tomu, aby nastúpil do práce. Zamestnávateľ je potom povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, nie je potrebné uzatvárať novú pracovnú zmluvu alebo dohodu o zmene pracovných podmienok. Takýto postup sa v praxi stále viac a viac používa, pretože zamestnávateľa sa snažia eliminovať výšku náhrady mzdy, ktorú budú potenciálne povinní zamestnancovi vyplatiť a získať tak od zamestnanca reálny pracovný výkon. Samozrejme, prieči sa to samotnej vôli zamestnávateľa prejavenej v zrušovacom

prejave vôle pri skončení pracovného pomeru nepokračovať v spolupráci s konkrétnym zamestnancom... Nárok zamestnávateľa na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov musí zamestnávateľ uplatniť iba v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru... Súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ požaduje zníženie náhrady mzdy, ide o voľnú úvahu súdu.“ (Friedmannová, D., Masár, B., Matejka, O., Tkáč, V. Zákonník práce. Komentár. Bratislava : Wolters Kluwer s. r. o., 2014. s. 389 - 390).

28. Zákomom stanovená možnosť štátneho orgánu rozhodnúť voľnou úvahou nemôže znamenať ničím nelimitovanú a vecne nepreskúmateľnú svojvôľu. Takáto svojvôľa by totiž bola v rozpore s princípom právneho štátu, keďže vo svojich dôsledkoch by znamenala nepredvídateľnosť rozhodovania štátneho orgánu, a teda ústavne neprípustnú mieru právnej neistoty (II. ÚS 117/2011, ZNaU 55/2011).

29. Za predpokladu, že zamestnávateľ v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, uplatní nárok na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o takomto nároku limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z konkrétneho dôvodu toho-ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 písm. b) až d) Zákonníka práce a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca (nález Ústavného súdu SR z 19.11.2019, sp. zn. I. ÚS 331/2019 ).

30. O znížení resp. nepriznaní náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže súd rozhodnúť len na základe žiadosti zamestnávateľa, a preto dôkazné bremeno zaťažuje zamestnávateľa, ktorého úlohou je preukázať podmienky pre takéto prípadné rozhodnutie. Žalovaný splnenie týchto podmienok síce tvrdil, avšak neunesol dôkazné bremeno vo veci preukázania rozpornosti uplatňovania nárokov žalobkyne s dobrými mravmi. Najmä žalovaný nepreukázal, že žalobkyňa bola zamestnaná resp. podnikala v rozhodnom období za podmienok rovnakých alebo výhodnejších aké by mala, keby prácu vykonávala u zamestnávateľa (žalovaného). Naopak, žalovaná preukázala, že v rozhodnom období dosahovala nižší príjem, aký by dosahovala u žalovaného.

31. Odvolací súd zhodne ako súd prvej inštancie dospel k záveru o dôvodnosti žaloby aj v časti náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce za celé obdobie, t. j. od 01.07.2011 do 18.04.2016 (do právoplatnosti rozsudku o neplatnosti výpovede), a to aj nad 12 mesiacov, keď nebol daný dôvod vyhovieť žiadosti žalovaného na zníženie resp. nepriznanie náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nad 12 mesiacov, keďže v konaní bolo preukázané, že pokiaľ žalobkyňa aj pracovala v rozhodnom období v Rakúsku ako opatrovatelka, zapojila sa do práce v Rakúsku ako opatrovatelka, ktorá práca teda nebola v mieste bydliska, ale ako bolo dohodnuté miesto výkonu práce v pôvodnej pracovnej zmluve, keďže takéto miesto už zjavne v meste Zlaté Moravce nebolo, teda bola nútená riešiť miesto výkonu práce mimo Zlatých Moraviec, ktoré už potom nebolo rovnocenné miesto výkonu práce v pôvodnej pracovnej zmluve, v Rakúsku nevykonávala prácu zodpovedajúcu druhu práce dohodnutom v pôvodnej pracovnej zmluve, teda musela vykonávať logicky nerovnocennú prácu v Rakúsku oproti druhu práce dohodnutého v pôvodnej pracovnej zmluve. Práca opatrovatelky v zahraničí už len z týchto dôvodov nemohla byť pre žalobkyňu výhodnejšia ani rovnocenná, pričom nebolo preukázané, že dosahovala vyšší príjem ako by dosiahla u žalovaného. Teda žalobkyňa sa musela zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok nezodpovedajúcim tým, za ktorých by vykonávala prácu u žalovaného ako zamestnávateľa v súlade s platnou pracovnou zmluvou, potom z hľadiska daného účelu by nebolo možné od žalobkyne spravodlivo požadovať, že ak sa aj napriek tomu do takejto nerovnocennej, nevýhodnejšej práce zapojila, aby jej bola náhrada mzdy znížená, resp. nepriznaná. Žalovaný žalobkyňu od 01.07.2011 do 18.04.2017 výkon práce podľa pracovnej zmluvy neumožnil, hoci v júni 2016 oznámila, že trvá na ďalšom zamestnaní. V tomto právnom názore odvolací súd poukazuje aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6Cdo/157/2000 a ďalej odvolací súd uvádza, že súd môže náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nad 12 mesiacov znížiť resp. nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce, keď každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže profitovať z vlastnej nepoctivosti, keď interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa

do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s čl. 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z neexistujúcej povinnosti nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. V konaní žalobkyne odvolací súd zhodne ako súd prvej inštancie nevidel výnimočný dôvod pre nepriznanie, resp. zníženie náhrady mzdy, teda nezistil, že by jej konanie bolo v rozpore s dobrými mravmi. Priznaná náhrada mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce bola v čase vyhlásenia rozsudku súdu prvej inštancie splatná. Pokiaľ súd prvej inštancie priznal žalobkyni úrok z omeškania z náhrady mzdy, odvolací súd dospel k záveru, že vecne správne rozhodol, keďže žalovaný bol v omeškaní s týmto peňažným plnením, ku ktorému začalo dochádzať pri jednotlivých náhradách mzdy za jednotlivé mesiace s poukazom na splatnosť mzdy v zmysle pracovného poriadku žalovaného. Nebol daný zákonný dôvod na nepriznanie nároku na úroky z omeškania zo splatnej náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce z dôvodov uvedených v odvolaní. Nárok na úroky z omeškania v prípade náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru je v súlade s judikatúrou Najvyššieho súdu Slovenskej republiky ako dôvodný právny nárok, keď splatnosť mzdy nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z ustanovení hmotného práva. Pokiaľ súd prvej inštancie dospel k záveru, že požiadavka žalovaného na určenie, že nie je možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával, je nedôvodná, odvolací súd sa stotožňuje so súdom prvej inštancie, keď dôvody pre takéto rozhodnutie súdu, ktoré uvádzal v konaní žalovaný, a to - že pracovné miesto bolo v roku 2011 zrušené, v roku 2017 vytvoril pracovné miesto pre žalobkyňu, ktoré nedôvodne odmietla a že spor má negatívny dopad na pracovnoprávny vzťah, nie sú jednak právne relevantné a jednak dôvodné. Teda žalovaný, na ktorom bolo dôkazné bremeno, nepreukázal, že je daný výnimočný prípad, pre ktorý je dôvod vyhovieť jeho požiadavke, keď o výnimočný prípad ide napr. pri porušení pracovnej disciplíny s následkom okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré môže za určitých okolností túto výnimku predstavovať, odôvodňovať. Pokiaľ súd prvej inštancie priznal žalobkyni náhradu mzdy s príslušenstvom pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákona od 19.03.2016 do 31.07.2018, odvolací súd dospel k záveru, že tento právny nárok bol dôvodný, keďže žalobkyňa v júni 2011 oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní a žalovaný jej až do septembra 2017 neponúkol prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, nevyzval ju, aby do práce nastúpila, nebolo jej povinnosťou po 19.04.2016 opakovane vyzývať žalovaného, aby ju zamestnával podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, keďže tak učinila už v júni 2011. Pokiaľ žalovaný ponúkol prácu žalobkyni až v septembri 2017, avšak táto nezodpovedala pôvodnej pracovnej zmluve z hľadiska platovej triedy, žalobkyňa dôvodne odmietla zmenu pracovnej zmluvy a ponúknutú prácu, teda je potrebné prijať záver, že žalovaný neumožnil žalobkyni výkon práce podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, a preto vznikla prekážka na strane zamestnávateľa a ten je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce po právoplatnosti rozsudku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, t. j. od 19.04.2016.

32. Odvolací súd napadnutý rozsudok v bodoch IV. a VII zrušil v časti náhrady mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce za čas po 01.08.2018, keďže náhrada mzdy za mesiac august 2018 a nasledujúce mesiace, ešte neboli splatné v čase vyhlásenia rozsudku súdu prvej inštancie, keďže napr. tá za august 2018 bola splatná až 13.09.2018, pričom súd prvej inštancie vyhlásil rozsudok dňa 13.08.2018, kedy bola splatná náhrada mzdy za júl 2018, ale neboli splatné nasledujúce náhrady mzdy za jednotlivé mesiace do budúcnosti, keď neobstojí výrok rozsudku, že „náhrada mzdy patrí žalobkyni od 01.01.2018 do dňa, kedy žalovaný umožní žalobkyni pokračovať v práci“, keďže náhrada mzdy sa môže priznať iba vtedy, ak je splatná v čase vydaného súdneho rozhodnutia, pričom ju zásadne nemožno priznať ako opakujúcu dávku a do budúcnosti - pre rozsudok je totiž určujúci stav v čase jeho vyhlásenia. Z vyššie uvedených dôvodov potom v tejto časti odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP v spojení s § 379 písm. a) CSP zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, ako aj v súvisiacom výroku o nároku na náhradu trov konania.

33. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0 (§ 393 ods. 2 druhá veta Civilného sporového poriadku v spojení s § 3 ods. 9 posledná veta zák. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý

rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

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