

Súd: Okresný súd Košice I  
Spisová značka: 25Cpr/1/2018  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7118224344  
Dátum vydania rozhodnutia: 04. 06. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marta Melicherčíková  
ECLI: ECLI:SK:OSKE1:2020:7118224344.6

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice I, dňa 4.6.2020, sudkyňou JUDr. Martou Melicherčíkovou, v právnom spore žalobkyne: R. R., W. XX.X.XXXX, F. U. XXX, V.-I., zastúpená advokátom JUDr. Ivanom Vankom, Floriánska 19, Košice, AK ČOLLÁK WEICZEN VANKO & PARTNERI, proti žalovanej Štátna vedecká knižnica v Košiciach, Hlavná 10, Košice, IČO: 164 674, zastúpená AK Granec spol. s r.o., Kováčska 28, Košice, v konaní o náhradu mzdy, takto

### rozhodol:

Žalovaná je p o v i n n á zaplatiť žalobkyni sumu vo výške 19.701,72 € bez príslušenstva do 30 dní od právoplatnosti rozsudku.

Žalobkyni p r i z n á v a nárok na náhradu trov konania v plnej výške.

### odôvodnenie:

1. Žalobkyňa žalobou zo dňa 31.8.2011 sa domáhala vyslovenia a určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 7.6.2011 s tým, že pracovný pomer u žalovanej naďalej trvá. Požadovala aj náhradu trov konania.

2. O neplatnosti skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 7.6.2011 súd rozhodol rozsudkom zo dňa 26.10.2017, sp.zn. 25Cpr/1/2011 tak, že určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 7.6.2011 je neplatné a pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou trvá. Protinávrh žalovanej, ktorým žiadala v prípade vyhovenia žaloby rozhodnúť o skončení pracovného pomeru na základe súdneho rozhodnutia v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce z dôvodu, že nemožno od nej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala poukazujúc na jej správanie súd zamietol a nárok žalobkyne na náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie.

3. V dôsledku odvolania Krajský súd v Košiciach rozsudkom zo dňa 16.10.2018 rozsudok prvostupňového súdu potvrdil, z ktorého dôvodu rozsudok prvostupňového súdu vo výrokoch I., III. nadobudol právoplatnosť 13.11.2018, vo výrokoch II., IV. dňa 3.1.2019.

4. Predmetom konania je teda náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Právny zástupca žalobkyne výšku náhrady mzdy špecifikoval podaním zo dňa 15.1.2018, keď žalobkyňa požadovala náhradu mzdy titulom neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru vo výške 25.297,92 €, t.j. za 36 mesiacov od 25.7.2011, teda odo dňa, kedy žalobkyňa oznámila zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával, do 26.7.2014, pri priemernom zárobku 702,72 €.

5. Podľa žalovanej strany, vychádzajúc z výplatných pások žalobkyne, priemerný mesačný zárobok žalobkyňa vyčíslila nesprávne, keďže v rozhodujúcom období odpracovala viac ako 22 dní, presne 26 dní a funkčný plat podľa platového výmeru žalobkyne predstavuje 537,50 €. Žalobkyňa v rozhodnom

období odpracovala 247,5 hodín, pričom hrubý zárobok za rozhodné obdobie predstavoval 830,70 €. Priemerný hodinový zárobok tak činil 3,3564 €. Priemerný počet opracovaných hodín pri 7,5 hodinovom dennom úväzku je 163,05 hodín mesačne. Podľa jej výpočtu priemerný mesačný zárobok žalobkyne v rozhodnom období činil 547,27 €. Žalovaná strana súčasne uviedla, že súd automaticky neprizná celý nárok za 36 mesiacov, ale postupuje v súlade s ust. § 79 Zákonníka práce, platného a účinného v čase, keď k neplatnému skončeniu pracovného pomeru došlo, t.j. k 31.8.2011, z ktorého dôvodu navrhol konajúcemu súdu, aby nárok žalobkyne nad 12 mesiacov nepriznal.

6. V priebehu konania, na pojednávaní dňa 6.2.2020 právni zástupcovia oboch strán sporu uviedli súdu, že medzi nimi je nesporná výška priemerného mesačného príjmu žalobkyne 547,27 €, ktorú výšku žiadali, aby súd považoval medzi nimi za nespornú.

7. Podľa ust. § 1 ods. 1 Zákonníka práce, účinného do 31.8.2011 tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

8. Podľa ust. § 14 Zákonníka práce spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.

9. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, účinného do 31.8.2011 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. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

10. Podľa § 79 ods.2 citovaného zákona 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.

11. Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce, účinného do 31.8.2011 zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

12. Podľa ods. 2 citovaného zákonného ustanovenia, veta prvá mzda je peňažné plnenie, alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda), poskytovaná zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

13. Podľa § 134 ods. 1, 2 Zákonníka práce, účinného do 31.8.2011 priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

14. Podľa ust. § 134 ods. 4 Zákonníka práce, účinného do 31.8.2011 priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

15. Základným a rozhodujúcim predpokladom vzniku nároku na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je neplatnosť tohto skončenia pracovného pomeru. Ak zamestnanec so skončením pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, alebo skončením v skúšobnej dobe nesúhlasí, musí neplatnosť skončenia pracovného pomeru uplatniť na

súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť (§ 77 Zákonníka práce). Ak tak v určenej lehote neurobí, jeho právo zanikne a to aj za predpokladu, že by bol inak zrušovaci prejav neplatný (§ 36 Zákonníka práce).

16. Rozhodnutím súdu o určení platnosti, alebo neplatnosti skončenia pracovného pomeru je súd rozhodujúci o náhrade mzdy podľa § 79 viazaný a bez kladného rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa nemožno s úspechom domáhať nároku na náhradu mzdy. Ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí a zostávajú mu zachované všetky práva a povinnosti vyplývajúce z ust. § 47. Výnimkou je, ak súd rozhodne, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V tomto prípade sa pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom skončí na základe súdneho rozhodnutia. Domáhať sa v tomto spore rozhodnutia súdu bude na zamestnávateľovi. Toto právo môže uplatniť podaním samostatného návrhu na začatie konania, alebo uplatnením vzájomného návrhu v konaní o náhradu mzdy. Naliehavý právny záujem na takomto určení zamestnávateľ nemusí preukazovať. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi súčasne poskytnúť náhradu mzdy. Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie o tom, aby ho ďalej zamestnával. Nárok na náhradu mzdy trvá až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, nevyžaduje písomnú formu. Možno ho urobiť aj iným spôsobom, napr. ústne, výkonom prác a podobne. Náhrada mzdy sa poskytuje vo výške priemerného zárobku (§ 134). Podrobnosti o zisťovaní priemerného zárobku môže upravovať aj kolektívne zmluva.

17. Ust. ods.2 ust. § 79 umožňuje znížiť, príp. vôbec nepriznať zamestnancovi náhradu mzdy, ak celkový čas, za ktorý by sa mu mala poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov. Podmienkou zníženia, resp. nepriznania náhrady mzdy je uplatnenie tohto nároku zamestnávateľom na súde. Bez žiadosti zamestnávateľa súd nemôže jeho povinnosť nahradiť, zamestnancovi mzdu znížiť, príp. ju vôbec nepriznať. Nárok zamestnávateľa na zníženie, alebo nepriznanie náhrady mzdy nemožno uplatniť samostatným návrhom na začatie konania, ale iba v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru. Pri rozhodovaní súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie náhrady mzdy požaduje.

18. Súd mal za nesporné a preukázané, že so žalobkyňou bol neplatne skončený pracovný pomer, o čom bolo rozhodnuté rozsudkom Okresného súdu Košice I zo dňa 26.10.2017, sp.zn. 25Cpr/1/2011, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach zo dňa 16.10.2018, sp.zn. 5CoPr/6/2018, právoplatným 13.11.2018. Za nespornú súd považoval aj skutočnosť, že potom, čo žalobkyňa bol zo strany žalovanej doručený list, ktorým s ňou ukončil pracovný pomer s odkazom podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, žalobkyňa listom zo dňa 25.7.2011 oznámila žalovanej, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a žiada a trvá na tom, aby ju naďalej zamestnávala a vyplácala mzdu v zmysle pracovnej zmluvy z 1.6.1988. Predmetný list bol žalovanej doručený 29.7.2011. Za preukázané mal súd aj to, že žalovaná ani potom, čo jej žalobkyňa oznámila, že naďalej trvá na ďalšom zamestnávaní jej prácu neprideľovala, nevyplácala náhradu mzdy, podľa potvrdenia zo dňa 7.2.2020 Štátna vedecká knižnica potvrdila, že žalobkyňa nastúpila do zamestnania 7.12.2018.

19. Medzi stranami sporu bola nesporná aj výška priemerného zárobku 547,27 €, čím žalobkyňa požadovala náhradu mzdy vo výške 19.701,72 € bez príslušenstva, t.j. za 36 mesiacov.

20. Žalovaná žiadala, aby súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov žalobkyňi znížil, keďže mala za to, že náprava môže byť učinená aj nižšou sumou, príp. inou sumou, než 12 mesiacov, keďže žalobkyňa, aj keď bola evidovaná na úrade práce, mala možnosť prácu získať.

21. Z dôkazov predložených žalobkyňou je zrejmé, že podľa potvrdenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Košice, zo dňa 27.9.2019 žalobkyňa bola vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 25.7.2011 do 12.11.2018 vrátane, o čom svedčí aj Rozhodnutie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny zo dňa 1.8.2011, č.k. K2/11/20483/IPS, podľa ktorého bola žalobkyňa zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom 25.7.2011.

22. Žalobkyňa predložila aj Rozhodnutie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny zo dňa 20.12.2018, na základe ktorého bola z evidencie uchádzačov o zamestnanie vyradená dňom 13.11.2018, keďže na základe predloženého rozsudku Okresného súdu Košice I zo dňa 26.10.2017, sp.zn. 25Cpr/1/2011, ktorý nadobudol právoplatnosť 13.11.2018, právoplatnosťou rozsudku Krajského súdu v Košiciach zo dňa 16.10.2018 preukázala, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, pracovný pomer medzi účastníkom konania a zamestnávateľom trvá. Predložila aj Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti od 20.5.2011, podľa ktorého bola schopná práce od 25.7.2011. Žalobkyňa predložila aj ďalšie listinné doklady:

- Výkaz nedoplatkov č. 1943615317, vydaný 25.7.2019 vo výške 50,65 €
  - Výzvu na úhradu nedoplatkov vystavená Všeobecnou zdravotnou poisťovňou, a.s. zo 17.7.2019
  - Detail pohybu z účtu klientky, vystavený Tatrabankou - úhrada sumy 50,65 € na účet Všeobecnej zdravotnej poisťovne dňa 24.7.2019
  - Výpis platieb vytvorený k20.8.2019 prostredníctvom internetového portálu Všeobecnej zdravotnej poisťovne, a.s.
  - Meilová komunikácia zo dňa 19.12.2018 - storno prerušenia poistenia do sociálnej poisťovne
  - Žiadosť o vydanie potvrdenia adresovanú Sociálnej poisťovni z 21.2.2020,
- ktoré listinné dôkazy preukazujú skutočnosť, že žalobkyňa dňa 24.7.2019 uhradila Všeobecnej zdravotnej poisťovni nedoplatky, t.j. preddavky na poistné a poistné na zdravotné poistenie z rok 2018 v celkovej výške 50,65€. Predmetné nedoplatky sa vzťahujú na obdobie od 13.11.2018 do 6.12.2018, kedy zamestnávateľ vykazoval žalobkyni tzv. absencie. Uvedené absencie boli zamestnávateľom hlásené aj do sociálnej poisťovne za účelom prerušenia poistenia žalobkyne, ktoré zamestnávateľ dňa 19.12.2018 stornoval z dôvodu, že akceptoval vysvetlenie žalobkyne ohľadom nástupu do zamestnania 7.12.2018. Predložila aj potvrdenie sociálnej poisťovne o platbách a o účasti zamestnancov na poistení zo dňa 6.3.2020.

23. Z citovaného ustanovenia zákona, § 79 ods.1 Zákonníka práce vyplýva, že základným predpokladom trvania pracovného pomeru je oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Na oznámenie zamestnanca o tom, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával sa viaže ďalšie trvanie pracovného pomeru, s výnimkou prípadu, ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru z dôvodu, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Z citovaného § 79 ods. 2 Zákonníka práce, účinného do 31.8.2011 vyplýva, že pri neplatnom skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný zamestnancovi uhradiť náhradu mzdy za 12 mesiacov a náhrada mzdy patrí zamestnancovi odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci, alebo do času, keď súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa nepresahujúcu 12 mesiacov nemôže súd znížiť, ani nepriznať. Táto náhrada má povahu satisfakcie za neplatne skončený pracovný pomer, a až náhrada mzdy, ktorá presahuje 12 mesiacov, môže byť na žiadosť zamestnávateľa primerane znížená, alebo vôbec nepriznaná. V záujme toho, aby došlo k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy po uplynutí 12 mesiacov, zamestnávateľ musí toto zníženie na súde uplatniť. Návrh zamestnávateľa, aby náhrada mzdy zamestnancovi nebola priznaná involvuje aj návrh na primerané zníženie náhrady mzdy. Predchádzajúca právna úprava - kde základným hľadiskom, na ktoré musel súd pri znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy podľa citovaného ustanovenia vziať zreteľ, bola skutočnosť, či pracovník po neplatnom skončení pracovného pomeru sa zapojil do práce, poprípade z akých dôvodov tak neučinil. Pri rozhodovaní o znížení, alebo nepriznaní náhrady mzdy musel totiž súd zvážiť, či zamestnanec mal možnosť obstarat' si pre seba vhodnú prácu a za akých podmienok, či dosahoval nejaké príjmy, aké príjmy, či to nebolo za nepriaznivých okolností. Bolo potrebné prihliadnuť aj na to, a to po zhodnotení všetkých okolností prípadu, či zamestnanec sa zapojil, resp. mohol zapojiť do práce v nejakej organizácii, za podmienok v zásade rovnocenných, alebo dokonca výhodnejších, ako by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby organizácia plnila svoju povinnosť prideľovať mu túto prácu. K zníženiu, poprípade k nepriznaniu náhrady mzdy podľa citovaného ustanovenia mohol súd pristúpiť len v tom prípade, ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu bolo možné dôvodiť, že zamestnanec sa zapojil, alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných, alebo výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideľovať mu dohodnutú prácu. Právna úprava zákonníka práce účinného v čase vzniku nároku žalobkyne na náhradu mzdy vynechala v ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce vetu za bodkočiarkou: súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či

zamestnanec bol v tom čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol, alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

24. Na základe vyššie uvedeného, normatívny text (právne pravidlo) obsiahnuté v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, príp. vôbec nepriznať, len výnimočne a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bolo v rozpore s dobrými mravmi, v zmysle článku 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody, ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvyššobecnejšiu 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 (viď nález ÚS SR z 19.11.2019, sp.zn. I ÚS 331/2019).

25. Náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú zamestnanec nemohol zarábať, poberať v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ (ktorý s ním skončil pracovný pomer neplatne) neumožnil prácu vykonávať, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne je sankciou voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru neplatne. Inak povedané, toto ustanovenie má sankčnú povahu voči zamestnávateľovi za to, že neplní svoju povinnosť, pretože neprideľuje zamestnancovi prácu a zároveň má toto ustanovenie vo vzťahu k zamestnancovi satisfakčnú povahu, lebo má zaistiť, aby zamestnancovi bolo nahradené to, čo v dôsledku konania zamestnávateľa stráca. Zákon teda týmto spôsobom sleduje, aby zamestnancovi bola reparovaná ujma, ktorú utrpel následkom protiprávneho postupu zamestnávateľa.

26. Podľa § 252i ods.1 Zákonníka práce, týmto zákonom sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1.1.2013. V zákonnom ustanovení § 79 ods.2 Zákonníka práce je obsiahnuté tzv. moderačné (zmierňovacie) oprávnenie súdu, ktoré mu umožňuje v konkrétnom prípade znížiť náhradu mzdy tak, aby bola primeraná, avšak bez bližšej úpravy kritérií, podľa ktorých možno pristúpiť k zníženiu, resp. nepriznaniu tejto náhrady mzdy.

27. S poukazom na článok 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. Rovnako 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“.

28. Poukazujúc na vyššie uvedené i 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 pridelať zamestnancovi prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy. Takýto postup sa v praxi využíva stále viac, keďže zamestnávateľia sa snažia eliminovať výšku náhrady mzdy, ktorú budú potenciálne povinní zamestnancovi vyplatiť a získať tak od zamestnanca reálny pracovný výkon. Za

predpokladu, že zamestnávateľ v rámci konania uplatní nárok na zníženie, alebo nepriznanie náhrady mzdy 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 treba preto vychádzať z konkrétneho dôvodu toho ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru 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.

29. V prejednávacom prípade dôkazné bremeno ohľadom preukázania tvrdených skutočností, svedčiacich pre nepriznanie náhrady mzdy žalobkyni za čas presahujúci 12 mesiacov nie je na tejto strane sporu, ale naopak je na žalovanej, aby hodnoverne preukázala ňou tvrdené skutočnosti, pre ktoré náhrada mzdy má byť primerane znížená, príp. vôbec nemá byť priznaná. Súd v tomto smere mal za to, že žalovaná neunesla dôkazné bremeno, ňou tvrdené skutočnosti, že mala možnosť prácu získať boli len v rovine tvrdenia, napokon od 7.12.2018 žalovaná žalobkyňu zamestnala. V konaní bolo nesporné, že žalovaná ako zamestnávateľ potom, čo jej žalobkyňa oznámila, že so skončením pracovného pomeru nesúhlasí a žiadala o pridelovanie práce, jej výkon práce neumožnila, mzdu nevyplácala, k opätovnému zamestnaniu došlo až po právoplatnom neplatnom skončení pracovného pomeru, t.j. viac ako po 7 rokoch. Tvrdenú skutočnosť žalovanou, že žalobkyňa mala možnosť prácu získať nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby žalobkyni ako zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácať jej dohodnutú mzdu. Žalobkyňa počas celého obdobia bola nezamestnaná, vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Košice od 25.7.2011 do 12.11.2018 vrátane, z ktorého dôvodu súd posúdil, že v danom prípade neboli splnené podmienky na zníženie náhrady mzdy u žalobkyne tak, ako požadovala žalovaná strana, resp. neboli splnené podmienky ani na nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov.

30. Žalobkyňa požadovala náhradu mzdy vo výške 19.701,72 € bez príslušenstva, t.j. pri nespornej výške náhrady priemernej mzdy 547,27 € za 36 mesiacov od 25.7.2011, z ktorého dôvodu súd žalobe v celom rozsahu vyhovel a náhradu mzdy žalobkyni v požadovanej výške priznal.

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

32. Podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

33. Podľa § 255 ods. 1 CSP a žalovanému ako úspešne strane sporu priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške.

34. V prejednávacom spore bola žalobkyňa plne úspešná, z ktorého dôvodu súd o trovách konania rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 CSP a žalobkyni ako úspešnej strane sporu priznal nárok na náhradu vzniknutých trov v plnej výške s tým, že o tejto výške bude rozhodnuté po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia na súde, proti ktorého rozhodnutiu smeruje. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

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

Odvolať možno odôvodniť len tým, že

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

Odvolať proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

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

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

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolačie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže oprávnený podať návrh na výkon exekúcie podľa osobitného zákona.