

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 6CoPr/1/2024
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7223202697
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 03. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Monika Koščová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2024:7223202697.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Moniky Koščovej a sudkýň JUDr. Viktórie Midovej a JUDr. Andrey Galdunovej v spore žalobkyne: A. B. C., B., narodená XX.XX.XXXX, bytom C. D. E., F. XX, zastúpenej JUDr. Annou Lacovou, advokátkou, so sídlom v Košiciach, Pražská 4, proti žalovanej: Univerzitná nemocnica L. Pasteura Košice, štátna príspevková organizácia, so sídlom v Košiciach, Rastislavova 785/43, IČO: 00 606 707, zastúpenej ALENA ZADÁKOVÁ – advokát s.r.o., so sídlom v Košiciach, Kováčska 245/32, IČO: 53 209 451, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Mestského súdu Košice zo dňa 20. septembra 2023 sp. zn. 41Cpr/1/2023

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok Mestského súdu Košice zo dňa 20. septembra 2023 č.k. 41Cpr/1/2023-138 vo výroku II., ktorým súd v prevyšujúcej časti žalobu zamietol, a to v rozsahu nároku za obdobie od 01.02.2021 do 27.01.2022, v rozsahu nároku na valorizáciu a náhrady príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie.

V prevyšujúcom rozsahu zamietavého výroku II., týkajúceho sa nároku za obdobie od 01.02.2023 do 30.04.2023 a vo výroku III. rozsudok z r u š u j e a v zrušenom rozsahu vracia vec súdu prvej inštancie na nové konanie.

odôvodnenie:

1. Mestský súd Košice (ďalej len súd prvej inštancie alebo súd) rozsudkom zo dňa 20. septembra 2023 č.k. 41Cpr/1/2023-138 uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni 41.083,45 € brutto s úrokom z omeškania :

-vo výške 5 % ročne zo sumy 3.030,23 € od 01.04.2022 do zaplattenia, zo sumy 3.030,23 € od 01.05.2022 do zaplattenia, zo sumy 3.030,23 € od 01.06.2022 do zaplattenia, zo sumy 3.030,23 € od 01.07.2022 do zaplattenia,

-vo výške 5,5 % ročne zo sumy 3.030,23 € od 01.08.2022 do zaplattenia, zo sumy 3.030,23 € od 01.09.2022 do zaplattenia,

-vo výške 6,25 % ročne zo sumy 3.030,23 € od 01.10.2022 do zaplattenia, zo sumy 3.030,23 € od 01.11.2022 do zaplattenia,

-vo výške 7 % ročne zo sumy 3.030,23 € od 01.12.2022 do zaplattenia,

-vo výške 7,5 % ročne zo sumy 3.030,23 eur od 01.01.2023 do zaplattenia, zo sumy 3.030,23 € od 01.02.2023 do zaplattenia,

-vo výške 8 % ročne zo sumy 3.030,23 € od 01.03.2023 do zaplattenia,

-vo výške 8,5 % ročne zo sumy 2.240,23 € od 01.04.2023 do zaplattenia, zo sumy 990,23 € od 01.05.2023 do zaplattenia, zo sumy 1.490,23 € od 01.06.2023 do zaplattenia,

v lehote troch dní od právoplatnosti rozsudku (výrok I.). V prevyšujúcej časti žalobu zamietol (výrok II.). Vyslovil, že žalobkyňa má proti žalovanej nárok na náhradu trov konania zo súdom priznanej sumy

v rozsahu 100 %. O výške trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti rozsudku vyšším súdnym úradníkom samostatným uznesením (výrok III.). Žalovaná je povinná zaplatiť na účet Mestského súdu Košice súdny poplatok vo výške 2.465 € v lehote 30 dní od právoplatnosti rozsudku (výrok IV.).

2. Rozhodol tak o žalobe žalobkyne, ktorou sa pôvodne domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru s náhradou mzdy. Okresný súd Košice II rozsudkom zo dňa 24.02.2023 sp. zn. 41Cpr/2/2021 určil, že výpoveď žalovanej pre nadbytočnosť zo dňa 22.09.2020 s účinnosťou od 01.10.2020, ktorú žalobkyňa prevzala 01.10.2020 je neplatná. Pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trvá. Nárok na náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie vedené pod číslom sp. zn. 41Cpr/1/2023. Rozsudok nadobudol právoplatnosť 31.03.2023.

3. Žalobkyňa sa domáhala náhrady mzdy vychádzajúc z priemernej mesačnej mzdy vyplácanej jej žalovanou za 4. kvartál 2020. Okrem toho si uplatnila valorizáciu nezdravotníckych zamestnancov na rok 2022 vo výške 3 %, valorizáciu nezdravotníckych zamestnancov na rok 2023 vo výške 15 %, a náhradu na doplnkové dôchodkové poistenie. Výpočet uplatnenej sumy náhrady mzdy, teda predstavoval celkovú sumu 86.494,34 € s úrokom z omeškania od splatnosti jednotlivkej náhrady mzdy.

4. Právne vec posúdil podľa ust. § 79 ods. 1, 2, § 134 ods. 1, 2, 4, § 129 ods. 1, § 132 Zákonníka práce (ďalej len ZP), § 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka (ďalej len OZ), § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z.

5. Po vykonanom dokazovaní a v zmysle právneho posúdenia konštatoval, že boli splnené hmotnoprávne podmienky postupu podľa § 79 ZP. Základ nároku na náhradu mzdy bol daný právoplatným rozhodnutím súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru žalobkyne u žalovanej. Predmetom konania, je teda nárok žalobkyne vyplývajúci z neplatného skončenia pracovného pomeru, teda náhrada mzdy v prejednávanom spore od 01.02.2021 do 30.04.2023.

6. Vychádzajúc z ust. § 79 ods. 1 ZP náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, t. j. v danom prípade 31.12.2020 až do času, keď jej zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. V okolnostiach prípadu súd konštatoval, že boli splnené podmienky aj podľa § 79 ods. 2 ZP, podľa ktorého na žiadosť zamestnávateľa môže súd jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať. Súd poukázal na rozhodnutie NS SR sp. zn. 4Cdo/125/2018, z ktorého rozhodnutia pri rozhodovaní vo veci vychádzal, a to, že výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže byť v žiadnom prípade zneužitím práva. Účelom daného ustanovenia je zabrániť tomu, aby zamestnávateľ bol za svoj nesprávny postup postihnutý tým, že zamestnancovi zaistí rovnaké plnenie, ako keby prácu nevykonával, ale má zabrániť i neodôvodnenému zvýhodňovaniu zamestnanca. Súd sa snažil v okolnostiach prípadu pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov v rámci svojej úvahy nájsť mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1, 2 ZP tak, aby toto rozhodnutie neodporovalo dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti.

7. Súd sa nestotožnil na účely výpočtu náhrady mzdy so špecifikáciou predloženou žalobkyňou, naopak stotožnil sa so spôsobom výpočtu predloženým žalovanou a nestotožnil sa ani s uplatneným nárokom na valorizáciu a náhradou na doplnkové dôchodkové poistenie. Pri vyčíslení náhrady mzdy vychádzal z priemerného mesačného zárobku vo výške 3.030,23 € (priemerná hodinová mzda vo výške 18,5838 x priemerný počet odpracovaných pracovných dní za predchádzajúci IV. kvartál 2020, ktorý bol 21,741 dňa x priemerný počet hodín 7,5).

8. Súd konštatoval, že náhrada mzdy patrí zamestnancovi vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo do času, keď skončí pracovný pomer. Rozhodným obdobím, bol teda IV. kvartál 2020. Žalovanou vyčíslená priemerná hodinová mzda 18,5838 nebola sporná a z tejto priemernej hodinovej mzdy súd vychádzal pri výpočte náhrady počas celého obdobia. Súd konštatoval, že ust. § 79 ods. 1 ZP a § 134 ZP sú kogentného charakteru a nemožno sa od nich odchýliť. Táto špeciálna úprava vylučuje, aby pri neplatnom skončení pracovného pomeru mohla byť za dobu, počas ktorej boli vzťahy medzi účastníkmi v dôsledku skončenia pracovného pomeru sporné a počas ktorej

zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi konať, priznaná náhrada mzdy z iného dôvodu. Súd tak uzavrel, že priemerný mesačný zárobok žalobkyne na pracovnoprávne účely činí 3.030,23 €.

9. Z oznámenia Sociálnej poisťovne pobočka Košice zo dňa 26.06.2023 mal súd preukázané, že žalobkyňa bola vyplatená nemocenskú dávku od 01.02.2021 do 27.01.2022, teda v danom období bola žalobkyňa práceneschopná. Tieto nemocenské dávky predstavovali sumu 14.192,50 €. S poukazom na rozhodnutie R 10/1969 súd uviedol, že ak pracovník nie je schopný (napr. pre práceneschopnosť, keď mu patrí nemocenské), alebo ochotný vykonávať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 ZP. Keďže žalobkyňa bola práceneschopná od 01.02.2021 do 27.01.2022 podľa názoru súdu nemá nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Dobu, za ktorú pracovník z toho dôvodu nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy, podľa názoru súdu nemožno započítať do doby 12-ich mesiacov podľa § 79 ods. 1 ZP.

10. Súd považoval valorizáciu nárokov na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za neprípustnú, pričom konštatoval, že ust. § 134 ZP je kogentného charakteru a nemožno sa od neho odchyliť. Prípustnosťou valorizácie sa zaoberal aj NS ČR sp.zn. 21Cdo/3191/2018 a nepriznal žalobkyňa valorizáciu náhrady mzdy. Súd uzavrel, že z toho istého dôvodu z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru nepatrí žalobkyňa ani náhrada na doplnkové dôchodkové poistenie, ktorý nárok si v špecifikácii náhrady mzdy uplatnila.

11. Súd vychádzajúc z priemernej náhrady mzdy za 4. kvartál 2020 (3.030,23 €), teda priznal náhradu mzdy v celkovej výške 41.083,45 € nasledovne:

- žalobkyňa bola PN od 01.02.2020 do 21.07.2021 (správne 01.02.2021 do 27.01.2022 – poznámka odvolacieho súdu) a podľa názoru súdu jej za toto obdobie náhrada mzdy nepatrí. Za túto dobu nebola schopná vykonávať prácu, súd túto dobu zároveň nezapočítal do doby 12-ich mesiacov v zmysle § 79 ods. 1 ZP;

- následne po dobu 12-ich mesiacov za obdobie 01.02.2022 do 31.01.2023 jej priznal náhradu mzdy vo výške 36.362,76 €, teda 12 mesiacov po 3.030,23 €;

- za obdobie od 01.02.2023 do 30.04.2023 súd priznal žalobkyňa náhradu mzdy vo výške 4.720,69 €, pričom prihliadol na príjem žalobkyne v 02/2023 vo výške 790 € (Asociácia nemocníc), v 03/2023 vo výške 2.040 € (z toho v sume 790 € Asociácia nemocníc a suma 2.040 € Univerzita veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach) a v 04/2023 vo výške 1.540 € (790 € Asociácia nemocníc a suma 750 € Univerzita veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach). Za zostávajúce obdobie od 01.02.2023 do 30.04.2023 súd na návrh žalovanej náhradu mzdy znížil, prihliadol k tomu, že žalobkyňa bola v uvedenom období zamestnaná, preto jej priznal rozdiel medzi dosiahnutým príjmom 4.370 € a sumou 9.090,69 €, čo predstavuje sumu 4.720,69 €. Poznámene, že výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže byť v žiadnom prípade zneužitím práva. Účelom § 79 ods. 2 ZP je zabrániť tomu, aby zamestnávateľ bol za svoj nesprávny postup postihnutý tým, že zamestnancovi zaistí rovnaké plnenie ako keby prácu vykonával, ale zabrániť i neodôvodnenému zvýhodňovaniu zamestnanca. Súd sa snažil v okolnostiach prípadu pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov v rámci svojej úvahy nájsť mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1,2 ZP tak, aby toto rozhodnutie neodporovalo dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti. Táto náhrada nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, ale má charakter satisfakcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so žalobkyňou.

12. Súd poznámene, že z priznanej mzdy brutto bude žalobkyňa vyplatená náhrada mzdy po odpočítaní odvodových a daňových povinností v zmysle platných právnych predpisov.

13. Zároveň súd po citácii ust. § 517 ods. 2 OZ a § 3 nar. vl. SR č. 87/1995 Z.z. priznal žalobkyňa aj príslušenstvo vo forme úroku z omeškania od splatnosti jednotlivéj náhrady mzdy vo výške stanovenej ECB.

14. Súd nevyhovel návrhu žalovanej na započítanie odstupného s priznanou náhradou mzdy. K tomu uviedol, že v zmysle § 32 a nasl. ZP sú konkretizované spôsoby zániku práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, tieto spôsoby sú vymedzené taxatívne, tzn. že iným v Zákonníku práce neuvedeným spôsobom práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov nezanikajú, a to ani vtedy, kedy

zamestnanec a zamestnávateľ prejavili v tomto smere súhlasnú vôľu. Z uvedeného dôvodu započítanie v pracovnom práve nie je možné uplatniť, a ak má zamestnávateľ voči zamestnancovi nárok, musí ho uplatňovať na súde samostatnou žalobou v prípade, ak zamestnanec tento nárok dobrovoľne nesplní.

15.1 O trovách konania rozhodol podľa § 262 ods. 1,2 a § 255 ods. 1,2 CSP a priznal žalobkyni plný nárok na náhradu trov konania zo sumy priznanej náhrady mzdy (41.083,45 €). Dôvodom je skutočnosť, že základ nároku, t.j. neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovanej je daný a výška priznanej náhrady mzdy závisela od výsledkov dokazovania a úvahy súdu.

15.2 Zároveň súd rozhodol o povinnosti zaplatiť súdny poplatok.

16.1 Proti tomuto rozsudku, vo výroku II., podala v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalobkyňa z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. f/, h/ CSP a navrhla, aby odvolací súd zmenil rozsudok v napadnutom rozsahu a uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 45.556,67 € s prísl. a náhradu trov konania, prípadne, aby napadnutý rozsudok zrušil a vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

16.2 Žalobkyňa poukázala na to, že súd jej nepriznal náhradu mzdy počas práceneschopnosti, ďalej jej krátil náhradu mzdy za obdobie od 01.02.2023 do 30.04.2023, keď jej započítal mzdu, ktorú poberala v tomto období u iného zamestnávateľa a vyhovel návrhu žalovanej o zníženie náhrady mzdy, pričom svoje úvahy o týchto skutočnostiach v odôvodnení rozsudku neuviedol. Pokiaľ súd vychádzal z rozhodnutia R 10/1969 a rozsudku NS ČR 21Cdo/3191/2018, žalobkyňa namietala, že toto rozhodnutie bolo prijaté v období, od ktorého došlo k systémovým zmenám a hodnotovej zmene v smere hodnotovej diskontinuity s predchádzajúcim obdobím. Z odôvodnenia rozsudku nie je možné zistiť poznatok o tom, aký skutkový spor súdne rozhodnutie R 10/1969 riešil, aká bola zákonná úprava vzťahujúca sa na daný súdny spor a či parafrázový prenos právnej vety platnej a účinnej na základe § 61 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. je použiteľný aj na prejednávajúcu vec. Ust. § 79 ZP neviaže poskytnutie náhrady mzdy pracovníkovi na jeho schopnosť konať pre zamestnávateľa prácu, preto podľa názoru žalobkyne súd nemal žiaden dôvod pri posudzovaní oprávnenosti nároku žalobkyne na náhradu v tejto okolnosti prihliadať. Ďalej poukázala na znenie Zákonníka práce, ktorý bol prijatý v čase, keď bolo všetko v socialistickom spoluvlastníctve, tak ako mzda, aj nemocenské dávky boli hradené z jedného zdroja, bez rozlišovania vecí verejných a vecí súkromných. Aj preto Ústavný súd SR v náleze sp.zn. I. ÚS 331/2019 poukázal, že v dôsledku systémových spoločenských a ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je potrebné nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom a poukázal na uznesenie NS SR sp.zn. 6Cdo/157/2010. Podľa názoru žalobkyne súd nebol oprávnený nepriznať žalobkyni náhradu mzdy za prvých dvanásť mesiacov, nakoľko takéto moderačné právo súdu z uvedeného ustanovenia neplynie a táto úvaha súdu je rozporná s ust. § 61 Zákonníka práce 65/1965 Zb., ktorý bol zrušený a je nepoužiteľný v súčasnosti, a preto je aplikácia nedostupného a nepublikovaného judikátu nesprávna. Ust. § 79 ods. 2 ZP priznáva moderačné oprávnenie súdu nepriznať náhradu mzdy, ale po istej hraničnej lehote dvanásť mesiacov a bez uvádzania skutočností, na ktoré by mal prihliadať. Moderačné právo svedčí, len ak náhrada mzdy prislúcha po uplynutí prvých dvanásť mesiacov na žiadosť žalovanej strany a súdna prax je jednotná v tom, že náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu. Žalobkyňa má za to, že každý poukaz žalovanej, na základe ktorého by žalobkyni súd nemal priznať náhradu mzdy za prvých dvanásť mesiacov trvania protiprávneho stavu, je nenáležitý a súdu neprislúcha znížiť náhradu mzdy za obdobie prvých dvanásť mesiacov. Vychádzajúc z nálezu ÚS SR sp.zn. I. ÚS 331/2019 zamestnávateľ môže minimalizovať nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru dvoma spôsobmi, a to buď tým, že čím skôr umožní zamestnancovi pracovať, alebo sa môže v konaní domáhať primeraného zníženia náhrady mzdy za čas presahujúci dvanásť mesiacov, alebo môže žiadať nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci dvanásť mesiacov. Na ten účel má zamestnávateľ povinnosť oznámiť zamestnancovi, či jeho požiadavke vyhovie a vyzvať ho, aby nastúpil do práce. Zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy a nie je potrebné uzatvárať novú pracovnú zmluvu. Nárok zamestnávateľa na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci dvanásť 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. Pokiaľ súd znížil náhradu mzdy za obdobie od 01.02.2023 do 30.04.2023, z rozhodnutia nevyplýva, aké dôvody súd viedli k úsudku, že priznanie plnej náhrady mzdy by bolo v rozpore s dobrými mravmi alebo by odporovali zásadám spravodlivosti či primeranosti. Uviedla, že pri rozhodovaní o znížení náhrady mzdy treba vychádzať

z konkrétneho dôvodu toho - ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru podľa § 59 ods. 1 písm. b/ až d/ ZP 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. Zároveň poukázala na dôvody určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, vychádzajúc z bodu 65. odôvodnenia rozsudku sp.zn. 41Cpr/2/2021.

16.3 Žalobkyňa ďalej namietala nepriznanie valorizácie a náhrady mzdy a príspevkov na DDP a uviedla, že právna otázka o valorizácii mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru nebola doposiaľ Najvyšším súdom SR vyriešená. Pokiaľ sudy rešpektujú podpornú argumentáciu právneho názoru strán sporu rozhodnutiami českých súdov, ale nie ako judikát aplikovaný súdom ako najvyšších právnych autorít na daný názor. Poznamenala, že rozhodnutia iných súdov (ČR) nepatria do ustálenej praxe dovolacieho súdu, z pohľadu posudzovania ustálenej praxe sa ani nezohľadňujú. V prípade valorizácie priemerného zárobku súd poukázal na rozhodnutie NS ČR sp.zn. 21Cdo/3191/2018. Namietala, že právna úprava, na základe ktorej rozhodoval NS ČR, v danom prípade nie je vôbec totožná s právnou úpravou, ktorá upravuje právne nároky žalobkyne.

16.4 V súlade s vyššie uvedeným žalobkyňa považuje právne posúdenie veci súdom prvej inštancie za nesprávne, rozsah vykonaných dôkazov a ich aplikáciu na platnú právnu normu takisto za nesprávne. Má za to, že jej prináleží náhrada mzdy tak, ako ju špecifikovala v podaní zo dňa 04.05.2023, teda vrátane valorizácie a príspevku na DDP vo výške 2% na základe platnej kolektívnej zmluvy. Krátenie náhrady mzdy za obdobie od 01.02.2023 do 30.04.2023 je v rozpore s ustálenou súdnou praxou obsiahnutou v náleze ÚS SR sp.zn. I. ÚS 331/2019, keď súd pristúpil ku kráteniu náhrady aj napriek tomu, že žalovaná svojvoľným rozhodnutím neumožnila žalobkyni pracovať aj napriek tomu, že o ďalšiu prácu mala záujem a takisto na strane žalovanej nevznikli žiadne objektívne okolnosti, ktoré by jej bránili uspokojiť mzdové nároky žalobkyne.

17. Odvolanie žalobkyne bolo žalovanej doručené dňa 09.11.2023. Ďalšie vyjadrenia v spore doručené neboli.

18. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 Civilného sporového poriadku, ďalej len CSP) prejednal odvolanie žalobkyne ako podané včas oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle ustanovenia § 385 ods. 1 CSP a contrario v rozsahu vyplývajúcom z ustanovenia § 379 a § 380 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov (§ 365 ods. 1 písm. f/, h/ CSP) a dospel k záveru, že odvolanie je čiastočne dôvodné.

19. Odvolaním žalobkyne nebol napadnutý rozsudok vo výroku I., ktorým súd uložil žalovanej zaplatiť žalobkyni sumu 41.083,45 € s príslušenstvom. Predmetom odvolania nebol ani rozsudok vo výroku IV., ktorým súd zaviazal žalovanú na zaplatenie súdneho poplatku (zo sumy 41.083,45 € - pozn. odvolacieho súdu).

20. Predmetom odvolacieho prieskumu bol rozsudok vo výroku II., ktorým súd v prevyšujúcej časti žalobu zamietol. Týmto výrokom bol zamietnutý nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie od 01.02.2021 do 27.01.2022 (z dôvodu, že poberala nemocenské), za obdobie od 01.02.2023 do 30.04.2023 (bol krátený pre iný príjem), nárok na valorizáciu za rok 2022 a 2023 a príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a súvisiaci výrok o náhrade trov konania (výrok III.).

21. Rozsudok je vo výroku II., ktorým súd zamietol žalobu v časti nároku za obdobie od 01.02.2021 do 27.01.2022 (žalobkyňa poberala nemocenské), nároku na valorizáciu a príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vecne správny, preto ho odvolací súd v tomto rozsahu v zmysle ustanovenia § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

22. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 05.03.2024 o 9.20 hod. v pojednávacej miestnosti č. dverí 207, 2. poschodie, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené dňa 27.02.2024 na úradnej tabuli Krajského súdu v Košiciach v zmysle ustanovenia § 219 ods. 1, 3 CSP, § 378 ods. 1 CSP a § 385 ods. 1 CSP a contrario.

23. Žalobkyňa namietala odvolacie dôvody podľa ustanovenia ust. § 365 ods. 1 písm. f/ CSP, t. j. že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, a ust.

§ 365 ods. 1 písm. h/ CSP, t. j. že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

24. Odvolací súd dospel k záveru, že odvolacie dôvody uplatnené žalobkyňou v odvolaní v potvrdenej časti nie sú naplnené.

25. Rozhodnutiu súdu v potvrdenom rozsahu nemožno vytknúť nedostatočné zistenie skutkového stavu, ani že by vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov sporových strán nevyplývali a ani nevyšli za konania najavo, že by opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo že by v jeho hodnotení dôkazov bol logický rozpor, prípadne, že by výsledok jeho hodnotenia dôkazov nezodpovedal tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z § 192, § 193 a § 205 CSP alebo že by na zistený skutkový stav aplikoval nesprávne zákonné ustanovenia alebo použité zákonné ustanovenia nesprávne vyložil. Rozsudok v potvrdenom rozsahu nie je ani nepreskúmateľný a nebola zistená ani iná vada, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

26. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v rozsahu dostatočnom pre úplné zistenie skutkového stavu, vykonanie ďalších dôkazov nebolo potrebné. Vykonané dôkazy vyhodnotil podľa ustanovenia § 191 ods. 1,2 CSP. Z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam a zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správny právny záver, pričom rozsudok aj náležite odôvodnil, preto odvolací súd jeho rozsudok v tomto rozsahu ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

27. Správne, presvedčivé a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody rozsudku v potvrdenom rozsahu, s ktorými sa odvolací súd stotožňuje a na tieto odkazuje. Ani počas odvolacieho konania nevyšli najavo také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie vo veci. Ani odvolacie námietky žalobkyne nemali vplyv na vecnú správnosť rozsudku v potvrdenom rozsahu a nie sú spôsobilé privodiť zmenu napadnutého rozsudku.

28. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku v potvrdenom rozsahu jednoznačne vyplýva úvaha súdu, na základe ktorej dospel k svojmu záveru s poukazom na zistený skutkový stav a príslušné zákonné ustanovenia, ktoré aplikoval v prejednávanej veci a odôvodnenie rozsudku dáva odpoveď na všetky odvolacie námietky žalobkyne, keďže boli už uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie.

29. Na zdôraznenie vecnej správnosti napadnutého rozsudku v potvrdenom rozsahu a k odvolacím námietkam žalobkyne odvolací súd uvádza nasledovné:

30. Predmetom konania v tu prejednávanej veci je nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 02/2021 do 04/2023.

31. Podstatou odvolacích námietok žalobkyne bolo nesprávne posúdenie otázky nepriznania nároku na náhradu mzdy z dôvodu jej práceneschopnosti, nepriznanie valorizácie mzdy do priemerného zárobku a príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie a krátenie priznanej náhrady mzdy z dôvodu iného príjmu.

32. Súd prvej inštancie ohľadne nároku za obdobie od 01.02.2021 do 27.01.2022 dospel k záveru, že žalobkyňa nemá nárok na náhradu mzdy z dôvodu jej práceneschopnosti, pričom poukázal na rozhodnutie R 10/1969.

33. Aj keď žalobkyňa dôvodne namieta, že z odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie nie je možné získať poznatok o tom, aký skutkový spor súdne rozhodnutie R 10/1969 riešil, vecne správne súd prvej inštancie na prejednanú vec aplikoval právnu vetu „Ak pracovník nie je schopný (napr. pre práceneschopnosť, keď mu patrí nemocenské) alebo ochotný vykonávať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 ZP“.

34. Odvolací súd však poznamenáva, že sa jedná o rozhodnutie R 90/1970 (nie R 10/1969).

35. Odvolací súd zastáva názor, že zamestnanec v prejednanom spore nemá nárok na náhradu mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 ZP za dobu dočasnej práceneschopnosti. Náhrada mzdy, ktorá

prináleží zamestnancovi podľa § 79 ods. 1 ZP je dôsledkom toho, že zamestnávateľ po neplatnom skončení pracovného pomeru prestal zamestnancovi prideľovať práce podľa pracovnej zmluvy, aj keď zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Poskytnutie náhrady mzdy je teda dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi trvajúcom na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy. Náhrada mzdy však nie je ekvivalentom mzdy (nie je náhradou ušlej mzdy), ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, ale má povahu satisfakcie za ujmu, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku protiprávneho postupu zamestnávateľa. Ku strate na zárobku v dôsledku neplnenia si povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy však môže dôjsť iba vtedy, ak je zamestnanec pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy v dôsledku napr. dočasnej práceneschopnosti, pri ktorej mu neprináleží náhrada mzdy, nemá nárok ani na náhradu mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 ZP.

36. Pokiaľ žalobkyňa namietala, že citované rozhodnutie R 10/1969 (správne R 90/1970 – poznámka odvolacieho súdu) bolo prijaté v období pred 1989, od kedy došlo v právnom poriadku k hodnotovým zmenám, odvolací súd konštatuje, že pri riešení tejto odvolacej námietky bolo potrebné vychádzať z charakteru náhrady mzdy, čo vo vzťahu k existujúcej judikatúre porovnaním s predošlou právnou úpravou.

37. Podľa ust. § 79 ods. 1 ZP (v znení od 01.01.2015), 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.

38. Podľa § 61 ods. 1 zák. č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce účinného do 31.03.2002 (ďalej len „zák. č. 65/1965 Zb.“) ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá i naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do doby, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru.

39. Porovnávajúc zhora citovaný normatívny text Zákonníka práce s normatívnym textom predošlej právnej úpravy zákona č. 65/1965 Zb. (účinný do 31.03.2002) odvolací súd konštatuje, že ani po zmene právnej úpravy neexistuje dôvod pre iný výklad relevantných ustanovení Zákonníka práce, než aký je daný v existujúcej judikatúre.

40. Vo svetle zhora uvedeného je potom potrebné za zásadné pre prejednávajúcu vec považovať rozhodnutie Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 6Cz/72/69 z 22.12.1969, publikované ako R 90/1970, zaoberajúce sa nárokom na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, ktoré vysvetľuje rozdiel medzi nárokom na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 a podľa § 61 ods. 2 zák. č. 65/1965 Zb.. Z rozhodnutia najvyššieho súdu publikovaného ako R 71/2018 totiž vyplýva, že do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 Civilného sporového poriadku treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR.

41. Zo záverov rozhodnutia Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 6Cz/72/69 (R 90/1970) vyplýva, že podľa právnej úpravy zák. č. 65/1965 Zb. účinného do 31.12.1969 pracovníkovi v každom prípade neplatného zrušenia pracovného pomeru prislúcha náhrada mzdy a jej rozsah je závislý na tom, či sa pracovník rozhodne v organizácii ďalej pracovať a svoje rozhodnutie organizácii oznámi, alebo z organizácie napriek neplatnosti zrušenia pracovného pomeru odíde. Náhrada mzdy priznávaná podľa prvého odseku § 61 zák. č. 65/1965 Zb. účinného do 31.12.1969 je dôsledkom neplnenia povinností organizácie, ktorá

bola povinná prideľovať pracovníkovi, ktorý trval na tom, aby ho ďalej zamestnávala, prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Priznanie tejto náhrady je preto závislé na možnosti a ochote pracovníka prácu vykonávať; ak pracovník nie je schopný napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské, prácu konať, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 zák. č. 65/1965 Zb..

42. Zároveň z rozhodnutia R 51/1975 vyplýva, že: „Náhrada mzdy, ako ju upravuje § 61 ods. 1 ZP (teraz § 79 ods. 1 ZP), je dôsledkom nesplnenia povinnosti organizácie, ktorá je povinná prideľovať pracovníkovi trvajúcemu na tom, aby ho organizácia ďalej zamestnávala, prácu podľa § 35 ods. 1 písm. a) ZP [teraz § 47 ods. 1 písm. a) ZP] v súlade s pracovnou zmluvou. Priznanie tejto náhrady závisí od možnosti a ochoty pracovníka vykonávať prácu. Ak teda pracovník nie je schopný prácu vykonávať, nemá v tejto dobe nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 ZP (teraz § 79 ods. 1 ZP). Dobu, za ktorú pracovník z tohto dôvodu nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy, nemožno teda započítať do doby šiestich mesiacov (§ 61 ods. 1 ZP; teraz dvanástich mesiacov podľa § 79 ods. 1 ZP).

43. NS SR sa v rozhodnutí sp. zn. 4Cdo/204/2009 zaoberal (aj) právnou otázkou nepriznania, resp. zníženia náhrady mzdy za obdobie po uplynutí zákonom stanovenej doby (vtedy 6 mesiacov) v zmysle § 61 ods. 2 zák. č. 65/1965 Zb.. Dovolací súd vysvetlil, že poskytnutie náhrady mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 1 zák. č. 65/1965 Zb. je dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy. K strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže u zamestnanca prísť len vtedy, ak je sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, karantény alebo z dôvodu inej dôležitej osobnej prekážky v práci, pri ktorej zamestnancovi neprináleží náhrada mzdy (§ 127 zák. č. 65/1965 Zb.), nemá nárok ani na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 1 tejto právnej úpravy. Uzavrel, že odvolací súd postupoval správne, pokiaľ nepriznal žalobkyni náhradu mzdy za obdobia jej práceneschopnosti, nakoľko v tom čase nebola splnená podmienka schopnosti žalobkyne vykonávať prácu pre žalovaného.

44. Odvolací súd uzatvára, že porovnaním textu ust. § 61 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. (Zákonník práce) účinného do 31.12.1969, resp. do 31.03.2002 so znením § 79 ods. 1 Zákonníka práce možno dospieť k záveru, že charakter (podstata) nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru sa po zmene právnej úpravy nezmenil a závery zhora uvedených rozhodnutí najvyšších súdov sú použiteľné aj v súdnej veci. Inak povedané, ku strate na zárobku zamestnanca následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať mu prácu (nie následkom plnenia satisfakčnej úlohy náhrady mzdy) môže dôjsť len vtedy, ak je zamestnanec sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Tento záver je podporený aj jazykovým znením ustanovenia § 141 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnancovi počas jeho neprítomnosti v práci pre chorobu nepatrí náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak (porovnaj aj rozsudok NS SR sp. zn. 5Cdo/225/2018 zo dňa 27.01.2022).

45. Vecne správne preto rozhodol súd prvej inštancie, ak žalobkyni nepriznal nárok na náhradu mzdy za obdobie od 01.02.2021 do 27.01.2022 z dôvodu, že bola práceneschopná, pričom uvedené obdobie nezapočítal do doby 12-tich mesiacov podľa § 79 ods. 1 ZP.

46. Súd prvej inštancie nepriznal žalobkyni nárok na valorizáciu náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a náhradu na doplnkové dôchodkové poistenie dôvodiac, že ust. § 79 ods. 1 ZP a § 134 ZP sú kogentného charakteru a táto špeciálna právna úprava vylučuje, aby pri neplatnom skončení pracovného pomeru mohla byť za dobu, počas ktorej boli vzťahy medzi účastníkmi v dôsledku skončenia pracovného pomeru sporné, priznaná náhrada mzdy z iného dôvodu. Súd zároveň podporne poukázal na rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21Cdo/3191/2018.

47. Odvolací súd sa stotožňuje s uvedeným záverom súdu, aj keď súd podporne vychádzal z rozhodnutia NS ČR, ktorého rozhodovacia činnosť nepatrí medzi ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu SR, ako správne namietala žalobkyňa.

48. Odvolací súd zastáva názor, že ust. § 79 ods. 1 ZP špecifikuje, akú náhradu mzdy je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi, keď uvádza, že 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.

49. Súd prvej inštancie preto správne vychádzal z priemerného zárobku žalobkyne za rozhodné obdobie, ktorý bol platný v čase, keď nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vznikol a z tohto vychádzal aj pri vyčíslení náhrady mzdy pre celé sporné obdobie.

50. Odvolací súd poznamenáva, že ust. § 134 ZP špecifikuje výpočet priemerného zárobku na pracovnoprávne účely vo všeobecnosti, pričom z tohto priemerného zárobku sa vychádza pri vyčíslení pracovnoprávných nárokov (napr. v súvislosti s poskytovaním náhrady mzdy za dovolenku, náhrady mzdy pri prekážkach v práci, náhrady mzdy za sviatok, pri určovaní výšky odstupného a odchodného, pri nárokoch zamestnanca pri neplatnom skončení pracovného pomeru, pri určení rozsahu náhrady škody a pod.).

51. Ust. § 79 ods. 1 ZP je však špeciálnym ustanovením v časti vyčíslenia priemerného zárobku pre výpočet náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, preto výška priemerného zárobku je konštantná pre vyčíslenie náhrady mzdy pre celé sporné obdobie. Je potrebné aj tu vychádzať z charakteru náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, ktorý nemožno chápať ako náhradu ušlej mzdy.

52. Otázka nepriznania valorizácie z náhrady mzdy bola riešená aj v rozhodnutí NS SR sp. zn. 6Cdo/82/2020 zo dňa 29.03.2022, kde súdy nižšej inštancie nepriznali valorizáciu náhrady mzdy a vychádzali z priemerného zárobku žalobkyne za rozhodné obdobie t. j. z funkčného platu, ktorá suma bola platná v čase, keď nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru vznikol. Dovolací súd konštatoval, že odvolací súd sa korektným a ústavne konformným výkladom vysporiadal aj s uplatnenými odvolacími námietkami (aj v časti nepriznania valorizovanej náhrady mzdy), a dovolanie odmietol, lebo smerovalo proti rozhodnutiu, proti ktorému dovolanie nie je prípustné.

53. K zamietnutiu nároku žalobkyne na náhradu príspevkov na doplnkové dôchodkové poistenie odvolací súd uvádza, že Zákonník práce v ust. § 118 ods. 1 ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Zároveň v ods. 2 druhá veta negatívnym spôsobom špecifikuje, čo sa nepovažuje za mzdu, keď uvádza, že za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 3 a 8, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy.

54. Ak je predmetom sporu nárok žalobkyne na náhradu mzdy ako dôsledok nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi trvajúcim na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy a teda (sporná) náhrada mzdy nie je ekvivalent mzdy (nie je náhradou ušlej mzdy), ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, ale má povahu satisfakcie za ujmu, ktorú utrpel zamestnanec v dôsledku konania zamestnávateľa, nemožno tento nárok na náhradu doplnkového dôchodkového poistenia subsumovať pod pojem mzdy a následne uplatňovať ako náhradu ušlej mzdy, v dôsledku čoho vecne správne rozhodol súd prvej inštancie, ak v tejto časti nárok žalobkyne zamietol.

55. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok v zamietavom výroku II., okrem zamietnutia nároku za obdobie od 01.02.2023 do 30.04.2023, v zmysle ust. § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

56. V prevyšujúcom rozsahu zamietavého výroku II., v časti týkajúcej sa nároku za obdobie od 01.02.2023 do 30.04.2023, kde súd prvej inštancie krátil nárok žalobkyne na náhradu mzdy z dôvodu

iného príjmu, rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, z ktorého dôvodu bol naplnený žalobkyňou namietaný odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP, čím došlo k naplneniu dôvodov pre zrušenie rozsudku v zmysle ust. § 389 ods. 1 písm. c/ CSP.

57. Podľa ust. § 79 ods. 2 ZP (v znení od 01.01.2015), 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.

58. Vo vzťahu k nároku žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie od 01.02.2023 do 30.04.2023 súd prvej inštancie vychádzal z úvahy, že každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. Dodal, že i súdna prax v otázke náhrady mzdy nie je tiež jednoznačná, niektoré rozhodnutia NS SR sú už prekonané a poukázal na jeden z posledných rozsudkov NS SR sp.zn. 4Cdo/125/2018, z ktorého rozhodnutia pri rozhodovaní vo veci tiež vychádzal. Konštatoval, že výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže byť v žiadnom prípade zneužitím práva. Účelom ust. § 79 ods. 2 ZP je zabrániť tomu, aby zamestnávateľ bol za svoj nesprávny postup postihnutý tým, že zamestnancovi zaistí rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával, ale má zabrániť i neodôvodnenému zvýhodňovaniu zamestnanca.

59. Na tomto mieste odvolací súd uvádza, že rozhodnutie NS SR sp. zn. 4Cdo/125/2018, z ktorého súd prvej inštancie vychádzal, bolo zrušené nálezom Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 331/2019 z 19. novembra 2019, na ktorý poukázala žalobkyňa.

60. Ústavný súd v cit. rozhodnutí vyslovil právny názor, že „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“.

61. Súd prvej inštancie pri rozhodnutí znížil náhradu mzdy žalobkyne preto, že v uvedenom období bola zamestnaná, a dosiahla príjem na základe dohody o pracovnej činnosti resp. dohody o vykonaní práce.

62. Súd prvej inštancie pri svojom rozhodnutí však nezohľadnil dôvod (neplatného) skončenia pracovného pomeru a nezisťoval, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. nezisťoval, 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. Rovnako nezisťoval, či žalobkyňa vykonávala prácu zodpovedajúcu jej kvalifikácii, zdravotnému stavu a schopnostiam, či pracovala nadčas alebo s mimoriadnym vypätím, a pod.

63. Z uvedeného dôvodu odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie vo výroku II. v časti zamietnutého nároku za obdobie od 01.02.2023 do 30.04.2023 podľa § 389 ods. 1 písm. c/ CSP zrušil a vec vrátil súdu na ďalšie konanie, v ktorom sa vysporiada s vytýkanými nedostatkami, viazaný vysloveným právnym názorom odvolacieho súdu, a opätovne vo veci rozhodne, pričom svoje rozhodnutie náležite odôvodní v súlade s § 220 ods. 2 CSP a zároveň rozhodne opätovne o trovách celého konania, vrátane trov tohto odvolacieho konania (§ 396 ods. 1,3 CSP).

64. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti 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 (§ 421 ods. 1 CSP).

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 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. 1,2 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. 1,2 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).

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

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 CSP).

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