

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 7CoPr/4/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5920200555
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 03. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Mária Kašíková
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2024:5920200555.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako odvolací súd, v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Márie Kašíkovej a členov senátu Mgr. Františka Dulačku a JUDr. Zuzany Krivdovej, v spore žalobcu: A. B., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom C. XXXX/X, XXX XX D. E., právne zastúpený: JUDr. Pavel Novotný, advokát, so sídlom XXX XX D. E., B. F. XXXX/X, proti žalovanému: AQUA KUBÍN s.r.o., so sídlom C. XXXX/X, XXX XX D. E., IČO: 36 719 170, právne zastúpený: advokátska kancelária ALTER IURIS s.r.o., so sídlom Tolstého 9, 811 06 Bratislava, IČO: 36 708 771, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a zaplata nájhrady mzdy, na odvolanie žalovaného proti rozsudku bývalého Okresného súdu Ružomberok, t.č. Okresný súd Liptovský Mikuláš, č.k. RK-10Cpr/5/2020-448 zo dňa 18. mája 2023, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.

Žalobcovi priznáva voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 22 291,43 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.03.2020 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.04.2020 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.05.2020 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.06.2020 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.07.2020 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.08.2020 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.09.2020 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.10.2020 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.11.2020 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.12.2020 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.01.2021 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.02.2021 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.03.2021 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.04.2021 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.05.2021 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.06.2021 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.07.2021 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.08.2021 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.09.2021 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.10.2021 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.11.2021 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.12.2021 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.01.2022 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.02.2022 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.03.2022 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.04.2022 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.05.2022 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.06.2022 do zaplata nia, 5% ročne zo sumy 768,67 eur od 16.07.2022 do zaplata nia a žalobcovi voči žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

Vychádzal zo zistenia, že čiastočným rozsudkom č.k. 10Cpr/5/2020-292 zo dňa 22.03.2022 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline č.k. 7CoPr/3/2022-356 zo dňa 09.11.2022 bolo určené, že

skončenie pracovného pomeru listom žalovaného zo dňa 31.10.2019, doručeným žalobcovi dňa 31.10.2019, je neplatné. Bolo preukázané, že žalobca dňa 20.11.2019 doručil žalovanému oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnaní, a teda boli splnené formálne podmienky § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Žalovaný uplatnil nárok na zníženie náhrady za čas presahujúci 12 mesiacov, a teda náhrada mzdy za obdobie prvých 12 mesiacov medzi stranami nebola sporná. Pokiaľ sa týka zníženia náhrady za čas presahujúci 12 mesiacov, žalovaný argumentoval, že žalobca nevyvíjal aktivitu za účelom iného zamestnania a získania pravidelného príjmu. Túto argumentáciu nepovažuje za dôvodnú. V prvom rade je potrebné poukázať na to, že žalovaný po tom, čo mu žalobca oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní, neumožnil mu vykonávať prácu, pričom žalovaný v konaní neuviedol žiadny dôvod, resp. prekážku, pre ktorú žalobcovi prácu pridelovať nemohol. Žalovaný zrejme vychádzal zo znenia zákona č. 65/1965 Zb. (Zákonníka práce), a to z § 61 ods. 2, avšak v súčasnosti platný Zákonník práce vo svojom ust. § 79 ods. 2 neobsahuje úpravu, aby súd prihliadal na to, či zamestnanec bol medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. V tejto súvislosti poukázal na závery Ústavného súdu SR v náleze sp.zn. I.ÚS 331/2019. Bolo teda preukázané, že žalovaný dal žalobcovi neplatnú výpoveď a neumožnil mu pokračovať v práci aj napriek tomu, že žalobca mu oznámil, že na ďalšom zamestnaní trvá. Vzhľadom na túto skutočnosť bol žalobca odkázaný zabezpečovať si finančné prostriedky u iného zamestnávateľa, o čo sa aj snažil, avšak v čase vyhlásenia núdzového stavu z dôvodu pandémie Covid-19 (prakticky od 16.03.2020 do 22.02.2022, zdroj MZ SR) boli jeho možnosti značne obmedzené. Bol tiež odkázaný na podporu v nezamestnanosti a hodnotiac sporovými stranami prezentované dôkazy dospel k záveru, že neboli zistené také výnimočné skutočnosti, ktoré by odôvodňovali, aby nepriznal uplatňovanú náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. Pokiaľ sa týka priznaných úrokov z omeškania, vychádzal z konštantnej judikatúry, z ust. § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia Vlády SR č. 87/1995 Z.z. (rozhodnutie NS SR 6Cdo 246/2010, 1Cdo 116/2008, III.ÚS 460/2017). O trovách konania rozhodol s poukazom na ust. § 255 ods. 1 CSP.

2. V zákonom stanovenej lehote proti rozsudku podal odvolanie žalovaný, a to z dôvodov v § 365 ods. 1 písm. b), f) a h) CSP. Uviedol, že do posledného pojednávania dňa 18.05.2023 nemal vedomosť o kompletnej zárobkovej činnosti žalobcu a o jeho kompletných príjmoch z pracovnej činnosti počas sporného obdobia. Okresný súd až na poslednom pojednávaní vykonal dokazovanie, a to správy zo Sociálnej poisťovne, a preto nemal možnosť ako inak zistiť skôr príjmy žalobcu ako zo správy zo Sociálnej poisťovne. Preto namietal iba, že žalobca nevykonával žiadnu aktivitu za účelom nájdenia iného zamestnania a až do rozhodnutia (ktoré citoval súd prvej inštancie) Ústavného súdu SR bolo ustálené rozhodovacou činnosťou súdov, že súdy pri rozhodovaní o nepriznaní nároku na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, prihliadajúc na to, či zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem (4Cdo 125/2018). Súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, keď je potrebné sa zaoberať každým mesiacom osobitne a nie je možné hodnotiť celé sporné obdobie ako jeden celok. Absolútne sa nezaoberal skutočnosťou, ktorá vyplynula zo správy od Sociálnej poisťovne, že žalobca zavádzal súd, že v čase od 11.12.2021 do 31.03.2022 predstavoval jeho zárobok 1 575,- eur za celé obdobie. Taktiež v čase od 11.12.2021 do 31.03.2022 zarobil žalobca u zamestnávateľa G. F. B. H. sumu 3 272,- eur a túto skutočnosť súd prvej inštancie úplne odignoroval, ani sa ňou v rámci odôvodnenia žiadnym spôsobom nezaoberal a nevysporiadal, čím došlo k porušeniu práva na spravodlivý súdny proces. Súd prvej inštancie sa žiadnym spôsobom nevysporiadal v rámci odôvodnenia rozsudku so skutočnosťami, ktoré vyšli na poslednom pojednávaní najavo, len stroho uvádza, že počas celého sporného obdobia bola pandémia a žalobca bol odkázaný na podporu v nezamestnanosti, ku ktorej poukázal žalovaný na skutočnosť, že v rámci sporného obdobia čas presahujúci 12 mesiacov bol z celkových 17 mesiacov žalobca evidovaný na úrade práce a sociálnych vecí a rodiny len 7 mesiacov. Ak zákon dáva súdu možnosť primerane znížiť zamestnávateľovi povinnosť nahradiť mzdu, mal by sa súd zaoberať jednotlivými mesiacmi. Súd prvej inštancie sa síce opieral o najnovšie rozhodnutie Ústavného súdu SR, avšak toto rozhodnutie nerieši situáciu, kedy si zamestnanec počas sporného obdobia nájde zamestnanie. V danom konaní nebola riešená situácia, kedy zamestnancov príjem zo závislej práce bol v spornom období vyšší, ako by bol u pôvodného zamestnávateľa. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie Krajského súdu v Žiline sp.zn. 6CoPr/3/2021. Ani dotknutý nález Ústavného súdu SR nevyvracia tvrdenie, že uplynutím prvých nárokovaných 12 mesiacov sa zvyrazňuje sociálna funkcia náhrady mzdy tak, ako to tvrdil aj samotný žalovaný. Rovnako uvádza, že je potrebné vychádzať aj z dobrých mravov. Keby tomu tak nebolo, žalobca by tým pádom mohol v zmysle rozsudku prvej inštancie požadovať náhradu mzdy za celých možných 36 mesiacov, a teda aj za obdobie, kedy už bol

zamestnaný u zamestnávateľa I. F. F., B.. Na uvedené žalovaný poukázal v rámci svojej záverečnej reči a z odôvodnenia rozhodnutia nebola zodpovedaná otázka, prečo priznal žalobcovi nárok na náhradu mzdy za obdobie, kedy žalobca dostával príjem zo závislej práce a tento bol vyšší, ako by dosahoval u zamestnávateľa. Navrhuje napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a rozhodnutie.

3. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu uviedol, že odvolanie považuje za nedôvodné, keď okresný súd rozhodol na základe dostatočne zisteného skutkového stavu a po správnom právnom posúdení veci svoje rozhodnutie náležite odôvodnil. Pokiaľ ide o vykonanie dokazovania na pojednávaní 18.05.2023 oboznámením správy zo Sociálnej poisťovne, bolo iba vecou procesnej strany žalovaného, kedy navrhne pripojenie uvedeného dôkazu. Pokiaľ ho teda navrhol až dňa 02.05.2023, musel rátať s tým, že sa s uvedeným dôkazom oboznámi na pojednávaní 18.05.2023. Teda žalovaný mal dostatok času na to, aby sa s predmetným dôkazom oboznámil. Nesúhlasí s tvrdením žalovaného, že až do nálezů Ústavného súdu SR bolo ustálenou rozhodovacou činnosťou súdov, že prihliadali na to, že zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem, keď poukázal práve na rozhodnutie, ktoré bolo predmetným nálezom zrušené (4Cdo 125/2018). Už aj pred predmetným nálezom existovala ustálená rozhodovacia prax najvyššieho súdu, ktorá korešpondovala práve s uvedeným nálezom, a to 6Cdo 157/2010 a súčasne aj 6Cdo 100/2018, preto neobstojí námietka žalovaného, že sa mal súd zaoberať každým mesiacom osobitne a nemal tak hodnotiť celé sporové obdobie ako jeden celok. V spomínanom náleze ústavný súd konštatoval, že z ústavnoprávneho hľadiska neobstojí právny názor najvyššieho súdu, ktorý s dôrazom na sociálnu funkciu náhrady mzdy uviedol, že „okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné“. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväzovať na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb. Z nálezů vyplýva, že pre súd nie je prioritná sociálna funkcia náhrady mzdy za uplynulých 12 mesiacov, ale podstatné sú skutočnosti na strane zamestnávateľa, potom skutočne nebolo potrebné sa detailne zaoberať tým, či za obdobie od novembra 2021 do marca 2022 by žalobca zarobil 3 843,35 eur, avšak u iných zamestnávateľov zarobil celkovo 4 332,- eur. Uvedené navýšenie predstavuje sumu cca 100,- eur mesačne. Predovšetkým žalovaný nepreukázal, že na jeho strane nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby žalobcovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca. Zdôraznil, že opakovane žiadal žalovaného o to, aby mu umožnil pokračovať v práci. Pokiaľ žalovaný namietal, že v náleze sa nerieši situácia, kedy si zamestnanec počas sporného obdobia nájde zamestnanie, v rámci ktorého dosahuje vyšší zárobok, ako by dosahoval u pôvodného zamestnávateľa, potom žalobca uvádza, že takáto skutočnosť nie je podstatná, nakoľko takáto okolnosť by mala význam iba v prípade, ak by sa kládol dôraz na sociálnu funkciu náhrady mzdy. Takýto dôraz však nie je namieste, a preto ak následne poukazoval na rozsudok Krajského súdu v Žiline 6CoPr/3/2021 a v ňom uvedenú sociálnu funkciu náhrady mzdy, je toho názoru, že predmetný odkaz nemôže obstať, a to aj s ohľadom na skutočnosť, že toto rozhodnutie krajského súdu vychádzalo práve z rozsudku Najvyššieho súdu SR sp.zn. 4Cdo 125/2018, ktorý bol zrušený nálezom ústavného súdu. Navrhuje napadnutý rozsudok potvrdiť a priznať mu nárok na náhradu trov konania.

4. Žalovaný v replike zotrval na svojich tvrdeniach uvádzaných v rámci odvolania a mal naďalej zato, že súd prvej inštancie odignoroval a nevysporiadal sa s námietkami a podstatnými skutočnosťami zo strany žalovaného. Absolútne sa nezaoberal skutočnosťou, že žalobca dosahoval zárobok vyšší počas sporného obdobia november 2021 až marec 2022, ako by dosahoval u žalovaného, čím došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (6Cdo/98/2017). Nie je pravdou, že by žalovaný navrhoval zabezpečiť zo strany súdu správu zo Sociálnej poisťovne 02.05.2023, keď už v rámci svojho vyjadrenia dňa 06.03.2023 žiadal súd, aby sa pre účely overenia tvrdení žalobcu obrátil na Sociálnu poisťovňu. Nie je absolútnou pravdou, ako tvrdí žalobca, že podstatné pri rozhodovaní sú skutočnosti na strane zamestnávateľa, a preto nebolo potrebné sa detailne zaoberať tým, že žalobca si počas tohto obdobia zarobil viac, ako by zarobil u žalovaného, keď ústavný súd v spomínanom rozhodnutí tiež uvádza, že je potrebné prihliadať pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy, okrem iného, aj na dobré mravy. Na základe toho zotráva na svojom tvrdení, že pokiaľ by bol žalobcovi priznaný nárok na náhradu mzdy aj za mesiace, kedy reálne dosahoval zárobok vyšší, ako by dosahoval u žalovaného, išlo by o priznanie nároku na náhradu mzdy, ktoré by bolo v rozpore s dobrými mravmi a došlo by k porušeniu zásady spravodlivosti a primeranosti. Zotrával na svojom odvolacom návrhu.

5. Žalobca v duplike považuje vyjadrenie žalovaného za nedôvodné a odkaz na uznesenie Najvyššieho súdu SR 6Cdo/98/2017 za nepriliehavý, keďže okresný súd svoj rozsudok náležite zdôvodnil. Je skutočne presvedčený, že konanie bolo ako celok spravodlivé, keďže žalovaný mal dostatočný priestor na realizáciu svojich práv. V kontexte skutočností, že pre súd nie je prioritná sociálna funkcia náhrady mzdy po uplynutí 12 mesiacov od neplatného skončenia pracovného pomeru, ale podstatné sú skutočnosti na strane zamestnávateľa, potom skutočne nebolo potrebné sa detailne zaoberať tým, že za obdobie od novembra 2021 do marca 2022 by žalobca zarobil 3 843,35 eur, avšak u iných zamestnávateľov zarobil celkovo 4 332,-eur, t.j. o 500,- eur viac ako u žalovaného. Vo svojom vyjadrení uviedol, že predmetné navýšenie predstavuje sumu cca 100,- eur mesačne, avšak zároveň je potrebné zohľadniť aj to, že miesta výkonu práce boli mimo bydlisko žalobcu a že žalobca bol nútený na uvedené miesta dochádzať, čo pre neho samozrejme znamenalo zvýšené výdaje, ktoré prekročili uvedené navýšenie. Bez významu nie je ani skutočnosť, že aj u žalovaného v danom období rástli zamestnancom mzdy a je preto otázne, či by bol pre tento príjem žalobcu u žalovaného nižší ako má reálne v danom období. Správu zo Sociálnej poisťovne zabezpečil súd a žalovaný mal možnosť sa s ňou detailne oboznámiť pred samotným rozhodnutím, čiže jeho práva neboli nijakým spôsobom ukrátené. Za rozpor s dobrými mravmi je potrebné považovať výnimočné situácie, kedy je právo realizované nespravodlivo, to však nie je tento prípad. Je potrebné zohľadniť celú vec komplexne, a teda je potrebné dodať aj to, že sa žalobca v určitom období ocitol práve v dôsledku nezákonnej výpovede prakticky bez príjmu a musel si hľadať zamestnanie aj mimo Dolný Kubín, dokonca v inom okrese, pričom je zrejme, že s prácou, z ktorej mal zvýšený príjem, mal aj zvýšené výdavky. Preto priznanie náhrady mzdy nie je v rozpore s dobrými mravmi, a ani nebola porušená zásada spravodlivosti a primeranosti. Zotrvá na odvolacom návrhu.

6. Krajský súd v Žiline, ako odvolací súd (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie podala včas sporová strana proti rozsudku, proti ktorému je prípustné odvolanie (§ 355 ods. 1, § 359, § 362 ods. 1 CSP), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario) preskúmal napadnuté rozhodnutie v intenciách § 379 a § 380 CSP a rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

7. V preskúmvanej veci bolo sporné priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov a predovšetkým obdobie od novembra 2021 do marca 2022, kedy mal žalobca dosahovať vyšší príjem, ako by dosiahol u žalovaného. Súd prvej inštancie pri rozhodovaní správne vychádzal zo záverov Ústavného súdu SR konštatovaných v náleze sp.zn. I.ÚS 331/2019 zo dňa 19.11.2019, a to: „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.“

Skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poskytuje zo starobného poistenia.“

Z predmetného nálezu vyplýva, že pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru aj za obdobie presahujúce 12 mesiacov sú podstatné okolnosti na strane zamestnávateľa – prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, 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. Zároveň je potrebné

vychádzať z konkrétneho dôvodu toho-ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru. Ustanovenie § 79 Zákonníka práce je svojou povahou sankciou voči zamestnávateľovi za to, že neplní svoju povinnosť pridelovať zamestnancovi prácu, a zároveň má toto ustanovenie vo vzťahu k zamestnancovi satisfakčnú povahu, pretože má zaistiť, aby zamestnancovi bolo nahradené, čo v dôsledku konania zamestnávateľa stratil.

8. Žalovaný v odvolaní namietal, že až do rozhodnutia Ústavného súdu SR sp.zn. I.ÚS 331/2019 zo dňa 19.11.2019 bolo ustálené rozhodovacou činnosťou súdov, že súdy pri rozhodovaní o nepriznaní nároku na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, prihliadali na to, či zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem (4Cdo 125/2018). Je nutné zdôrazniť, že rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 4Cdo 125/2018, na ktoré žalovaný odkázal, bolo práve spomínaným nálezom ústavného súdu zrušené. Rovnako tvrdenie, že rozhodovacia prax súdov do vydania vyššie citovaného nálezu bola taká, že pri nárokoch náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov sa prihliadalo na to či zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem je zavádzajúca, nakoľko Najvyšší súd SR už pred týmto nálezom vydal rozhodnutia, ktoré popreli tieto kritéria, a to sp.zn. 6Cdo 157/2010 (z ktorých záverov vychádzal aj nález ústavného súdu), 6Cdo 100/2016 a tiež Krajský súd Žilina v rozhodnutí sp.zn. 7Co/273/2013 vychádzal zo záverov v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp.zn. 6Cdo/157/2010. Z rovnakých záverov vychádzajú aj ďalšie rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, napr. sp.zn. 7Cdo/52/2020, 1Cdo/167/2022.

9. Žalovaný ako zamestnávateľ dal výpoveď z pracovného pomeru žalobcovi podľa § 59 ods. 1 písm. b/ ZP z dôvodu uvedenom v § 63 ods. 1 písm. e/ ZP (ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede). Čiastočným rozsudkom bývalého Okresného súdu Ružomberok č.k. 10Cpr/5/2020-292 zo dňa 22.03.2022 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline č.k. 7CoPr/3/2022-356 zo dňa 09.11.2022 bolo určené, že skončenie pracovného pomeru listom žalovaného zo dňa 31.10.2019, doručeným žalobcovi dňa 31.10.2019, je neplatné, keď nebolo preukázané, že žalobca bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. Správne súd prvej inštancie konštatoval, že žalovaný neprodukoval žiadne okolnosti, ktoré by mu objektívne bránili umožniť žalobcovi pokračovať v práci, aby si tým mohol uspokojovať svoje mzdové nároky.

10. To, že žalobca počas sporného obdobia dosahoval určitý príjem, nezakladá podmienky pre zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Práve z dôvodu konania na strane žalovaného sa žalobca dostal do situácie, keď si musel zabezpečovať iným spôsob prostriedky na živobytie a táto skutočnosť nezakladala objektívne dôvody, ktoré by bránili žalovanému umožniť mu pokračovať v práci. Aj vo vyššie citovanom náleze ústavného súdu bolo konštatované, že skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno to považovať za také okolnosti. Z obsahu spisu je zrejmé, že žalobca so žalovaným mal uzatvorený pracovný pomer na neurčitú dobu, bol jeho zamestnancom od 04.08.2011. Zo správy Sociálnej poisťovne je zrejme, že počas sporného obdobia si žalobca väčšinou zabezpečoval príjem na základe dohody o vykonaní práce, a to mimo svojho bydliska, pričom výkon práce u žalovaného bol v mieste bydliska žalobcu, pracovnú zmluvu mal na dobu neurčitú. Do tejto situácie sa dostal na základe konania žalovaného. Následne ako sa žalobca zamestnal u zamestnávateľa I. F. F., a.s. 01.07.2022 na dobu neurčitú už nepožadoval náhradu mzdy až do uplynutia maximálnej doby 36 mesiacov (§ 79 ods. 2 ZP). Z uvedených dôvodov odvolací súd dospel k záveru, že pokiaľ aj bol žalobcovi priznaný nárok na náhradu mzdy aj za mesiace, kedy reálne dosahoval zárobok vyšší, ako by dosahoval u žalovaného, nejednalo o priznanie nároku na náhradu mzdy, ktoré by bolo v rozpore s dobrými mravmi.

11. Žalovaný v odvolaní namietal, že listinný dôkaz – správa Sociálnej poisťovne - bol oboznamovaný na poslednom pojednávaní, na ktorom bol zároveň vyhlásený rozsudok a nemal možnosť sa skôr oboznámiť s príjmami žalobcu počas sporného obdobia. Odvolací súd poukazuje na to, že predmetný dôkaz bol vykonaný na návrh žalovaného a pojednávanie dňa 02.05.2023 bolo odročené na deň 18.5.2023 práve za účelom vyžiadania si správ z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a zo Sociálnej poisťovne. Takže žalovaný mal vedomosť, že predmetný dôkaz bude vykonávaný na danom pojednávaní a z obsahu zápisnice vyplýva, že tento bol riadne vykonaný a oboznámený. Žalovaný v záverečnej reči

žiadal prihliadať na príjem žalobcu vyplývajúci zo správy Sociálnej poisťovne. Nemožno prijať záver, že by sa súd prvej inštancie touto skutočnosťou nezaoberal, nakoľko konštatoval, že pre súd nie je prioritná sociálna funkcia náhrady mzdy po uplynutí 12 mesiacov od neplatného skončenia pracovného pomeru, ale podstatné sú skutočnosti na strane zamestnávateľa, pričom vychádzal zo záverov ústavného súdu z vyššie citovaného nálezu.

12. O trovách odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 CSP, aplikujúc § 255 ods. 1 CSP, keď žalobca pred odvolacím súdom mal plný úspech, preto mu priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalovanému v plnom rozsahu.

13. Rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

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

(§ 420 CSP)

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

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

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

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

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

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie. (§ 422 ods. 1 a 2 CSP)

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné. (§ 423 CSP)

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

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde. (§ 427 ods. 1 a 2 CSP)

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) 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) Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa. (§ 429 CSP)

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania. (§ 430 CSP)