

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 8Co/184/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4111225778
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 09. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jarmila Pogranová
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2020:4111225778.2

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. v spore žalobcu: O. A. U., nar. XX.XX.XXXX, bytom W. E., C. XX, proti žalovanému: Mesto Zlaté Moravce, so sídlom Zlaté Moravce, Mestského úradu Ul. 1. mája č. 2, IČO: 00 308 676, o náhrade mzdy s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Nitra č. k. 9C 171/2011 - 594 zo dňa 12. apríla 2018, v napadnutej vyhovujúcej časti a v časti o výroku o nároku na náhradu trov konania, jednohlasne takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej vyhovujúcej časti a v časti výroku o nároku na náhradu trov konania potvrdzuje.
Žalobcovi priznáva proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %, o výške ktorej náhrady rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia.

odôvodnenie:

1. V záhlaví tohto rozhodnutia uvedenom rozsudku, Okresný súd Nitra, ako súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 01.07.2011 do 25.05.2017 v sume v sume 58 769 Eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,5 % ročne zo sumy 830 Eur brutto od 11.08.2011 do zaplataenia, zo sumy 830 eur brutto od 11.09.2011 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.10.2011 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.11.2011 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.12.2011 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.01.2012 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.02.2012 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.03.2012 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.04.2012 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.05.2012 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.06.2012 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.07.2012 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.08.2012 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.09.2012 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.10.2012 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.11.2012 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.12.2012 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.01.2013 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.02.2013 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.03.2013 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.04.2013 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.05.2013 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.06.2013 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.07.2013 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.08.2013 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.09.2013 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.10.2013 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.11.2013 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.12.2013 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.01.2014 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.02.2014 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.03.2014 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.04.2014 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.05.2014 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.06.2014 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.07.2014 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.08.2014 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.09.2014 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto od 11.10.2014 do zaplataenia, zo sumy 830 Eur brutto

od 11.11.2014 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.12.2014 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.01.2015 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.02.2015 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.03.2015 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.04.2015 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.05.2015 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.06.2015 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.07.2015 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.08.2015 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.09.2015 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.10.2015 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.11.2015 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.12.2015 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.01.2016 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.02.2016 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.03.2016 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.04.2016 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.05.2016 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.06.2016 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.07.2016 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.08.2016 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.09.2016 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.10.2016 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.11.2016 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.12.2016 do zaplata, zo sumy 830 Eur brutto od 11.01.2017 do zaplata, zo sumy 830 eur brutto od 11.02.2017 do zaplata, zo sumy 830 eur brutto od 11.03.2017 do zaplata, zo sumy 830 eur brutto od 11.04.2017 do zaplata, zo sumy 830 eur brutto od 11.05.2017 do zaplata, zo sumy 669 eur brutto od 11.06.2017 do zaplata, do troch dní od právoplatnosti rozsudku (I. výrok). Návrh na určenie, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným ďalej trvá zamietol (II. výrok) a rozhodol, že žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % (III. výrok). Rozhodnutie vo veci samej právne odôvodnil s poukazom na § 79 ods. 1 v znení účinnom do 31.08.2011, § 79 ods. 2 v znení účinnom do 31.08.2001, § 134 ods. 1, 2 v znení účinnom do 31.08.2001, § 252g ods. 1 zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník prác (ďalej len „Zákonník práce“), § 517 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ďalej len „OZ“ alebo „Občiansky zákonník“), § 3 Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z. ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka (ďalej len „nariadenie vlády“). V odôvodnení napadnutého rozsudku uviedol, že žalobou zo dňa 26.08.2011 sa žalobca domáhal vydania rozsudku o určení, že výpoveď daná dňa 18.03.2011, podľa ktorej sa jeho pracovný pomer skončil 30.06.2011, je neplatná, že pracovný pomer medzi ním a žalovaným naďalej trvá, zároveň požadoval zaviazat' žalovaného zaplatiť náhradu mzdy počnúc dňom 01.07.2011 s úrokmi z omeškania a tiež aj náhradu trov konania. Okresný súd Nitra medzitýmnym rozsudkom č. k. 9C/171/2011-515 zo dňa 10.02.2015 určil, že výpoveď daná žalobcovi dňa 18.03.2011 je neplatná. Zároveň vo výroku uviedol, že o náhrade mzdy, o trovách konania a o určení, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným ďalej trvá, bude rozhodnuté v konečnom rozhodnutí. Voči predmetnému rozsudku podal žalovaný odvolanie, pričom Krajský súd v Nitre rozsudkom č. k. 8Co/741/2015-554 zo dňa 25.05.2017 čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil. Odvolací súd sa stotožnil so súdom prvej inštancie v tom, že žalovaný neponúkol žalobcovi inú vhodnú prácu na u neho voľných pracovných miestach, u ktorých nad všetku pochybnosť nebol schopný v konaní preukázat', že žalobca nebol na ich vykonávanie spôsobilý. Už pre nesplnenie tejto hmotnoprávnej podmienky výpovede (absencie ponuky voľného miesta) preto odvolací súd považoval (bez ďalšieho) výpoveď danú žalobcovi za neplatnú a napadnutý čiastočný rozsudok ako vecne správny potvrdil, bez potreby riešenia všetkých námietok žalobcu z jeho písomnej záverečnej reči. Následne súd prvej inštancie vo veci vykonal dokazovanie výsluchmi strán a listinami: oznámenie o výške a zložení funkčného platu, výplatné pásky za mesiace od 01/2011 do 06/2011, dodatok č. 1 k zmene pracovnej zmluvy, pracovný poriadok, podanie žalobcu zo dňa 19.02.2018, žiadosť o prideľovanie práce zo dňa 26.05.2017, žiadosť o prideľovanie práce - odpoveď zo dňa 26.05.2017, žiadosť zo dňa 28.07.2017, dohoda o ukončení pracovného pomeru zo dňa 31.07.2017, potvrdenie o dĺžke zamestnania a o zápočte dôb zamestnania zo dňa 04.12.2017, rozhodnutie Sociálnej poisťovne zo dňa 19.05.2014, vyjadrenie žalovaného zo dňa 07.03.2018, vyjadrenie žalobcu zo dňa 27.03.2018, pričom na základe vykonaného dokazovania mal za preukázané, že sú splnené podmienky a zákonné predpoklady pre priznanie náhrady mzdy žalobcovi za obdobie od 01.07.2011 do 25.05.2017. Počiatok vzniku nároku na náhradu mzdy ustálil na deň 01.07.2011, nakoľko podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 21Cdo/700/2001, zväzok 15, strana 85, nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru vzniká až dňom nasledujúcim po uplynutí výpovednej doby, ktorá v danom prípade uplynula dňa 30.06.2011. Koniec nároku na náhradu mzdy súd stanovil na deň 25.05.2017, t. j. ku dňu vyhlásenia rozsudku Krajského súdu v Nitre, ktorým potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie, v ktorom súd určil, že výpoveď daná žalobcovi je neplatná. Súd prvej inštancie pri určovaní výšky náhrady mzdy vychádzal v súlade s § 134 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce z priemerného mesačného zárobku za II. štvrtrok roku 2011 (tiež za I. štvrtrok 2011) (oznámenie o výške a zložení funkčného platu, výplatné pásky za mesiace od 01/2011 do 06/2011), ktorý je vo výške 830 Eur brutto. Súd určil náhradu mzdy vo výške 58 769 Eur brutto, t. j. (70 mesiacov x 830 Eur) +

(1 mesiac x 669 Eur). Vzhľadom k tomu, že žalovaný sa dostal s plnením do omeškania, priznal súd žalobcovi úrok z omeškania 9,5 % ročne (o osem percentuálnych bodov vyššie ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky v čase omeškania) a to z každej splatnej mzdy v súlade s uznesením Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 17.12.2009 sp. zn. 1Cdo 116/2008. Úrok z omeškania je platný k 1. dňu omeškania s plnením peňažného dlhu (11.08.2011), a to v zmysle dodatku č. 1 o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 28.02.2003 v čl. I bod 4 v spojení s čl. 8 bod 6 pracovného poriadku - o splatnosti mzdy. Súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní vychádzal zo znenia ust. § 79 ods. 2 ZP účinného do 31.08.2011, a to s poukazom na ust. § 252 g ZP, v zmysle ktorého je potrebné právne nároky vyplývajúce z neplatného skončenia pracovného pomeru posudzovať podľa právneho predpisu účinného v čase, keď žalovaný dal žalobcovi výpoveď, v danom prípade dňa 18.03.2011. Zákoník práce účinný v čase doručenia výpovede neupravoval maximálnu dĺžku obdobia, za ktoré bolo možné poskytnúť náhradu mzdy. Súd mal za to, že nie sú splnené podmienky pre nepriznanie náhrady mzdy vôbec, resp. za čas presahujúci 12 mesiacov. Žalovaný nepreukázal, že by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru bol v rozpore s dobrými mravmi. Z vykonaného dokazovania mal za preukázané, že žalobca by bol schopný túto prácu vykonávať aj naďalej v súlade s pracovnou zmluvou. Súd prvej inštancie zobral do úvahy aj tú skutočnosť, že dňa 26.05.2017, teda na druhý deň po vyhlásení rozsudku sa žalobca dostavil do zamestnania k žalovanému a písomne ho požiadal, aby mu žalovaný odo dňa 26.05.2017 prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy, to znamená, že žalobca prejavil ochotu ďalej pracovať. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie (R č. 10/1969) v zmysle ktorého, ak sa zamestnanec domáha vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a priznania náhrady mzdy podľa § 79 ZP a súd zistí, že je žaloba v otázke neplatnosti skončenia pracovného pomeru odôvodnená, rozhodne o nároku na náhradu mzdy podľa stavu, ktorý je v čase vyhlásenia rozsudku. Samotný žalovaný potvrdil dobu zamestnania žalobcu od 01.03.2003 do 31.07.2017. Súd zobral do úvahy aj tú skutočnosť, že žalobcovi bola daná výpoveď vo veku 59 rokov, pričom pred dosiahnutím veku 62 rokov (pokým mu bol priznaný starobný dôchodok) nepracoval a nemal žiadny príjem. Súd ďalej poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 25.10.2007 sp. zn. 4Cdo/327/2006 z odôvodnenia ktorého vyplýva, že k primeranému zníženiu alebo nepriznaniu náhrady mzdy môže súd pristúpiť iba vtedy, ak sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, kedy mu zamestnávateľ prácu prideloval. V predmetnom konaní však splnenie takejto podmienky preukázane nebolo. V tejto súvislosti poukázal aj na vek žalobcu ako istý hendikep pri možnosti zamestnať sa. S poukazom na rozsudok Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 5Co/162/2004 mal tiež za to, že zo žiadneho právneho predpisu nevyplýva, že by žalobca nemal mať nárok na náhradu mzdy za čas, kedy mu bol priznaný starobný dôchodok, lebo je to protiústavné. V neposlednom rade aj odvolací súd vo svojom rozhodnutí konštatoval, že konanie žalovaného aj v kontexte základných zásad ZP bolo i porušením dobrých mravov a nepreukázaním naplnenia príčinnej súvislosti výpovede s organizačnou zmenou. Pokiaľ ide o tvrdenia žalovaného uvedené v jeho vyjadrení a súčasne uvedené aj na pojednávaní o tom, že nesúhlasí s rozhodnutím súdu prvej inštancie ako aj s rozhodnutím odvolacieho súdu a má za to, že žalobcovi bola ponúknutá vhodná práca a teda výpoveď bola daná platne, súd prvej inštancie poukázal na to, že nie je úlohou súdu v tomto štádiu konania, kedy už rozhoduje len o náhrade mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru, o určení, že pracovný vzťah ďalej trvá a o náhrade mzdy, aby posudzoval tú skutočnosť, či pracovný pomer bol skončený platne alebo nie, t. j. v tomto prípade, či boli splnené hmotnoprávne podmienky výpovede. Uvedenou skutočnosťou sa už súd prvej inštancie zaoberal a rozhodol o nej čiastočným rozsudkom, ktorý bol potvrdený odvolacím súdom. V tejto časti konania už nie je priestor na rozhodovanie o neplatnom skončení pracovného pomeru. Súd prvej inštancie je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu. Žalovaný nevyužil zákonnú možnosť podať voči rozhodnutiu odvolacieho súdu mimoriadny opravný prostriedok. O tejto možnosti bol v rozhodnutí odvolacieho súdu poučený. Súd prvej inštancie mal tiež za to, že nemožno dať do súvisu súdne konania, ktoré podľa tvrdenia žalovaného žalobca viedol proti predchádzajúcemu zamestnávateľovi a v ktorých bol úspešný a tvrdenia o tom, že je pravdepodobné, že predmetnú žalobu podal žalobca z dôvodu možného ďalšieho úspechu voči ďalšiemu zamestnávateľovi, s predmetným konaním. Podľa názoru súdu takéto tvrdenia žalovaného neodôvodňujú nepriznanie nároku na náhradu škody v tomto konaní. Súd prvej inštancie takéto tvrdenia nepovažoval za relevantné a také, ktoré by mali význam pre toto konanie. Prvoinštančný súd dospel k záveru, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno preukázať podmienky pre nepriznanie nároku na náhradu mzdy žalobcovi, a preto rozhodol tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku. Súd prvej inštancie návrh na určenie, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným ďalej trvá zamietol, nakoľko mal za preukázané, že žalobca a žalovaný sa dohodli na ukončení pracovného pomeru, a to ku dňu 31.07.2017 (dohoda o ukončení pracovného pomeru zo dňa

31.07.2017). O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd v súlade s § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Keďže žalobca bol vo veci v celom rozsahu úspešný, súd mu priznal nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu 100 %. O ich výške rozhodne súd samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku s poukazom na § 262 ods. 2 CSP.

2. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal odvolanie žalovaný, ktorý navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobu zamietne a žalovanému prizná nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu a alternatívne napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie zruší a vec vráti súdu prvej inštancie na ďalšie konania a nové rozhodnutie s poukazom na ustanovenie § 365 ods. 1 písm. d) CSP. V odvolaní uviedol, že napadnuté rozhodnutie napáda z dôvodov, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov ako aj nesprávneho procesného postupu k nesprávnym skutkovým zisteniam, konanie malo vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne právne posúdenie vo veci. Rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Uviedol, že z obsahu odôvodnenia rozsudku Krajského súdu v Nitre, ktorým bola daná výpoveď žalobcovi určená za neplatnú vyplýva, že odvolací súd pri posudzovaní platnosti alebo neplatnosti výpovede dané žalobcovi považoval za právne významné to, že žalovaný nesplnil povinnosť ponúknuť žalobcovi inú vhodnú prácu. I napriek tomu, že žalovaný nenapadol predmetné rozhodnutie dovolaním, na čo žalobca poukazuje, nebolo doposiaľ preukázané, či k ponuke pracovného miesta v príspevkovej organizácii Technické služby Mesta Zlaté Moravce, ktorým je žalovaný zriaďovateľom zo strany žalovaného došlo alebo nie. Túto skutočnosť žalobca nepreukázal. Uvedenú ponuku konštatuje aj sám súd prvej inštancie. Žalovaný poukázal na skutočnosť, na ktorú poukazoval už vo vyjadrení zo dňa 07.03.2018, z ktorej vyplýva, že vhodnosť ponúknuť práce musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, jeho schopnostiam a kvalifikácii posúdenia, či je primeraná úrovni jeho duševných schopností a ostatným osobným vlastnostiam. Teda nie je vylúčené, že za ponuku iného vhodného miesta nemožno považovať ponuku pracovného miesta v organizácii, v ktorej je žalovaný zriaďovateľom len preto, že tento subjekt má právnu subjektivitu s poukazom na rozsudok Krajského súdu Bratislava sp. zn. 9Co/52/2011. Ďalej uviedol, že nie je zámerom žalovaného poškodiť česť alebo povesť žalobcu, ak poukazuje na súdne konania o neplatnosti výpovede, ktoré žalobca viedol proti predchádzajúcemu zamestnávateľovi v podobnej veci. Žalovaný v tomto prípade poukazuje výlučne na rozdielnosť súdnych konaní pri určovaní výšky náhrady mzdy. Táto rozdielnosť spočíva ako sám žalobca uvádza v tom, že od predchádzajúceho zamestnávateľa dostal tri výpovede zrejme z dôvodu zašpinenia si rúk krádežou alebo korupciou, ktoré boli podkladom pre žiadanie náhrady mzdy. Uvedená priznaná náhrada však vychádzala práve z možného poškodenia žalobcu teda krivdy, ktorá mu bola z dôvodu nepravdivého obvinenia predchádzajúcim zamestnávateľom spôsobená, avšak nie je tomu tak aj v danom prípade. Žalovaný práve na základe tejto rozdielnosti žiada o nepriznanie náhrady mzdy a to najmä z dôvodu, že zo strany žalovaného nijakým spôsobom nedošlo ku krivému obvineniu žalobcu, nespôsobilo sa mu žiadne poškodenie na cti ani povesti, čo možno pri posudzovaní súdu o výške náhrady mzdy prípadne jej nepriznaní zohľadniť. Napriek tomu, že žalobca vyjadruje svoj nesúhlas so žiadosťou žalovaného spočívajúcou v nepriznaní náhrady mzdy a poukazuje na § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného v čase aktu podania výpovede žalobcovi, žalovaný uvádza, že je vo výlučnej právomoci súdu rozhodnúť o tom, akú výšku náhrady mzdy oproti požadovanému žalobcovi prizná prípadne či nárok na náhradu mzdy vôbec neprizná. Žalovaný preto príslušný súd žiada o nepriznanie náhrady mzdy s poukazom na skutočnosti uvádzané v odvolaní. Návrh žalobcu o určenie neplatnosti výpovede a náhrady mzdy možno považovať za účelové vzhľadom na tvrdenie žalobcu zo dňa 11.07.2013 na strane 4, že pracoval spolu u troch zamestnávateľov, pričom druhý, u ktorého pracoval dal žalobcovi tri výpovede, ktoré žalobca napadol súdnou cestou a pri všetkých bol úspešný. Je viac než pravdepodobné, že žalovaný tento návrh podal práve z dôvodu vidiny úspechu v ďalšom súdnom konaní so zamestnávateľom.

3. Žalobca sa vyjadril k odvolaniu žalovaného, navrhol aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil a priznal žalobcovi náhradu trov odvolacieho konania. Vo vyjadrení uviedol, že rozhodnutie súdu prvej inštancie považuje za vecne správne, vydané v súlade so zákonom, pretože súd prvej inštancie na základe správneho procesného postupu dospel k správnym skutkovým zisteniam. Nesúhlasil so stanoviskom žalovaného, že napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie trpí určitými vadami konania, ktoré by opodstatňovali podanie odvolania, považuje toto tvrdenie žalovaného v odvolaní za účelové. Nesúhlasí s názorom žalovaného, že rozsudok súdu prvej inštancie trpí vadou, ktorá mohla mať za následok nesprávne právne posúdenie veci. Rozsudok súdu prvej inštancie vyplýva z predložených dôkazov vykonaného dokazovania a tým aj tomu zodpovedajú správne právne závery súdu prvej inštancie. Bol názoru, že je irelevantné, keď žalovaný zaujíma stanoviská k neplatnosti

výpovede po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku vo veci o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, bol názoru, že ak žalovaný nesúhlasil s rozsudkom odvolacieho súdu a jeho obsahom mal zákonné možnosti podať dovolanie na Najvyšší súd Slovenskej republiky, o ktorej skutočnosti bol v rozsudku odvolacieho súdu poučený. Žalovaný bezdôvodne napadol odvolací súd aj v písomnom vyjadrení zo dňa 07.03.2018, k čomu sa žalobca vyjadril vo vyjadrení zo dňa 27.03.2018. Napriek uvedenému opakovane uvádza, že žiadne pracovné miesto v technických službách Mesta Zlaté Moravce nebolo žalobcovi ponúknuté. Žalobca sa v ústnych vyjadreniach na pojednávaní súdu ako i v písomných vyjadreniach nikdy nevyjadril, že mu žalovaný ponúkol pracovné miesto v príspevkovej organizácii Technické služby Mesta Zlaté Moravce, práve naopak Mestský úrad Zlaté Moravce a Technické služby Mesta Zlaté Moravce majú rozdielne IČO. Vyjadrenie žalovaného vo veci pracovného miesta v Technických službách Mesta Zlaté Moravce pokladá vo veci o nároku na náhradu mzdy s príslušenstvom za irelevantné, nemajú súvis s nárokom žalobcu na náhradu mzdy s príslušenstvom. Žalobca sám od seba nikdy nezačal poukazovať na tri vyhraté spory o neplatnosť výpovede u predchádzajúceho zamestnávateľa, vždy to bola len jeho reakcia obrana na vyjadrenia žalovaného, ktorý sa tieto výpovede snažil využiť proti žalobcovi. Žalobca vo vyjadrení zo dňa 27.03.2018 reagoval na vyjadrenie žalovaného zo dňa 07.03.2018, okrem iného uviedol hneď dve zákonné výpovede dostal od zamestnávateľa, u ktorého odpracoval 21 rokov potom ako bol opakovane vyzvaný, aby si zašpinil ruky, pretože v opačnom prípade je nebezpečný pre tých čo kradnú a čo sú skorumpovaní. Žalobca si zašpiniť ruky odmietol, následne bol vystavený množstvu nezákonnosti a perzekúty zo strany zamestnávateľa. Žalovaný z vyššie uvedeného textu tento zmanipuloval a účelovo upravil podľa svojej predstavy. V podanom odvolaní žalobca mal za to, že pri pocite krivdy má každý právo domáhať sa spravodlivosti na súde. Vyjadrenie žalovaného pokladá vo veci nároku na náhradu mzdy s príslušenstvom za irelevantné, pričom tvrdenia žalovaného sú nepravdivé, účelovo vykonštruované, nemajú žiaden súvis s nárokom žalobcu na náhradu mzdy s príslušenstvom. Pokiaľ žalovaný žiadal, aby súd nepriznal žalobcovi náhradu mzdy s poukazom na ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce v dôvodoch uvedených v odvolaní, tento návrh žalovaného je v rozpore s ustanovením § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Žalobca vo veci priznania náhrady mzdy s príslušenstvom vychádzajúc zo žaloby a rozsudku Okresného súdu v Nitre navrhol, aby Krajský súd v Nitre potvrdil rozsudok Okresného súdu v Nitre. Mal za to, že podľa uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6Cdo 157/2010 žalovaný nepreukázal skutočnosť, že priznať žalobcovi náhradu mzdy od 01.07.2011 do 25.05.2017 by bolo v rozpore s dobrými mravmi podľa článku II Zákonníka práce. Poukázal tiež na rozsudok Krajského súdu v Bratislava sp. zn. 6Co/57/2011, keď rozsudok priznávajúci nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru má povahu deklaratórneho rozsudku a nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania pre občianskoprávne vzťahy s poukazom na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/116/2008. Žalobca v priebehu výpovednej doby dňa 15.06.2011 oznámil žalovanému, že výpoveď zo dňa 18.03.2011 pokladá za neplatnú, trvá na ďalšom zamestnaní podľa pracovnej zmluvy aj po uplynutí výpovednej doby. Žalovaný odmietol žalobcovi prácu pridelovať. V čase vyhlásenia rozsudku odvolacieho súdu vo veci neplatnosti výpovede žalobca opakovane požiadal žalovaného o pridelovanie práce podľa pracovnej zmluvy. Pokiaľ žalovaný v odvolaní tvrdí, že návrh žalobcu vo veci samej možno považovať za účelový, vzhľadom na tvrdenie žalobcu zo dňa 11.07.2013 na strane 4. Ďalej uviedol, že aj vo vyjadrení uvedenom žalovaným zo dňa 11.07.2013 na strane 4 žalobca reagoval, bránil sa invetivám žalovaného, že je notorickým sťažovateľom, nakoľko je to jeho štvrtý spor, čo v podstate súvisí s jeho osobou. Žalobca na toto vyjadrenie žalovaného uvedené na strane 4 podania zo dňa 11.07.2013 reagoval, že sa vyslovené slová právneho zástupcu žalovaného žalobcu hlboko dotkli, dotkli sa jeho cti a povesti a podobne. Z uvedeného je zrejmé, že žalovaný uviedol z vyjadrenia žalobcu len časť textu z celého textu, tým text účelovo zmanipuloval a vytrhol z kontextu, čím dospel k nesprávnemu záveru. Vyjadrenie žalovaného pokladal žalobca vo veci nároku na náhradu mzdy s príslušenstvom za irelevantné, záver vyjadrenia predstavuje subjektívny názor žalovaného, pričom tento názor je nepravdivý, účelový, konštruovaný. Vyjadrenia žalovaného nemajú žiaden súvis s nárokom žalobcu na náhradu mzdy s príslušenstvom.

4. Žalovaný sa vyjadrením zo dňa 22.06.2018 vyjadril k vyjadreniu žalobcu tak, že považuje napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie za nesprávny, nesúhlasí s tvrdeniami žalobcu vo vyjadrení zo dňa 29.05.2018 z dôvodu, že na skutočnosti, ktoré žalovaný v odvolaní 03.05.2018 uviedol, žiadny predchádzajúci súd neprihliadol a žalovaný ich i napriek tomu považuje v tomto konaní za dôležité. Podľa názoru žalovaného došlo zo strany žalovaného k splneniu všetkých procesnoprávných aj hmotnoprávných podmienok platnej výpovede, tak ako bolo uvedené v odvolaní i napriek zhodnému tvrdeniu žalobcu ako aj žalovaného je nepochopiteľné prečo odvolací súd konštatoval, že zo strany žalovaného nedošlo k ponuke iného vhodného pracovného miesta. Teda v konaní absentuje ponuka

voľného miesta ako jedna z hmotnoprávnych podmienok a na základe absencie ponuky vhodného miesta príslušný súd chybné považoval výpoveď danú žalobcovi za neplatnú. Žalovaný nesúhlasil s tvrdením žalobcu, ktorý vo svojom vyjadrení zo dňa 29.05.2018 uviedol, „že žiadne pracovné miesto v Technických službách Mesta Zlaté Moravce nebolo navrhovateľovi ponúknuté. Navrhovateľ sa nikdy nevyjadril, že mu odporca ponúkol pracovné miesto v príspevkovej organizácii“, uvedené tvrdenie nezodpovedá konštatovaniu súdu prvej inštancie, ktorý rozhodoval o neplatnosti výpovede. Žalovaný na túto skutočnosť poukazoval už v konaní o neplatnosť výpovede, ktorá nebola braná do úvahy. Napriek tomu, že žalovaný keďže nesúhlasil s rozsudkom odvolacieho súdu, mohol využiť zákonnú možnosť podať dovolanie a túto nevyužil. Poukazuje na ňu práve teraz, keďže je vo výlučnej kompetencii súdu rozhodovať o priznaní alebo nepriznaní náhrady mzdy a určenie jej výšky. V súvislosti s priznaním náhrady mzdy poukázal na znenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce, na ktoré poukazoval už v konaní niekoľko krát. 5. Žalobca sa ďalej vyjadril vyjadrením zo dňa 23.07.2018 k vyjadreniu žalovaného. Uviedol, že žalovaný vo vyjadrení zo dňa 22.06.2018 uviedol, že nemožno súhlasiť s tvrdením žalobcu, ktoré vo vyjadrení zo dňa 29.05.2018 uvádza z dôvodu, že na skutočnosti, ktoré žalovaný v odvolaní uviedol 03.05.2018 žiadny predchádzajúci súd neprihliadol a žalovaný ich i napriek tomu považuje v tomto konaní za dôležité. Žalobca nič také vo svojom vyjadrení zo dňa 29.05.2018 neuviedol. Žalobca nikdy sám od seba nezačal poukazovať na tri vyhraté výpovede u predchádzajúceho zamestnávateľa, vždy to bola jeho reakcia, bránil sa vyjadreniam žalovaného, ktorý sa tieto výpovede snaží využívať, zneužívať proti žalobcovi. Žalovaný vo svojich vyjadreniach spochybňuje rozhodnutia súdov, hlavne rozsudok odvolacieho súdu vo veci o neplatnosť výpovede údajnou ponukou akéhosi pracovného miesta v Technických službách Mesta Zlaté Moravce. Žalobca nikdy netvrdil, že mu bolo ponúknuté iné vhodné pracovné miesto ako uvádza žalovaný vo vyjadrení z 22.06.2018. Ide o opakovanú účelovú nepravdu zo strany žalovaného. Žalovaný vo vyjadrení zo dňa 07.03.2018 poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Cdo/14/2000. Podľa žalobcu je irelevantné ak žalovaný zaujíma stanoviská k neplatnosti výpovede po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku vo veci neplatnosti výpovede. Ak žalovaný nesúhlasil s rozsudkom odvolacieho súdu, mal zákonné možnosti domáhať toho čo by uznal za vhodné dovolaním na Najvyšší súd SR, avšak sa nedovolal. Napriek uvedenému ďalej uviedol s poukazom na ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce, že žalobca mohol dať platnú výpoveď okrem iného iba vtedy, ak zamestnávateľ teda Mesto Zlaté Moravce nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Konaním súdov okrem iného bolo preukázané, že žalovaný v čase doručenia výpovede žalobcom mal niekoľko vhodných pracovných miest pre žalobcu, ktorý žiadnu žalobcovi neponúkol. Žalovaný v čase doručenia výpovede mal iné IČO ako Technické služby Mesta Zlaté Moravce, teda v oboch prípadoch ide o samostatný právny subjekt, o dvoch samostatných zamestnávateľoch s právomocou prijímať, prepúšťať zamestnancov so samostatnou organizačnou štruktúrou vyjadrenia žalovaného vo veci platnosti výpovede vo vzťahu k pracovnému miestu v technických službách sú právne irelevantné, pričom napriek uvedenému uvádza, že žalovaný žiadne pracovné miesto v Technických službách Mesta Zlaté Moravce nikdy t. j. pred podaním výpovede ani v čase podania výpovede žalobcovi neponúkol, preto v súvislosti s neplatnosťou výpovede sa žalobca nikdy nevyjadril ani nemohol vyjadriť, že mu žalovaný ponúkol pracovné miesto v Technických službách Mesta Zlaté Moravce. Súd prvej inštancie pri riešení neplatnosti výpovede v žiadnom rozhodnutí, ani vyjadrení nekonštatoval, že pre platnosť výpovede došlo k ponuke pracovného miesta pre žalobcu v Technických službách Mesta Zlaté Moravce ako uvádza žalovaný, ktorý sa snažil účelovo zavádzať vo veci pracovného miesta v Technických službách Mesta Zlaté Moravce pre platnosť výpovede danej žalobcovi nikdy k ponuke nedošlo a je právne irelevantná, pričom takáto ponuka nebola ani nemohla byť nikdy žalovaným preukázaná. Podľa informácií žalobcu žiadne voľné pracovné miesto v Technických službách Mesta Zlaté Moravce ani nebolo. Vyjadrenie žalovaného vo veci údajnej ponuky akéhosi pracovného miesta v Technických službách Mesta Zlaté Moravce pre platnosť výpovede žalobcovi sú irelevantné a nepravdivé, tieto vyjadrenia sú veci nároku na náhrady mzdy a úroku z omeškania irelevantné, nemajú žiaden súvis s nárokom žalobcu na náhradu mzdy a úrokmi z omeškania. Celý súdny spor vo veci o neplatnosť výpovede a náhradu mzdy vychádza zo Zákonníka práce platného a účinného v čase doručenia výpovede, t. j. účinného a platného od 01.03.2010, keďže žalobca dostal výpoveď 18.03.2011 kedy podľa Zákonníka práce platného a účinného nebola maximálna dĺžka poskytnutia náhrady mzdy pri neplatnej výpovedi podľa § 79 ods. 2, keďže žalovaný opakovane aj vo vyjadrení zo dňa 22.06.2018 uviedol lehotu maximálnu dĺžku poskytnutia náhrady mzdy pri neplatnej výpovedi v dĺžke 36 mesiacov, teda poskytnutie náhrady mzdy z pohľadu časového poskytnutia je neobmedzené. Žalobca v priebehu výpovednej doby 15.06.2011 oznámil žalovanému, že výpoveď zo dňa 18.03.2011 pokladá za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní podľa pracovnej zmluvy a to aj po uplynutí výpovednej doby. V čase vyhlásenia rozsudku odvolacieho súdu žalobca opakovane žiadal žalovaného o pridelovanie práce podľa pracovnej zmluvy,

čo žalovaný nikdy nespochybnil, výsledkom čoho bolo aj potvrdenie pre žalobcu o dĺžke zamestnania, z ktorých údajov je zrejmé, že žalobca pracoval u žalovaného od 01.03.2003 do 31.07.2017. Žalobca mal za to, že podľa uznesenia NS SR sp. zn. 6Cdo/157/2010 žalovaný nepreukázal skutočnosť, že priznať žalobcovi náhradu mzdy od 01.07.2011 do 25.05.2017 by bolo v rozpore s dobrými mravmi podľa článku 2 Zákonníka práce. S poukazom na rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6Co/57/2011 a v ňom citované uznesenie NS SR sp. zn. 1Cdo/116/2008 uviedol, že žalobca žaloval v žalobe aj priznanie úrokov z omeškania, navrhol rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť.

6. Žalovaný sa vyjadril k vyjadreniu žalobcu písomným podaním zo dňa 03.12.2018. Uviedol, že súd prvej inštancie pri rozhodovaní o nároku žalobcu na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru dospel k záveru, že nie je daný dôvod na zníženie resp. nepriznanie náhrady mzdy žalobcu a priznal žalobcovi náhradu mzdy v plnej výške vrátane príslušenstva. Uvedený postup zdôvodnil tým, že náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť pretože mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer. S poukazom na rozhodnutie Krajského súdu Bratislava sp. zn. 11Co/79/2011 uviedol, že je potrebné zdôrazniť, že ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce umožňuje súdu moderáciu v smere nepriznania náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, prípadne umožňuje nepriznať náhradu mzdy vôbec, je možné aplikovať len výnimočne 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. 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. Tým, že súd neuplatnil svoje moderačné právo a nevyhovel žiadosti žalovaného o krátenie resp. nepriznanie náhrady mzdy, poprel tak akúkoľvek sociálnu funkciu o náhrade mzdy a umožnil tak, aby žalobca z tejto náhrady mzdy profitoval. Vzhľadom na uvedené bol názoru, že podľa súdu nemožno hovoriť o sociálnej funkcii náhrady mzdy a keďže žalobca pri uplatňovaní svojho nároku získava určitý profit, stráca aj svoju satisfakčnú povahu. Vo vzťahu k súdom uvádzanej výnimočnej možnosti moderácie náhrady mzdy pre rozpor s dobrými mravmi žalovaný poukázal na rozsudok Krajského súdu Trnava sp. zn. 25Co/43/2014. Uviedol, že výkon práva uplatniť si náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru spôsobom vyplývajúcim priamo zo zákona pri rešpektovaní zákonom predpokladaného postupu formulovaného v § 79 nemôže byť zneužitím práva, avšak na druhej strane keby nad priznanú náhradu mzdy za 12 mesiacov nastupuje už len jej sociálna funkcia, je potrebné uzavrieť, že vzhľadom na skutočnosť, ak by žalobcovi bola výška priznanej náhrady mzdy za 12 mesiacov, táto by predstavovala pre žalobcu jednak dostatočnú satisfakciu ako aj sociálnu ochranu a je zároveň i dostatočnou sankciou žalovaného za postup, ktorý zvolil pri skončení pracovného pomeru so žalobcom. Ďalšia priznaná náhrada by tak už sociálnu funkciu prestala plniť a bola by priznaná v rozpore s dobrými mravmi. Ďalej súd prvej inštancie vo vzťahu k úrokom z omeškania uviedol, že nevyplátnie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Žalovaný s poukazom na uznesenie ÚS SR IIÚS 494/2013 uviedol, že v tomto prípade súd postupoval výlučne formalisticky a neposudzoval všetky okolnosti prípadu. V zmysle vyššie uvedeného mal súd na úroky z omeškania nahliadať ako na súčasť peňažného zadostučinenia a posúdiť či už samotná náhrada mzdy bez úrokov z omeškania nie je dostatočným zadostučinením za porušené práva a neplní si sama osebe satisfakčnú sankčnú a sociálnu funkciu náhrady mzdy. Teda v prípade, ak boli priznané aj úroky z omeškania, neboli by naplnené len tieto funkcie, ale žalobca by navyše na úkor žalovaného nadobudol zisk vo svojej majetkovej sfére, čím by došlo k narušeniu požiadavky spravodlivosti. Na základe uvedeného dospel k záveru, že priznaním výšky náhrady mzdy, ktorá by mala okrem satisfakčnej funkcie plniť hlavne sociálnu, priznaním náhrady mzdy v rozsahu, ktorý žalobca požaduje, by došlo k výraznému profitovaniu žalobcu. Došlo by k porušeniu zákazu zneužívania práv vyplývajúcich z pracovno-právnych vzťahov, priznaním úrokov z omeškania a došlo by k porušeniu zásady spravodlivosti, preto navrhol aby odvolací súd žalobcovi nárok na náhradu mzdy nepriznal.

7. Žalobca sa vyjadril k vyjadreniu žalovaného a uviedol, že zastáva názor, že žalovaný v podaní z 03.12.2018 doručeného odvolaciemu súdu predkladá vo veci priznania náhrady mzdy s príslušenstvom nové dôvody a dôkazy, pričom dôvody účelovo manipuluje, filozofuje nad nimi, čím dôvody upravuje resp. zneužíva tak, aby tieto slúžili potrebám odporcu. Dôkazy a dôvody, ktoré žalovaný uviedol vo veci priznania náhrady mzdy s príslušenstvom v podaní zo dňa 03.12.2018 žalovaný neuviedol ani vo svojich vyjadreniach do vynesenia rozsudku súdu prvej inštancie a neuviedol ich ani do uplynutia lehoty na podanie odvolania v máji 2018. V prípade, že žalovanému ide podľa neho o doplnenie

odvolací dôvodov a dôkazov, tak podľa § 365 ods. 3 CSP odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania v máji 2018 a nie cca 7 mesiacov po uplynutí vyhlásenia rozsudku a lehoty na podanie odvolania. Navrhol, aby odvolací súd dôvody vo veci priznania náhrady mzdy s príslušenstvom uvedené v podaní žalovaného zo dňa 03.12.2018 nebral do úvahy, preto k nim nezaujíma ďalšie stanoviská. Jeho argumentácia k náhrade mzdy bola uvedená v jeho vyjadrení z 19.02.2018, na ktoré poukazuje, ďalej poukázal na rozhodnutie NS SR sp. zn. 6Cdo/157/2010 a uviedol, že napriek hendikepu z dôvodu jeho veku 59 resp. vyšší vek si v priebehu sporu aktívne hľadal nové zamestnanie a nepodarilo sa mu zamestnať sa za obdobie od 01.07.2011 až doposiaľ. Okrem príjmu od žalovaného z titulu dohody o skončení pracovného pomeru nemal žiaden príjem zo závislej činnosti. S poukazom na vyššie uvedené rozhodnutie uviedol, že ustanovením § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov priznať len výnimočne a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle článku II Zákonníka práce. Dôkazné bremeno preukázať podmienky pre takéto prípadné rozhodnutie má zamestnávateľ. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvyššobecnějšíu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných zásad, podľa ktorých je každý 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 tým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúce z odseku 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne. Vo veci priznania úrokov z omeškania poukázal na doterajšie stanoviská a argumentáciu ako aj na rozhodnutie Krajského súdu v Nitre sp. zn. 25Co/406/2013. Zastal názor, že žalovanému ide iba o naťahovanie času v snahe vyhnúť sa plneniu si povinnosti vyplývajúcej z nezákonnej výpovede. Navrhol, aby odvolací súd dôvody uvedené žalovaným v podaní zo dňa 03.12.2018 nebral do úvahy, keď uviedol, že na základe skutočností uvedených vo vyjadreniach žalovaného zo dňa 23.07.2018, vyjadrení zo dňa 29.05.2018 a hlavne skutočnosti uvedené vo vyjadrení zo dňa 19.02.2018 a stanovisku z 27.03.2018 a ostatné vyjadrenie žalobcu navrhol rozsudok potvrdiť a priznať mu trovy konania.

8. Žalobca sa ešte vyjadril k veci a uviedol, že dopĺňa svoje vyjadrenie a uviedol, že pokiaľ žalovaný poukázal a citoval rozhodnutie Krajského súdu v Trnave sp. zn. 25Co/43/2014 v danej veci, že žalovaný vo veci úrokov z omeškania poukazuje na uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. III ÚS 440/2017 zo dňa 4. júla 2017 a uviedol, že s poukazom na § 365 ods. 3 CSP, že žalovaný mohol odvolacie dôvody a dôkazy meniť a dopĺňať len do termínu 09.05.2018. Z obsahu podania žalovaného zo dňa 03.12.2018 vyplýva, že žalovanému týmto podaním ide o doplnenie odvolacích dôvodov a dôkazov cca po 7 mesiacoch, ktorými podľa § 380 ods. 1 CSP odvolací súd nie je viazaný. Keďže žalovaný rozsah odvolania ani v jednom bode nezdôvodnil relevantnými dôvodmi, naopak v odvolacom návrhu zopakoval veci, ktoré už uviedol pred súdom prvej inštancie.

9. Žalovaný v podaní zo dňa 18.04.2019 uviedol, že nesúhlasí s názorom žalobcu, v ktorom žalobca uviedol, že žalovaný prekladá vo veci priznania náhrady mzdy s príslušenstvom nové dôvody a dôkazy, pričom ich aj účelovo manipuluje, filozofuje nad nimi, upravuje a zneužíva tak, aby slúžili jeho potrebám. Uvedené tvrdenie považuje za zarážajúce a nesúhlasí s návrhom žalobcu, aby príslušný súd vyjadrenie zo dňa 03.12.2018 nebral do úvahy. Žalovaný poukázal na skutočnosť, že je právom účastníka konania vyjadriť sa k prebiehajúcej súdnej veci, a to kedykoľvek. Zároveň nesúhlasil s tvrdením žalobcu v ktorom uviedol, že zo strany žalovaného ide len o naťahovanie času v snahe vyhnúť sa plneniu povinností vyplývajúcich z nezákonnej výpovede. Žalovaný opakovane uviedol, že vzhľadom na skutočnosť, že uznesením Okresného súdu Nitra č. k. 9C/171/2011 zo dňa 12.04.2018, ktorým došlo k priznaniu náhrady mzdy žalobcovi v požadovanom rozsahu, teda súd určil žalovanému povinnosť uhradiť žalobcovi náhradu mzdy v plnej výške vrátane úroku z omeškania a voči ktorému sa žalovaný v zákonom stanovenej lehote odvolal, nemožno to považovať za sankciu, ktorá má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer. Žalovaný uviedol, že v danej veci nie je možné aplikovať prípad, v ktorom bolo pani E.. P. E. č. k. 7C/3/2010, 25Co/406/2013, kedy jej bol priznaný nárok na náhradu mzdy, aplikovať, pretože príslušný súd priznal náhradu mzdy navrhovateľke ako sa satisfakciu, pretože sa domnieval, že podané trestné oznámenie na jej osobu zo strany žalovaného mohlo mať za následok sťaženie možnosti navrhovateľky v ďalšom zamestnaní a osobnom živote a bývali štatutár žalovaného bezdôvodne označil navrhovateľku za osobu, ktorá prijímala úplatok, čoho dôkazom bolo trestné stíhanie voči navrhovateľke, čo tiež mohlo ovplyvniť žalobkyňu v jej ďalšom profesijnom a osobnom živote. Napriek tomu, že súd prvej inštancie pri

vydávaní rozsudku považoval za správne, že nie je dôvod pre zníženie respektíve nepriznanie náhrady mzdy, a to z toho dôvodu, že takto priznaná náhrada mzdy má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, mal žalovaný za to, a vyplýva to aj z ustálenej súdnej praxe, že súd vo veci zníženia respektíve nepriznania náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov nepostupoval v zmysle ustálenej judikatúry. V zmysle ustálenej judikatúry vyplýva, že po uplynutí 12 mesiacov satisfakčná povaha náhrady mzdy ustupuje a nahrádza ju sociálna funkcia. Tým, že súd si neuplatnil svoje moderačné právo a nevyhovel žiadosti žalovaného o krátenie respektíve nepriznanie náhrady mzdy, poprel tak akúkoľvek sociálnu funkciu náhrady mzdy a tým umožnil, aby žalobca z tejto náhrady mzdy profitoval. Ďalšia priznaná náhrada by tak už sociálnu funkciu prestala plniť a bola by priznaná v rozpore s dobrými mravmi. <<http://mravmi.na/>>Vo vzťahu k súdom uvádzanej výnimočnej možnosti moderácia náhrady mzdy v rozpore s dobrými mravmi poukázal na rozsudok Krajského súdu v Trnave č. k. 25Co/43/2014 zo dňa 21.05.2014. Zároveň dal do pozornosti uznesenie Ústavného súdu SR II. ÚS 494/2013-9. Na <<http://9.na/>> základe vyššie uvedeného, a to najmä s poukazom na skutočnosť, že priznaním výšky náhrady mzdy, ktorá by mala okrem satisfakčnej funkcie plniť hlavne sociálnu, priznaním náhrady mzdy v rozsahu, ktorý žalobca požaduje, by došlo k výraznému profitovaniu žalobcu, došlo k porušeniu zákazu zneužívania práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, priznaním úrokov z omeškania by došlo k porušeniu zásady spravodlivosti. Žalovaný preto opakovane navrhol, aby odvolací súd nárok na náhradu mzdy nepriznal.

10. Žalobca v písomnom podaní zo dňa 31.08.2020 uviedol, že žalovaný rozsah odvolania ani v jednom bode nezdôvodnil relevantnými odvolacími dôvodmi, naopak v odvolacom návrhu zopakoval svoje vyjadrenie, ktoré už uviedol na súde prvej inštancie, ktoré podľa názoru žalobcu nemá súvis s jeho nárokom na náhradu mzdy s príslušenstvom, keď na pojednávaní dňa 12.04.2018 nemal návrhy na doplnenie dokazovania, ani si neuplatnil prostriedky procesnej obrany podľa § 154 CSP mal za to, že žalovaný v podaní z 18.04.2019 uvádza a opisuje celé odseky ako ich uviedol 03.12.2018 a obsahovo sú podania rovnaké. Snaží sa len odpútať pozornosť súdu od vyjadrení a stanovísk, ktoré uviedol do uplynutia lehoty na podanie odvolania, teda zákonnej lehoty a ktoré nemajú žiaden súvis s nárokom žalobcu o náhradu mzdy s príslušenstvom. Podľa jeho názoru sa žalovaný vyjadreniami z 08.04.2019 a 03.12.2018 snaží odvieť pozornosť súdu na dôvody a dôkazy, ktoré v podaniach uviedol, pričom poukázal na skutočnosť, že ich uviedol po uplynutí lehoty na podanie odvolania, a teda dôvody a dôkazy, ktoré predložil súdu v rozpore s ustanovením § 365 ods. 3 CSP, a teda v rozpore s legislatívou. Navrhol, aby ich odvolací súd pri svojom rozhodovaní nebral do úvahy. Na podanie žalovaného zo dňa 03.12.2018 sa vyjadril v podaniach zo dňa 03.02.2019 a zo dňa 20.03.2019. Vo veci priznania úrokov z omeškania opakovane poukazuje na uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. III. ÚS 460/2017 z 04.07.2017. Záverom uviedol, že plne zotrváva na všetkých svojich doterajších vyjadreniach, predložených dôvodov a dôkazov.

11. 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 napadnutej vyhovujúcej časti a v časti výroku o nároku na náhradu trov konania je potrebné podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdiť. V zamietajúcej časti nebol napadnutý odvolaním, preto v tejto časti nadobudol právoplatnosť.

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

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

14. 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 dostatočne odôvodnené a tým aj preskúmateľné.

15. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia odvolací súd sumarizuje, že v súdnej veci je predmetom konania žaloba doručená súdu prvej inštancie dňa 26.08.2011, ktorou sa žalobca domáhal určenia neplatnosti výpovede danej žalobcovi dňa 18.03.2011 a určenia, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným naďalej trvá. Taktiež sa žalobca domáhal náhrady mzdy počnúc dňom 01.07.2011, úrokov z omeškania platných k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu až do

zaplatenia. Podľa predloženého žalobného návrhu bol žalobca v pracovnom pomere od 01.03.2003 so žalovaným. Dňa 18.03.2011 mu žalovaný doručil výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce rozhodnutím o organizačnej zmene, ktorá je účinná od 14.03.2011 a ktorou došlo k zrušeniu jeho pracovného miesta. Listom zo dňa 15.06.2011 žalovanému oznámil, že výpoveď pokladá za neplatnú a trvá na svojom ďalšom zamestnávaní. Výpoveď považoval za neplatnú, pretože mu žalovaný žiadnu inú vhodnú prácu neponúkol, hoci tak mohol a aj bol povinný urobiť v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce.

16. Z obsahu predloženého súdneho spisu odvolací súd zistil, že súd prvej inštancie čiastočným rozsudkom č. k. 9C/171/2011-515 zo dňa 10.02.2015 určil, že výpoveď daná žalobcovi dňa 18.03.2011 je neplatná. O náhrade mzdy, o trovách konania a o určení, že pracovný pomer medzi navrhovateľom a žalovaným ďalej trvá si vymienil rozhodnúť v konečnom rozhodnutí. Rozsudok súdu prvej inštancie nadobudol právoplatnosť dňa 31.07.2017 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 8Co/741/2015-554 zo dňa 25.05.2017, ktorým odvolací súd napadnutý čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil, konštatujúc, že „konanie žalovaného aj v kontexte základných zásad Zákonníka práce okrem už zhora uvedeného (bod 17., 2 odsek) bolo i porušením dobrých mravov a nepreukázaním naplnenia príčinnej súvislosti výpovede s organizačnou zmenou. Odvolací súd sa vzhľadom k uvedenému však predovšetkým stotožnil so súdom prvej inštancie v tom, že žalovaný neponúkol žalobcovi inú vhodnú prácu na u neho voľných pracovných miestach (zhora uvedených), u ktorých nad všetku pochybnosť nebol schopný v konaní preukázať, že žalobca nebol na ich vykonávanie spôsobilý. Už pre nesplnenie tejto hmotnoprávnej podmienky výpovede (absencie ponuky voľného miesta) preto aj odvolací súd považoval (bez ďalšieho) výpoveď danú žalobcovi za neplatnú a napadnutý čiastočný rozsudok ako vecne správny preto potvrdil, bez potreby riešenia všetkých námietok žalobcu z jeho písomnej záverečnej reči.“ Rozhodnutie krajského súdu nebolo napadnuté dovolaním. Následne súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom rozhodol o výške náhrady mzdy spolu s úrokom z omeškania. Napadnutým rozsudkom návrh na určenie, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným ďalej trvá zamietol a žalobcovi voči žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. V dôsledku podaného odvolania žalovaného sa predmetom odvolacieho konania stalo posúdenie rozhodnutia súdu prvej inštancie o priznaní náhrady mzdy žalobcovi.

17. Z obsahu odvolania je zrejmé, že žalovaný vytýkal súdu prvej inštancie, že dospel na základe vykonaných dôkazov ako aj nesprávneho procesného postupu k nesprávnym skutkovým zisteniam, konanie malo vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne právne posúdenie vo veci a rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

18. 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.

19. 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).

20. 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.

21. Žalovaný odvolaním spochybňoval najmä posúdenie neplatnosti výpovede danej žalobcovi dňa 18.03.2011 z dôvodu, že nebolo preukázané, či k ponuke pracovného miesta v príspevkovej organizácii Technické služby mesta Zlaté Moravce, ktorej je žalovaný zriaďovateľom, zo strany žalovaného došlo alebo nie. K uvedenej námietke žalovaného odvolací súd považuje za potrebné uviesť, že posudzovanie

platnosti resp. neplatnosti výpovede danej žalobcovi dňa 18.03.2011 bolo predmetom konania a rozhodovania súdu prvej inštancie a o uvedenej otázke bolo už právoplatne rozhodnuté čiastočným rozsudkom č. k. 9C/171/2011-515 zo dňa 10.02.2015, ktorým súd prvej inštancie určil, že výpoveď daná žalobcovi dňa 18.03.2011 je neplatná a ktorý bol odvolacím súdom potvrdený. Odvolateľ uvedené rozhodnutie súdu prvej inštancie nenapadol dovolaním, rozhodnutie súdu prvej inštancie v spojení s rozhodnutím odvolacieho súdu nadobudlo v otázke určenia neplatnosti výpovede právoplatnosť, preto odvolací súd nevidí dôvod (a bolo by to aj v rozpore so zásadou uvedenou v § 230 CSP, podľa ktorej, ak sa o veci právoplatne rozhodlo, nemôže sa prejednávať a rozhodovať znova) opätovne skúmať, či výpoveď daná žalobcovi dňa 18.03.2011 bola platná. Vzhľadom na uvedené dôvody sa potom odvolací súd uvedenou námietkou odvolateľa pre jej právnu irelevanciu v súvislosti s prejednávanou vecou bližšie nezaoberal, keď predmetom posudzovania odvolacieho súdu má byť len žiadosť žalovaného o zníženie resp. nepriznanie náhrady mzdy.

22. Žalovaný odvolaním opätovne žiadal súd o nepriznanie náhrady mzdy s poukazom na § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného v čase aktu podania výpovede žalobcovi, pretože je vo výlučnej právomoci súdu rozhodnúť o tom, akú výšku náhrady mzdy prizná, prípadne, či nárok na náhradu mzdy vôbec neprizná. Žalovaný uviedol, že z jeho strany k žiadnemu krivému obvineniu žalobcu nedošlo, tak ako tomu bolo v predchádzajúcich konaniach, v ktorých bola žalobcovi prisúdená náhrada mzdy.

23. Preskúmaním napadnutého rozsudku odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie v danej právnej veci správne aplikoval § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2011, pričom súd prvej inštancie správne zistil skutkový stav a svoje rozhodnutie zodpovedajúcim spôsobom aj odôvodnil, pričom žalovaný v odvolaní opakuje námietky, ktoré namietal aj pred súdom prvej inštancie a s ktorými sa súd prvej inštancie vo svojom rozhodnutí vysporiadal.

24. Spornou otázkou, ktorú odvolací súd v danej veci považoval za potrebnú vyriešiť bolo, či znenie § 72 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.01.2013, ktoré stanovuje 36 mesačný limit, za ktorý môže byť zamestnancovi maximálne priznaná náhrada mzdy, je možné aplikovať aj na výpoveď danú pred účinnosťou tohto ustanovenia. Ustanovenie § 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.

25. 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. 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 daná žalobcovi 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.

26. 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 mal 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.

27. 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.“

28. 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.

29. 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“.

30. 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).

31. Zákom stanovená možnosť štátneho orgánu rozhodnúť voľnou úvahou nemôže znamenať ničím nelimitovanú a vecne nepreskúmateľnú svojvoľu. Takáto svojvoľa 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).

32. 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).

33. 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.

34. Žalovaný požiadavku na nepriznanie resp. zníženie náhrady mzdy v odvolaní zdôvodnil tým, že výpoveď daná žalobcovi bola daná platne (nakoľko nebolo v konaní preukázané, či k ponuke pracovného miesta došlo alebo nie). Ďalej poukázal na súdneho konania o neplatnosť výpovede, ktoré žalobca viedol proti predchádzajúcemu zamestnávateľovi, ktorý mal žalobcu krivo obviniť, a to malo založiť nárok žalobcu na priznanie náhrady mzdy, avšak žalovaný poukázal na rozdielnosť týchto sporov, pretože on žiadnym spôsobom žalobcu krivo neobvinil a nespôsobilo sa mu žiadne poškodenie na cti, čo je možné pri posudzovaní súdu o výške náhrady mzdy zohľadniť. V tejto súvislosti odvolací súd dáva za pravdu žalobcovi, ktorý upozornil súd na skutočnosť, že pokiaľ žalovaný vo vyjadreniach predkladá nové dôvody a dôkazy, nie je na ne možné prihliadať podľa § 365 ods. 3 CSP podľa ktorého, odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. Z uvedeného dôvodu, potom odvolací súd na rozšírenú odvoláciu argumentáciu žalovaného v nasledujúcich vyjadreniach neprihliadal, a rozsudok súdu prvej inštancie preskúmaval len z hľadiska odvolacích dôvodov uvedených v odvolaní.

35. Tak ako už odvolací súd vyššie uviedol, odvolacie dôvody týkajúce sa otázky ponuky vhodnej práce pred daním výpovede žalovaným žalobcovi je v tejto časti žaloby o náhradu mzdy právne irelevantná, a to aj v prípade, že by žalobca potvrdil, že mu žalovaný ponúkol právu v Technických službách mesta Zlaté Moravce, čo však ale žalobca poprel (v čase pred výpoveďou), keďže sa nejednalo o ponuku pracovného miesta u žalovaného, t. j. u mesta Zlaté Moravce, ale u iného právneho subjektu. Rovnako odvolací súd považuje za právne irelevantný odvolací dôvod žalovaného smerujúci k tomu, že žaloba žalobcu je účelová s poukazom na tri pracovnoprávne spory žalobcu, v ktorých bol úspešný, s poukazom na tú skutočnosť, že tam bol žalobca krivo obvinený. Navyiac odvolací súd uvádza, že pokiaľ žalovaný v spore namietal resp. žiadal nepriznať náhradu mzdy s príslušenstvom od 01.07.2011 do 25.05.2017 s poukazom na vyššie uvedené dôvody, sú tieto právne bezvýznamné, pretože sa dotýkajú okolností týkajúcich sa skončenia pracovného pomeru, a nie okolností, ktoré nastali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú mala byť náhrada mzdy priznaná a ktoré sa týkajú žalobcu z hľadiska jeho ďalšieho zamestnávania. Zároveň odvolací súd s poukazom na vyššie citovaný nález Ústavného súdu SR konštatuje, že žalovaný v odvolaní netvrdil ani nepreukázal také skutočnosti, ktoré by mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň by mu objektívne znemožnili

uspokojiť mzdové nároky zamestnanca, preto odvolací súd má za to, že v konaní neboli tvrdené, ani preukázané skutočnosti, ktoré by odôvodňovali zníženie resp. nepriznanie náhrady mzdy.

36. V súvislosti s priznaným úrokom z omeškania odvolací súd uvádza, že žalovaný nijakým spôsobom nenamietal jeho správnosť, preto odvolací súd viazaný dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP) správnosť priznaného úroku z omeškania nepreskúmaval. Odvolací súd považuje za správne rozhodnutie súdu prvej inštancie aj v časti priznaného nároku na náhradu trov konania pred súdom prvej inštancie podľa § 255 ods. 1 CSP, pretože žalobca bol spore v celom rozsahu úspešný.

37. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd dospel k záveru, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno na preukázanie dôvodov pre zníženie resp. nepriznanie náhrady mzdy, a preto rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej vyhovujúcej časti a v časti výroku o nároku na náhradu trov konania podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

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

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

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

41. O trovách odvolacieho konania strán sporu (žalobcu a žalovaného) odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 CSP a § 255 ods. 1 CSP a žalobcovi, ktorý mal v odvolacom konaní plný úspech, priznal proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

42. 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).