

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 9CoPr/13/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7221204378
Dátum vydania rozhodnutia: 06. 03. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dana Popovičová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2024:7221204378.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Dany Popovičovej a členiek senátu JUDr. Gizely Majerčák a JUDr. Aleny Mikovej v spore žalobcu: A. B., nar. XX. XX. XXXX, bytom C. D. X, zastúpeného Mgr. Miroslavou Pyšniakovou, advokátkou so sídlom v Michalovciach, M. Gorkého č. 1, proti žalovanému: PLYNROZ, a. s. Sobrance, so sídlom v Sobranciach, Kúpeľská 66, IČO: 00 594 482, zastúpeného Mgr. Kamilou Paľovčíkovou, advokátkou so sídlom v Michalovciach, Nám. Osloboditeľov č. 77, o náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Košice II zo dňa 30.5.2023 č.k. 10Cpr/4/2021-136 takto

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok.

Žalobca má nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalovanému v celom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Košice II (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi 18.692,22 eur s prísl., bližšie špecifikovaným vo výroku rozsudku do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

2. Rozhodol tak o nároku žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 1.1.2019 do 31.3.2021 voči žalovanému z dôvodu, že s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite.

3. Vykonaným dokazovaním vzal súd prvej inštancie za preukázané, že žalobca bol zamestnancom žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 1.8.2006 ako stolár v znení jej dodatku zo dňa 31.3.2017. Žalovaný skončil so žalobcom pracovný pomer listom „okamžité skončenie pracovného pomeru“ zo dňa 21.5.2018, doručeným žalobcovi 21.5.2018 pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Listom zo dňa 28.5.2018, doručeným žalovanému dňa 29.5.2018 oznámil žalobca žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní a pridelovaní práce, keďže okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.5.2018 považuje za neplatné. Okresný súd Košice II rozsudkom z 20. novembra 2020 č. k. 41Cpr/29/2018 - 378 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.5.2018 dané žalovaným žalobcovi je neplatné. Z odôvodnenia rozsudku vyplynulo vymedzenie dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru formulovaných tak, že „dňa 30.4.2018 bolo zo strany zamestnávateľa prostredníctvom predsedu predstavenstva E. F. G. Ihnáta na pracovisku Drevovýroba v Sobranciach zistené, že žalobca počas pracovnej doby na zariadeniach zamestnávateľa a zrejme aj z materiálu zamestnávateľa vykonával realizáciu výrobkov - eurookien bez prijatia riadnej objednávky na realizáciu zákazky a bez jej schválenia a podpísania priamym nadriadeným, resp. priamo v rozpore so zákazom na realizáciu takýchto zákazok“. Podľa názoru súdu predmetom tvrdeného porušenia povinností žalobcu mala byť realizácia zákazky pre E. F. F., ktorý je bratom predsedu predstavenstva žalovaného JUDr. F. G. F. na základe objednávky. So zreteľom na zistené skutočnosti vymedzenie dôvodov v okamžitom

skončení pracovního poměru hodnotil soud jako všeobecné, neurčité a nezrozumitelné a současně za neprokázané, aby žalobce naplnil svým konáním tvrzené skutkové důvody uvedené v okamžitém skončení pracovního poměru, protože práce tam uvedené nevykonával bez objednávky. Soud nezjistil ani porušení příkazů nadřízeného. Konstatoval, že u žalovaného v rozhodném čase panovali negativní vztahy mezi štatutářem žalovaného JUDr. Ing. G. F. a jeho bratrem JUDr. F. F. F., což malo vést k tomu, že JUDr. Ing. G. F. mal vydat' zákaz pracovat' na výrobkoch pre brata JUDr. Ing. F. F., ktorý zastával funkciu podpredsedu predstavenstva, zodpovedal za prevádzku Drevovýroba v Sobranciach, ktorej funkcie mal byť následne zbavený. Krajský súd v Košiciach o odvolaní žalovaného voči rozsudku súdu prvej inštancie rozhodol rozsudkom zo dňa 24.2.2022 sp. zn. 2CoPr/4/2021 tak, že potvrdil rozsudok vo výroku o určení neplatnosti skončenia pracovního poměru.

4. Zo mzdového listu žalobcu za rok 2018, obdobie 01/2018, 02/2018, 03/2018, súd prvej inštancie zistil, že v mesiaci 01/2018 bola hrubá mzda 329,23 eur a žalobca odpracoval 84 hodín, v mesiaci 02/2018 bola hrubá mzda 571,39 eur a žalobca odpracoval 144 hodín, v mesiaci 03/2018 bola hrubá mzda 576,98 eur a odpracoval 144 hodín. Z Plánovacieho kalendára na rok 2019 súdu vyplynulo, že rok 2019 mal 365 dní, z ktorých bolo 250 pracovných dní, s platenými sviatkami mal 261 pracovných dní, 2000 pracovných hodín (á 8 hod.), s platenými sviatkami 2088 pracovných hodín; každý mesiac mal 21,75 pracovných dní x 8h = 174 pracovných hodín. Z Plánovacieho kalendára na rok 2020 súdu vyplynulo, že rok 2020 mal 366 dní, z ktorých bolo 251 pracovných dní, s platenými sviatkami 262 pracovných dní, 2008 pracovných hodín a s platenými sviatkami 2 096 hodín; každý kalendárny mesiac mal 21,833 pracovných dní x 8h, t. j. 174,66 pracovných hodín. Z Plánovacieho kalendára na rok 2021 vyplynulo, že rok 2021 mal 365 dní, z ktorých bolo 251 pracovných dní, s platenými sviatkami 261 pracovných dní, pri 8 hodinovom pracovnom čase rok 2021 mal 2008 pracovných hodín a s platenými sviatkami 2 088 hodín; každý kalendárny mesiac mal 21,75 pracovných dní x 8h, t. j. 174 pracovných hodín.

5. Po právnom posúdení veci v zmysle § 79 ods. 1,2,4,5, § 129 ods. 1, § 134 ods. 1,2 Zákonníka práce, § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nar. vlády č. 87/1995 Z.z. dospel k záveru, že žaloba je v celom rozsahu dôvodná, preto jej vyhovel.

6. Na zdôvodnenie rozhodnutia uviedol, že sporným v konaní nebola tá skutočnosť, že zo strany žalovaného došlo listom zo dňa 21.5.2018 k neplatnému skončeniu pracovního poměru so žalobcom okamžite. Sporným bolo, či žalobca ako zamestnanec oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Žalovaný mal za to, že vychádzajúc zo znenia ust. § 79 ods. 4 a 5 Zákonníka práce žalobca tak mohol urobiť až po právoplatnom skončení konania o neplatnosť okamžitého skončenia pracovního poměru a zdôraznil, že žalovaný ako zamestnávateľ o ďalšie zamestnávanie a pridelovanie práce žalobcovi podľa obsahu pôvodnej pracovnej zmluvy po právoplatnom ukončení konania o neplatnosť skončenia pracovního poměru zo strany žalobcu požiadaný nebol.

7. V tej súvislosti súd prvej inštancie uviedol, že základným predpokladom priznania nároku na náhradu mzdy po neplatnom skončení pracovního poměru je včasné podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovního poměru na súde zamestnancom a zároveň oznámenie zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Správne žalovaný uviedol, že len súd môže rozhodnúť o neplatnom skončení pracovního poměru a to aj s poukazom na uznesenie NS SR sp. zn. 1Cdo/180/2009 zo dňa 27.10.2009. Pokiaľ si žalovaný vykladá toto rozhodnutie tak, že oznámenie o ďalšom zamestnávaní môže zamestnanec spraviť najskôr po právoplatnosti rozhodnutia v konaní o neplatnosť okamžitého skončenia pracovního poměru, jeho výklad je nesprávny. Toto rozhodnutie rieši len to, kedy možno priznať nárok na náhradu mzdy takému zamestnancovi, a to po právoplatnom skončení konania o neplatnosť skončenia pracovního poměru, nie však skôr, ako súd o neplatnosti rozhodne. Oznámenie, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní môže urobiť najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti rozviazania pracovního poměru. Aj z rozsudku NS SR sp. zn. 5Cdo/269/2007 vyplýva, že „rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie, aby ho ďalej zamestnával“. Pokiaľ by zamestnanec oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní až po právoplatnom skončení konania o neplatnosť skončenia pracovního poměru, nárok na náhradu mzdy za čas do rozhodnutia súdu by mu nevznikol, preto je v jeho záujme oznámiť túto skutočnosť zamestnávateľovi čo najskôr, lebo len od tohto okamihu mu vzniká nárok na náhradu mzdy.

8. Nakoľko z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobca listom zo dňa 28.5.2018 doručeným žalovanému dňa 29.5.2018 oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, v danom prípade sú

naplnené podmienky podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce na priznanie náhrady mzdy žalobcovi. Neuplatní sa tak ust. § 79 ods. 4 a 5 Zákonníka práce, podľa ktorého by mal žalobca nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za výpovednú dobu 2 mesiacov. Žalobca si nárok na náhradu mzdy uplatnil za obdobie 27 mesiacov od 1.1.2019 do 31.3.2019, nakoľko po okamžitom skončení pracovného pomeru bol od 1.6.2018 do 31.12.2018 na materskej dovolenke.

9. Žalovaný žiadal, aby súd priznal žalobcovi náhradu mzdy len za obdobie 12 mesiacov. Okolnosti relevantné pre také rozhodnutie vymedzil tak, že spočívajú na strane žalobcu, keď dôvodom neplatne okamžite skončeného pracovného pomeru bolo zvlášť hrubé porušenie pracovnej disciplíny, ktoré existenčne ohrozovalo žalovaného, narúšalo dodržiavanie pracovnej disciplíny na pracovisku, a preto by nebolo spravodlivé od zamestnávateľa požadovať, aby ho naďalej zamestnával, čo uplatnil i cestou súdu. Ďalším dôvodom sú podľa neho pomery na jeho strane - toho času už nepodniká v predmete podnikania drevovýroby, na základe čoho nemohol žalobcovi pridelovať dohodnutý druh práce. Napokon dôvodom je i dlhodobo pretrvávajúca a nepriaznivá ekonomická situácia vyvolaná pandémiou COVID 19 a vojnovým konfliktom, ktoré mali nepriaznivý dopad na ekonomickú situáciu žalovaného a vyplatenie žalobcom uplatňovaných nárokov by malo devastačné účinky na žalovaného.

10. V tej súvislosti súd prvej inštancie s poukazom na dôvody, ktoré žalovaný uviedol v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 21.5.2018 pre skončenie pracovného pomeru okamžite, vyplývajúce z rozsudku Okresného súdu Košice II sp. zn. 41Cpr/29/2018 uviedol, že v konaní nebolo preukázané, aby žalobca naplnil svojím konaním tvrdené skutkové dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru, nakoľko práce nevykonával bez objednávky a súd ani nezistil porušenie príkazov nadriadeného. Vychádzajúc z konkrétneho dôvodu uvedeného v okamžitom skončení pracovného pomeru súd prvej inštancie zamerl pozornosť na to, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a aby mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca (viď. nález Ústavného súdu SR sp. zn. I.ÚS/331/2019). V tej súvislosti súd konštatoval, že aj keď žalovaný považoval konanie žalobcu uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru za zvlášť hrubé porušenie pracovnej disciplíny, podstatné pre posúdenie nároku žalobcu z pohľadu súdu bolo, že súd v spomínanom súvisiacom konaní nezistil, že by žalobca pracovnú disciplínu žalovaným popísaným spôsobom porušil; dôvodom pre vyhovieť žalobe neboli výlučne okolnosti, ktoré by spočívali vo formálnych nedostatkoch náležitostí úkonu skončenia pracovného pomeru. Konanie žalobcu spočívajúce v závažnom porušení pracovnej disciplíny preukázané nebolo, preto táto skutočnosť nemôže byť ani dôvodom pre zníženie nároku na náhradu mzdy. Žalovaný nezrejmil, v čom by malo spočívať jeho existenčné ohrozenie konaním žalobcu, ktoré bolo dôvodom skončenia pracovného pomeru. Porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom by muselo mať taký charakter, ktorý sa bezprostredne dotýka postavenia žalovaného, či jeho fungovania; môže sa týkať dôvery zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorá bola správaním zamestnanca narušená, čo zamestnávateľa od počiatku vedie k tomu, že prácu zamestnancovi neprideluje. Žalovaný síce vo svojej výpovedi poukázal opakovane na nevhodné správanie sa žalobcu (skoré odchody, neskoré príchody), ktoré podľa neho viedli k skončeniu pracovného pomeru, avšak tieto dôvody neboli uvedené v liste, ktorým okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom. Preto nebolo možné posúdiť ani dopad na pracovnú disciplínu ostatných na pracovisku.

11. Pokiaľ žalovaný v priebehu konania uviedol, že toho času už nepodniká v predmete podnikania drevovýroby, čo malo byť dôvodom, prečo žalobcovi nemohol pridelovať dohodnutý druh práce, súd prvej inštancie uviedol, že už v súvisiacom konaní sa súd takýmto dôvodom zaoberal a zistil, že zrušenie prevádzky Drevovýroba v Sobranciach z ekonomických dôvodov preukázané nebolo. Ani v tomto spore žalovaný neuviedol a nepredložil dôkazy svedčiace o ukončení činnosti v predmete podnikania drevovýroby. Naopak, z výpisu z obchodného registra bolo zistené, že táto činnosť naďalej predstavuje predmet činnosti žalovaného. Pokiaľ žalovaný pri svojej výpovedi poukázal na znížený rozsah prác v drevovýrobe, súd nenadobudol presvedčenie, že situácia v tejto oblasti podnikania žalovaného neumožňuje pridelovať ďalšiu prácu žalobcovi, keďže drevárska výroba pokračovala a pokračuje. Tento dôvod nemôže viesť ku kráteniu nároku na náhradu mzdy žalobcovi.

12. Pokiaľ žalovaný poukázal v tej súvislosti na dlhodobo pretrvávajúcu a nepriaznivú ekonomickú situáciu vyvolanú pandémiou Covid 19 a vojnovým konfliktom, ktoré mali nepriaznivý dopad na

ekonomickú situáciu žalovaného, v tomto smere neponúkol žiadne konkrétne tvrdenia ani dôkazy o jeho ekonomickej situácii, poukázal len na výšku úverov, bez ozrejmenia celkového stavu majetku a zisku spoločnosti. Nebolo tak žalovaným dostatočne vysvetlené a ozrejmené, akým spôsobom tieto skutočnosti ovplyvnili jeho ekonomickú situáciu a možnosť prideľovania práce žalobcovi, pričom drevárska činnosť sa v rozsahu jeho pracovnej náplni naďalej realizuje. Žalovaný je akciovou spoločnosťou s určitým základným imanom a so širokým rozsahom predmetu podnikania, preto by bolo žiadúce, aby dôvody v tomto smere ozrejmil a preukázal. Ani všeobecný odkaz na vojnový konflikt, ktorý navyše časovo nereflektuje obdobie, ktorého sa nárok na náhradu mzdy týka, neumožnil súdu posúdiť existenciu takých dôvodov na strane žalovaného, ktoré by viedli k zníženiu náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 4 Zákonníka práce.

13. Súd prvej inštancie tak dospel k záveru, že žalovaný neuviedol také relevantné dôvody, či už na strane žalobcu alebo na jeho strane, ktoré by odôvodňovali zníženie náhrady mzdy pod žalobcom požadovaných 27 mesiacov.

14. Pokiaľ ide o výšku náhrady mzdy, túto žalovaný nerozporoval.

15. Vychádzajúc z § 134 Zákonníka práce rozhodujúcim obdobím pre výpočet náhrady mzdy je prvý štvrtrok 2018 t. j. 01/2018 až 03/2018 vrátane. Počas neho príjem žalobcu predstavoval 1.477,60 eur a súhrnne odpracoval celkovo 372 hodín; priemerný hodinový zárobok bol 3,9720430108 eur na 1 hodinu ($1477,60/372 = 3,9720430108$). Priemerný zárobok za kalendárny mesiac v roku 2019 tak bol v sume 691,135 eur, po zaokrúhlení 691,14 eur (174 pracovných hodín x 3,9720430108 eur/h), v roku 2020 v sume 693,757 eur, po zaokrúhlení 693,76 eur (174,66 pracovné hodiny x 3,9720430108 eur/h) a v roku 2021 691,135 eur po zaokrúhlení 691,14 eur (174 pracovných hodín x 3,9720430108 eur/h).

16. Preto rozhodol tak, ako vyplýva z enunciatu rozsudku a zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 18.692,22 eur s prísl.

17. O nároku na náhradu trov konania rozhodol v zmysle § 255 ods. 1 C.s.p. a úspešnému žalobcovi priznal plnú náhradu trov konania voči neúspešnému žalovanému.

18. Proti tomuto rozsudku v zákonnej lehote podal odvolenie žalovaný, z dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm h/ C.s.p. a odvolaciu súdu navrhol, aby rozsudok zmenil tak, že prizná žalobcovi nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Odvolanie odôvodnil tým, že rozsudok považuje za arbitrárny, odporujúci zákonným ustanoveniam. Konštatovanie súdu uvedené v bode 27. a 28. rozsudku a spôsob, akým sa súd vypořiadal so žalovaným prezentovaným výkladom ust. § 79 ods. 4 a 5 Zákonníka práce považuje za nesprávne. Podľa logického, systematického a gramatického výkladu spomínaného zákonného ustanovenia, ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne (čo môže s konečnou platnosťou rozhodnúť len súd) a zamestnanec následne (po právoplatnosti rozhodnutia súdu) netrvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, platí fikcia, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou. Zo strany žalobcu (po právoplatnom skončení konania o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru) nebol žalovaný ako jeho zamestnávateľ kontaktovaný žalobcom s požiadavkou o jeho ďalšie zamestnávanie a prideľovanie mu práce podľa pôvodnej pracovnej zmluvy. Uvedené potvrdil žalobca aj pri svojom výsluchu dňa 2.5.2023. Toto má za následok, že aj keď pracovný pomer skončil neplatne, ale zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, vzniká mu nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacoch v zmysle § 79 ods. 4 Zákonníka práce. Toto konštatovanie má oporu v uznesení NS SR sp. zn. 1Cdo/180/2009. Žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní v čase kedy skončenie pracovného pomeru nebolo napadnuté na súde a ani judikované zo strany súdu. Žalobca sa v priebehu konania nezaujímal o svoju pracovnú pozíciu, osobne sa nedostavil na pracovisko, a to ani po právoplatnosti rozhodnutia súdu ohľadom neplatného skončenia pracovného pomeru. Na základe vyjadrení a správania sa žalobcu mal žalovaný za to, že žalobca netrvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, preto nastala fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou (viď. rozhodnutie NS SR sp. zn. 3Cdo/237/2007).

19. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu navrhol potvrdiť rozsudok ako vecne správny a uplatnil náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu. Stotožnil sa s výkladom ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, uskutočneným súdom prvej inštancie. Rozsudok súdu prvej inštancie považuje za vecne správny. Len

v prípade, pokiaľ by zamestnanec v čase vyhlásenia rozhodnutia o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru netrval na ďalšom zamestnávaní, nastáva právna fikcia v zmysle § 79 ods. 4 Zákonníka práce, nie však v takom prípade, keď tak urobil skôr.

20. Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací prejednal odvolanie žalovaného bez nariadenia pojednávania v zmysle ust. § 385 ods. 1 C.s.p., z hľadiska uplatneného odvolacieho dôvodu, v rozsahu podľa ust. § 379 a § 380 C.s.p. a dospel k záveru, že odvolaniu nie je možné vyhovieť.

21. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 6.3.2024 o 9,30 hod v pojednávacej miestnosti č.d. 210/ II. posch., pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené dňa 29.2.2024 na úradnej tabuli a webovej stránke Krajského súdu v Košiciach v zmysle ust. § 219 ods. 3 C.s.p.

22. Odvolací súd po preskúmaní odvolania dospel k záveru, že namietaný odvolací dôvod v zmysle § 365 ods. 1 písm. h/ C.s.p. nie je naplnený.

23. Súd prvej inštancie zo zisteného skutkového stavu vyvodil správny právny záver, pričom správne podrobné a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody rozsudku, s ktorými sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje a na tieto odkazuje (§387 ods. 2 C.s.p.).

24. Odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie dáva odpovede na argumenty uvádzané žalovaným v odvolaní. Žalovaný pritom argumentuje skutočnosťami, ktoré uviedol už v konaní pred súdom prvej inštancie a s ktorými sa súd náležite a správne vypořiadal pri rozhodovaní vo veci, preto odvolacie námietky spochybňujúce správnosť právneho záveru súdu prvej inštancie nie sú spôsobilé spochybníť vecnú správnosť napadnutého rozsudku.

25. V prejednávanej veci uplatnil žalobca vo vzťahu k žalovanému nárok na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru okamžite, pričom súd prvej inštancie správne tento nárok posudzoval v zmysle § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce v spojení s § 134 ods. 1, 2 Zákonníka práce.

26. Žalobca v tomto konaní uplatnil nárok na náhradu mzdy za obdobie od 1.1.2019 do 31.3.2021, teda za obdobie nasledujúce po tom, ako s ním žalovaný ako jeho zamestnávateľ ukončil pracovný pomer okamžite listom doručeným mu 29.5.2018. Listom zo dňa 28.5.2018, doručeným žalovanému dňa 29.5.2018 oznámil žalobca žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Z vykonaného dokazovania tiež vyplynulo, že rozsudkom Okresného súdu Košice II zo dňa 20.11.2020 č. k. 41CPr/29/2018-378 v spojení s potvrdzujúcim rozsudkom Krajského súdu v Košiciach zo dňa 24.2.2022 sp. zn. 2CoPr/4/2021 bolo súdom určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce zo dňa 21.5.2018 dané žalovaným žalobcovi, ktoré mu bolo doručené 21.5.2018, je neplatné.

27. Súd prvej inštancie po vykonanom dokazovaní a po právnom posúdení veci v zmysle § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce dospel k správne záveru, že nárok žalobcu na náhradu mzdy za uplatnené obdobie od 1.1.2019 do 31.3.2021 t.j. za 27 mesiacov je dôvodný, pričom obranu žalovaného, ktorý v súlade s § 79 ods. 2 Zákonníka práce navrhoval znížiť náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, považoval za neopodstatnenú.

28. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď, alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite, alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

29. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

30. Zmyslom cit. zákonného ust. § 79, ktoré má kogentnú povahu, a preto sa nemôžu účastníci právneho vzťahu od jeho znenia odchýliť, je upraviť práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v dobe, začínajúcej dňom, kedy sa mal pracovný pomer skončiť na základe neplatného skončenia pracovného pomeru, najneskôr do dňa, kedy súd svojim právoplatným rozhodnutím určil neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Rozsah práv zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer závisí od toho, či má zamestnanec záujem pokračovať v pracovnom pomere. Pracovaný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom trvá naďalej len vtedy, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Zamestnanec môže oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával kedykoľvek po tom, ako s ním zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer, najneskôr však do rozhodnutia súdu, ktorým bolo konanie o žalobe zamestnanca o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru právoplatne skončené a ktorým bola určená neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Zamestnanec môže svoje stanovisko, či trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, meniť, rozhodujúce je však z hľadiska nárokov uvedených v § 79 ods. 1 až 4 stanovisko zamestnanca, ktoré oznámil zamestnávateľovi v dobe vyhlásenia súdneho rozhodnutia o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Oznámenie zamestnanca o tom, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával je jednostranný právny úkon, ktorý je adresovaný zamestnávateľovi a ktorý nevyžaduje písomnú formu pod následkom neplatnosti tohto právneho úkonu. Môže sa tak preto stať konaním i opomenutím, ako aj iným spôsobom, ktorý však nevzbudzuje pochybnosti o tom, čo chcel zamestnanec vyjadriť (viď. Zákonník práce, 2. vydanie, 2019, Mesiarkynová a spol.).

31. V danom prípade niet žiadnych pochyb o tom, že listom zo dňa 28.5.2018 doručeným žalovanému dňa 29.5.2018 žalobca oznámil žalovanému, že nesúhlasí s dôvodmi na okamžité skončenie pracovného pomeru uvedenými v liste zo dňa 21.5.2018, ktorý mu žalovaný doručil a trvá na tom, aby ho žalovaný ako zamestnávateľ naďalej zamestnával a aby mu bola pridelovaná práca a vyplácaná mzda v súlade s pracovnou zmluvou.

32. Vychádzajúc z obsahu tohto listinného dôkazu, tento právny úkon nemožno vykladať inak, ako oznámenie zamestnanca adresované zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával po tom, ako mu bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Toto oznámenie bolo doručené žalovanému dňa 29.5.2018. Boli tak naplnené podmienky pre nárok na náhradu mzdy v súvislosti s neplatne skončeným pracovným pomerom, ktorý žalobca ako zamestnanec uplatnil po tom, ako s ním zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer za obdobie do právoplatného skončenia konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru právoplatným rozhodnutím súdu, teda za obdobie od 1.1.2019 do 31.3.2021.

33. Platí preto fikcia, vyplývajúca z vyššie cit. zákonného ustanovenia, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného sa nekončí, pričom v danom prípade nebolo súdom rozhodnuté, že nemožno od žalovaného ako zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Rozhodnutie o tom si vyžaduje návrhovú povinnosť zamestnávateľa, ako žalovanej strany v konaní o náhradu mzdy, pričom žalovaný takýto návrh nepodal.

34. Ako vyplýva z vyššie uvedeného, poskytnutie náhrady mzdy je dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával prácu podľa pracovnej zmluvy. Samotná skutočnosť, že zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšej práci, znamená, že je pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy.

35. Za nesprávny je potrebné považovať názor odvolateľa, že výkladom ust. § 79 ods. 4 a 5 Zákonníka práce možno dôjsť k záveru, že je potrebné, aby žalobca ako zamestnanec následne ešte kontaktoval žalovaného ako zamestnávateľa, a to po právoplatnom skončení súdneho konania o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru s požiadavkou o ďalšie následné zamestnávanie a pridelovanie práce. V tej súvislosti sa odvolaciemu súdu žiada dodať, že predmetom tohto konania nie je nárok žalobcu na náhradu mzdy po tom, ako bolo súdom právoplatne rozhodnuté o neplatnom skončení pracovného pomeru, kedy zamestnancovi vzniká nárok na náhradu mzdy v zmysle ust. § 142 Zákonníka práce, ale nárok v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Za nesprávny je preto potrebné považovať názor žalovaného, že žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy v sume jeho

priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov v zmysle § 79 ods. 4 Zákonníka práce, ktoré ustanovenie sa aplikuje len v tom prípade, pokiaľ zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že netrvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, čo nie je daný prípad.

36. Samotná skutočnosť, že po tom, ako žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, sa osobne nedostavil na pracovisko, nie je dôvodom pre nepriznanie náhrady mzdy žalobcovi, ako sa mylne domnieva odvolateľ.

37. Pokiaľ žalovaný v odvolaní uvádza, že na daný prípad je potrebné použiť právny názor Najvyššieho súdu vyslovený v rozhodnutí sp. zn. 3Cdo/237/2007 ohľadom právnej fikcie skončenia pracovného pomeru dohodou, odvolací súd uvádza, že v spomínanom rozhodnutí sa rieši situácia, ak vznikne sporná otázka ohľadom výkladu vôle zamestnanca smerujúcej k skončeniu pracovného pomeru. Otázkou v tomto konaní bolo, či zamestnanec zmenil svoje stanovisko, že trvá na ďalšom zamestnávaní tým, že požiadal o starobný dôchodok, prípadne, či existovala iná skutočnosť, ktorá by vylučovala trvanie nároku podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce.

38. V danom prípade nebolo sporné, že žalobca po tom, ako oznámil listom zo dňa 28.5.2018 žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, svoje stanovisko nezmenil. V danom prípade neboli zistené žiadne také skutkové okolnosti, ktoré by svedčili o tom, že žalobca už na ďalšom zamestnávaní za požadované obdobie netrvá. Táto otázka nebola ani predmetom dokazovania na súde prvej inštancie, keďže žiadna zo strán sporu svoje tvrdenia a ani dokazovanie týmto smerom nesmerovala.

39. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd potvrdil rozsudok vrátane výroku o trovách konania podľa § 387 ods. 1 C.s.p. ako vecne správny.

40. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p. tak, že úspešnému žalobcovi priznal plnú náhradu trov odvolacieho konania voči neúspešnému žalovanému.

41. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.).

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 C.s.p.).

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 (§ 421 ods. 1 C.s.p.).

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. 2 C.s.p.).

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. 1,2 C.s.p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

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 plyní 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. 1,2 C.s.p.).

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 C.s.p.).

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

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 ods. 2 C.s.p.).

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