

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 13CoPr/1/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8315210704
Dátum vydania rozhodnutia: 02. 06. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Martin Baran
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2020:8315210704.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Martina Barana a členov senátu JUDr. Evy Šofrankovej a JUDr. Andreja Radomského v spore žalobkyne H.. V. O., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom N. XXX, XXX XX N., právne zastúpená advokátom Mgr. Marián Lipa, so sídlom Štefánikova 18, 066 01 Humenné, proti žalovanej B. N. v P., so sídlom H. XX, XXX XX P., A.: XX XXX XXX, právne zastúpená advokátkou JUDr. Ing. Zuzana Lodová Amrichová, so sídlom Námestie slobody 25, 066 01 Humenné, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru s prísl., o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Humenné, č.k. 18Cpr/2/2015-270 zo dňa 20. novembra 2019, taktó jednohlasne

rozhodol:

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

II. Stranám sporu nárok na náhradu trov odvolacieho konania n e p r i z n á v a.

o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Humenné (ďalej len „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom rozhodol tak, že: „I. Žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 13.999,84 eur brutto za obdobie od 1.9.2015 do 30.6.2018 v lehote 30 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalobkyni priznáva náhradu trov konania v rozsahu 100% proti žalovanej.“

2. Rozhodnutie právne odôvodnil § 79 ods. 1, 2, § 134 ods. 1, 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, 255 ods. 1, § 262 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok.

3. Krajský súd v Prešove rozsudkom sp. zn. 20CoPr/3/2018 zo dňa 25.03.2019 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie sp. zn. 18Cpr/2/2015-101 zo dňa 13.06.2018 vo výroku o určení, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 26.06.2014 v spojení s dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 07.01.2015 medzi stranami sporu trvá naďalej. V prevyšujúcej časti zrušil napadnutý rozsudok a vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že súd prvej inštancie sa dôsledne neriadil úpravou § 79 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný poskytnúť náhradu mzdy zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Súd prvej inštancie neodôvodnil úvahy, ktoré ho viedli k tomu, že považoval žiadosť o predĺženie pracovnej zmluvy zo dňa 29.06.2015 za oznámenie zamestnanca v zmysle citovaného ustanovenia Zákonníka práce. Z toho dôvodu zaťažil svoje rozhodnutie nepreskúmateľnosťou, čím odňal stranám sporu právo na spravodlivý proces, čo bolo dôvodom pre zrušenie rozhodnutia v tejto časti. Úlohou súdu prvej inštancie bolo vysporiadať sa s otázkou, či žiadosť o predĺženie pracovnej zmluvy spĺňa náležitosti oznámenia zamestnanca v zmysle § 79 Zákonníka práce, pričom bolo na zamestnancovi preukázať predmetnú výzvu, pričom takýmto

návrhom môže byť návrh na zmenu žalobného petitu, ktorý môže zamestnanec urobiť v priebehu sporu, tak ako sa stalo v tomto prípade. V prípade, ak zamestnanec neunesie dôkazné bremeno preukázania skutočnosti, že žiadosť o predĺženie pracovnej zmluvy spĺňa náležitosti oznámenia zamestnanca o trvaní na ďalšom zamestnávaní, nepochybne je takýto nárok uplatnený návrhom na zmenu žalobného petitu. Až po vyporiadaní sa s touto skutočnosťou bude možné ustáliť od akého obdobia vznikol zamestnancovi nárok na náhradu mzdy a následne bolo úlohou súdu prvej inštancie sa dôsledne vysporiadať aj s otázkou ustálenia výšky priemerného zárobku v zmysle Zákonníka práce, nakoľko takéto odôvodnenie úplne absentovalo v rozhodnutí súdu prvej inštancie, ako aj vyrovnať sa s ďalšími prípadnými tvrdeniami strán, ktoré budú v konaní vznesené.

4. V zmysle pokynu odvolacieho súdu a z vykonaného dokazovania súd prvej inštancie po zrušení veci a vrátení na ďalšie konanie v odôvodnení rozhodnutia uviedol, že žalobkyňa oznámila žalovanej, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnávala listom zo dňa 29.06.2015 žiadosťou o predĺženie zmluvy, avšak žalovaná žiadosť nevyhovela odpoveďou zo dňa 23.07.2015 a neumožnila jej ďalej pracovať. Súd prvej inštancie uviedol, že zákonník práce nevyžaduje žiadne osobitné náležitosti oznámenia zamestnávateľovi, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní, malo by však z neho vyplývať, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Z obsahu žiadosti o predĺženie pracovnej zmluvy zo dňa 29.06.2015 je zrejmé, že žalobkyňa trvá na ďalšom zamestnávaní, žiada o predĺženie pracovnej zmluvy, teda má evidentne záujem u žalovanej pracovať. Žiadosť je písaná žalobkyňou, ktorá nemá právnické vzdelanie, teda je laikom v oblasti práva, avšak je z nej zrejmé, že chce naďalej u žalovanej pracovať. Z výplatných pásov súd zistil, že priemerný hrubý zárobok žalobkyne v rozhodujúcom období, kalendárnom štvrtroku predchádzajúcom štvrtroku v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, bol 441,71 Eur. Súd priznal žalobkyni náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku odo dňa, keď oznámila zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní (s výnimkou obdobia jej pracovnej neschopnosti v čase od 01.07.2015 do 31.08.2015, v ktorom podľa potvrdenia R., pobočka P. zo dňa 11.09.2019 bolo vyplatené nemocenské) za obdobie 36 mesiacov ktoré je maximálnym obdobím, za ktoré môže súd náhradu mzdy priznať. Súd tak priznal žalobkyni nárok na náhradu jej mzdy za obdobie od 01.09.2015 do 30.06.2018, kedy trval jej pracovný pomer, t.j. za 34 kalendárnych mesiacov spolu v sume 13.999,84 Eur brutto (34 mesiacov x 411,76 Eur). Žalobkyňa si nárok na náhradu mzdy vyčíslila v sume čistého priemerného mesačného zárobku v sume 411,76 Eur, preto súd priznal žalobkyni náhradu mzdy v takejto výške ako si uplatnila, avšak v brutto vyjadrení, napriek tomu, že správne priemerný hrubý mesačný zárobok žalobkyne v rozhodujúcom období bol 441,71 Eur. Súd prvej inštancie nevyužil moderačné právo a povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane neznižil, prípadne právo na náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať, pretože žalobkyňa bola evidovaná na úrade práce, čo vyplýva aj z potvrdení úradu práce o hľadaní zamestnania žalobkyňou, počas evidencie na úrade práce bola žalobkyňa povinná aktívne si hľadať zamestnanie a túto skutočnosť úradu práce preukazovať, a tiež je zrejmé, z opísaných žiadostí o prijatie do zamestnania a odpovedí na žiadosti, že žalobkyňa si aktívne hľadala zamestnanie. K pomero strán sporu uviedol, že žalovaná je rozpočtovou organizáciou napojenou na rozpočet mesta P. a napriek tomu, že má výdavky rozpočtované na kalendárny rok a v rozpočte na rok 2019 nie je výdavok ako náhrada mzdy žalobkyne, je potrebné poukázať na pomery žalobkyne, ktorá poberala iba dávku v hmotnej núdzi, aktívne si hľadala zamestnanie a tento stav zapríčinila žalovaná, pričom žalobkyňa mala záujem u žalovanej naďalej pracovať. Z uvedených dôvodov súd nepovolil zaplatiť žalovanej žalovanú a súdom priznanú sumu v splátkach, ale poskytol na plnenie dlhšiu lehotu ako tri dni.

5. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd tak, že žalobkyňa bola v konaní úspešná, preto jej priznal náhradu trov konania v plnom rozsahu proti neúspešnej žalovanej.

6. Proti rozsudku podala v zákonnej lehote odvolanie žalovaná, a to v celom rozsahu. Odvolanie právne odôvodnila § 365 ods. 1 písm. f) a h) zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „C.s.p.“). V prvom rade mala za to, že súd nepostupoval v súlade s odôvodnením rozsudku Krajského súdu v Prešove sp. zn. 20CoPr/13/2018 zo dňa 25.03.2019 a že konštatovanie, že žiadosť o predĺženie pracovnej zmluvy je možné považovať za oznámenie o tom, že žalobkyňa trvá na ďalšom zamestnávaní z dôvodu, že žalobkyňa je laikom v oblasti práva nie je postačujúce. Uviedla, že je nepochybné, že žalobkyňa v čase podania tejto žiadosti mala za to, že jej pracovný pomer uzavretý na určitú dobu nasledujúcim dňom skončí a požiadala preto o jeho predĺženie, nevychádzala z toho, že zamestnávateľ neplatne skončil jej pracovný pomer a trvala na svojom ďalšom zamestnávaní, čo je zrejmé aj z toho, že dňa 29.06.2015 sa konala koncoročná hodnotiaci porada a po jej skončení sa žalobkyňa s prítomnými

zamestnancami rozlúčila s tým, že jej nasledujúcim dňom končí pracovný pomer. Mala za to, že (nakoľko výslovná výzva na ďalšie zamestnávane nebola do dňa podania odvolania doručená žalovanej) za moment podania takejto výzvy by bolo možné považovať výlučne moment podania návrhu na rozšírenie žalobného petitu o priznanie nároku na náhradu mzdy, resp. deň, kedy bola takáto zmena žalobného petitu pripustená súdom. V druhom rade mala za to, že sú tu dané predpoklady pre nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, nakoľko žalobkyňa síce preukázala v konaní skutočnosť, že sa uchádzala o nájdenie zamestnania, avšak jednalo sa o 15 žiadostí/negatívnych odpovedí od zamestnávateľov, ktoré nie sú primerané tomu, že sa jedná o obdobie takmer 4 rokov. Poukázala na to, že tieto žiadosti boli podávané priemerne raz za štvrtrok a sú síce postačujúce z hľadiska Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny SR na preukázanie aktivity nezamestnanej osoby pri hľadaní zamestnania, avšak podľa jej názoru nie sú adekvátne možnostiam na trhu práce v rozhodnom období, navyše z ich obsahu je zrejmé, že žalobkyňa sa neuchádzala výslovne o prácu na zverejnené pracovné pozície na pracovnom trhu, ale posielala žiadosti na ľubovoľné úrady podľa vlastného uváženia bez ohľadu na to, či bolo naňho vyhlásené výberové konanie alebo či je v danej organizácii voľné pracovné miesto. O nepriznanie náhrady mzdy žalobkyni nad 12 mesiacov žiadala aj naďalej z dôvodov na jej strane, ktoré uvádzala v podaní zo dňa 21.06.2019 a 11.11.2019, a to, že je školským zariadením - rozpočtovou organizáciou napojenou na rozpočet mesta P., ktorej rozpočet nepostačuje na pokrytie nároku vo výške 36 násobku priemernej mzdy žalobkyne. V treťom rade namietala, lehotu vykonateľnosti rozsudku, nakoľko lehota splatnosti 30 dní od právoplatnosti rozhodnutia je nezrealizovateľné plnenie z dôvodu, že má všetky výdavky rozpočtované na nasledujúci kalendárny rok a ani v rozpočte na rok 2020 nie je žiadny takýto výdavok zahrnutý. Poukázala na to, že konajúci súd žiadala možnosť zaplatiť uvedený peňažný nárok v mesačných splátkach po 500,- Eur s poukazaním na to, že takáto forma splatnosti mesačného peňažného nároku žalobkyne v pracovnoprávných sporoch nie je neštandardná. Navrhla, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu zrušil a vrátil vec konajúcemu súdu na nové rozhodnutie, prípadne aby rozsudok zmenil tak, že zaviazal povinnú na zaplatenie náhrady mzdy žalobkyni vo výške 4.941,12 Eur brutto za obdobie 12 mesiacov od 14.04.2017 do 13.04.2018, a to v splátkach po 500,- Eur mesačne so splatnosťou do 15. dňa toho ktorého mesiaca s účinnosťou od mesiaca, v ktorom nadobudne právoplatnosť tento rozsudok a žalobkyni prizná právo na náhradu trov konania voči žalovanej v rozsahu jej úspechu vo veci.

7. Žalobkyňa sa k podanému odvolaniu nevyjadrila.

8. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) príslušný na rozhodnutie o odvolaní (ustanovenie § 34 C.s.p.), preskúmal napadnuté rozhodnutie, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ustanovenia § 379 a nasl. C.s.p., bez nariadenia pojednávania (ustanovenie § 385 C.s.p. a contrario) tým, že miesto a čas vyhlásenia rozhodnutia oznámil na úradnej tabuli súdu Krajského súdu v Prešove a na jeho webovej stránke najmenej 5 dní vopred a dospel k záveru, že odvolanie žalovanej nie je dôvodné.

9. V odvolacom konaní z dispozičnej zásady vyplýva, že odvolací súd vec prejedná v medziach, v ktorých sa odvolateľ domáha prieskumu. Určením rozsahu napadnutia rozhodnutia súdu prvej inštancie odvolateľ nielen vymedzuje to, ohľadne akých výrokov u rozhodnutia súdu prvej inštancie nastal suspenzívny účinok odvolania, ale súčasne stanoví medze, v ktorých je odvolací súd oprávnený a povinný rozhodnutie súdu prvej inštancie preskúmať.

10. Odvolací súd v odvolacom konaní posúdil relevantnosť konkrétnych odvolacích dôvodov v kontexte namietaným nesprávnym skutkovým zistením a nesprávnym právnym posúdením, teda, či súd prvej inštancie na zistený skutkový stav správne, v úplnosti, aplikoval príslušné právne predpisy, či riadne svoje rozhodnutie odôvodnil, to všetko s prihliadnutím na to, že v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (viď rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II.ÚS 78/05).

11. K námietke nesprávne zisteného skutkového stavu odvolací súd poznamenáva, že dokazovanie je procesný postup, ktorý je založený na vykonávaní jednotlivých dôkazných prostriedkov súdom a ich následnom zhodnotení. Význam dokazovania teda spočíva v získavaní dôležitých poznatkov na základe ktorých súd stanoví skutkový stav v prejednávanej veci a z ktorého potom vychádza a na ktorý následne aplikuje aj konkrétnu právnu normu, resp. právne normy, teda rozhoduje. Zistenie

skutkového stavu, ktorý objektívne zodpovedá stavu veci je jednou z najdôležitejších činností v rámci sporového konania, pretože je základným predpokladom vôbec pre rozhodnutie súdu. Dôkazmi overený skutkový stav je významný však aj z hľadiska posúdenia správnosti tvrdení strán sporu a unesenia dôkazného bremena, ktoré je predpokladom ich úspešnosti, a to obzvlášť v sporovom konaní (primerane rozsudok NS SR sp. zn. 4Cdo/256/2012). Odvolací súd tiež zdôrazňuje aj to, že súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a právnym názorom strany sporu a procesný postoj strany sporu zásadne nemôže bez ďalšieho dokazovania implikovať povinnosť súdu akceptovať návrhy, procesné úkony a obsah opravných prostriedkov a rozhodovať podľa nich. Súdy sú povinné na všetky uvedené procesné úkony primeraným, zrozumiteľným a ústavne akceptovateľným spôsobom reagovať v súlade s platným procesným poriadkom, a to aj pri rešpektovaní druhu civilného procesu, v ktorom strana sporu uplatňuje svoj nárok alebo sa bráni proti jeho uplatneniu, prípadne štádia civilného procesu. Z obsahu spisu mal odvolací súd za preukázané, že nedošlo k naplneniu tejto odvolacej námietky.

12. K námietke o nesprávnom právnom posúdení odvolací súd poznamenáva, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O omyl ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery (pozri napr. Najvyšší súd SR, sp. zn. 7 Cdo 7/2010). Ani táto odvolacia námietka nebola v predmetnom prípade naplnená.

13. Vo veci sa v dostatočnom rozsahu zistil skutkový stav a zo zistených skutočností bol vyvodený správny právny záver. Keďže ani v priebehu odvolacieho konania sa na týchto skutkových a právnych zisteniach nič nezmenilo, odvolací súd si osvojil náležité a presvedčivé odôvodnenie rozhodnutia prvoinštančným súdom, na ktoré v plnom rozsahu odkazuje a na zdôraznenie vecnej správnosti a v súvislosti s odvolacími námietkami žalobcu dopĺňa nižšie uvedené.

14. Po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku súdu prvej inštancie v spojení s rozsudkom odvolacieho súdu v časti určenia, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá (právoplatný dňa 20.05.2019) ostalo predmetom konania po zrušení a vrátení veci odvolacím súdom rozhodnutie o nároku žalobkyne na náhradu mzdy z takto neplatne skončeného pracovného pomeru.

15. Zákonník práce upravuje nárok na náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru v § 79 ods. 1 a 2. Zákonodarca v § 79 ods. 1 Zákonníka práce zakotvil predpoklady vzniku práva na náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru tak, že týmito predpokladmi sú: (i) neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením alebo v skúšobnej dobe a (ii) oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Z uvedeného tak vyplýva, že tieto predpoklady musia byť splnené kumulatívne, preto aby sa zamestnanec mohol úspešne domáhať svojho práva na náhradu mzdy.

16. Vo vzťahu k prvému predpokladu, neplatného skončenia pracovného pomeru, je potrebné uviesť, že k jeho naplneniu dochádza len v prípade, ak neplatnosť skončenia pracovného pomeru bola určená právoplatným rozhodnutím súdu. Od uvedeného rozhodnutia sa potom ďalej odvíja aj rozsah práv zamestnanca z takto neplatne skončeného pracovného pomeru, a to najmä s dôrazom na jeho záujem alebo nezáujem pokračovať v pracovnom pomere so zamestnávateľom. Pracovný pomer so zamestnávateľom však v takýchto prípadoch trvá naďalej len v prípade, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na jeho ďalšom zamestnávaní, pričom takéto oznámenie zamestnanca tak predstavuje zároveň druhý predpoklad pre jeho nárok na náhradu mzdy. Oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní (ďalej len „oznámenie zamestnanca“) je vo svojej podstate jednostranný právny úkon adresovaný zamestnávateľovi, ktorého formálne náležitosti zákonník práce explicitne nedefinuje. V prípade oznámenia zamestnanca Zákonník práce výslovne neustanovuje ani povinnosť zamestnanca urobiť toto oznámenie voči zamestnávateľovi písomne, pod následkom neplatnosti tohto právneho úkonu, preto oznámenie môže zamestnanec uskutočniť tak písomne, ako aj ústne, konaním, či opomenutím, prípadne iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel takýmto právnym úkonom zamestnanec vyjadriť. Na strane druhej samotná judikatúra rieši aj otázku prípadného nahradenia oznámenia zamestnanca, ak tento oznámenie neurobil, a to podaním žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy (viď rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31. januára 2012, sp. zn. 2 Cdo 81/2010), resp. ak bola podaná žaloba len o neplatnosť

skončenia pracovného pomeru, tak aj zmenou žalobného petitu, ktorou si zamestnanec uplatní aj nárok na náhradu mzdy v priebehu konania vo veci samej. V takýchto prípadoch pri nepreukázaní kvalifikovaného oznámenia žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru s prísl. podaná na súde nahrádza oznámenie zamestnanca, avšak z hľadiska nároku na náhradu mzdy (najmä doby od kedy zamestnancovi prináleží náhrada mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru) nie je rozhodujúcim dátum podania žaloby na súde, ale dátum doručenia žaloby žalovanému - zamestnávateľovi, pretože oznámenie zamestnanca môže nadobudnúť účinnosť len vtedy, ak bolo uskutočnené voči zamestnávateľovi.

17. V predmetnom prípade nemožno pochybovať, že prvý predpoklad - neplatnosť skončenia pracovného pomeru bol naplnený, pretože súd prvej inštancie rozhodnutím zo dňa 13.06.2018 v spojení s rozhodnutím odvolacieho súdu zo dňa 25.03.2019 vyslovil, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou v spojení s dohodou o zmene pracovnej zmluvy medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá, teda že došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru, pričom rozhodnutie v uvedenej časti nadobudlo právoplatnosť dňa 20.05.2019.

18. Spornou otázkou v tomto prípade bolo, či žiadosť žalovanej o predĺženie pracovnej zmluvy zo dňa 29.06.2015 spĺňa zákonom požadovaný druhý predpoklad, a to oznámenie zamestnanca. Z obsahu spisu vyplýva, že žalobkyňa listom zo dňa 29.06.2015 (č.l. 59), ktorý bol v ten istý deň doručený žalovanej, žiadala o predĺženie pracovnej zmluvy, pričom uviedla, že počas celého obdobia pracovného pomeru z jej strany neprišlo k žiadnemu porušeniu pracovnej zmluvy a ani pracovného poriadku a svoju prácu vykonáva tým najlepším spôsobom. Ako bolo už vyššie uvedené, Zákonník práce nedefinuje formálne náležitosti oznámenia zamestnanca, podstatným je, aby úkonom zamestnanca nenastali pochybnosti o tom, čo chcel vyjadriť. Z uvedeného vyplýva, že je irelevantné, ako formálne označila svoju žiadosť žalobkyňa, pretože podstatným je obsah listu žalobkyne a cieľ, ktorý ním zamýšľala dosiahnuť. Odvolací súd sa stotožnil s názorom súdu prvej inštancie, že z hľadiska obsahu listu žalobkyne zo dňa 29.06.2015 možno vyvodíť, že táto mala záujem pokračovať v pracovnom vzťahu so žalovanou a formou žiadosti, teda formou zdvorilostnou, prejavila trvanie na ďalšom zamestnávaní, na ktoré žalovaná až dňa 23.07.2015 odpovedala negatívne, a to aj napriek tomu, že podľa tvrdenia žalobkyne uvedeného v žalobe, ktoré nebolo žalovanou v konaní namietané, tak urobila na základe odporúčania samotnej žalovanej. Odvolací súd nepovažoval za dôvodné odvolacie námietky žalovanej v tejto časti, pretože v podanom odvolaní neuviedla žiadne relevantné skutočnosti a ani dôkazy, ktoré by boli spôsobilé ovplyvniť záver súdu prvej inštancie o splnení náležitosti v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

19. Na základe vyššie uvedeného mal odvolací súd za to, že v predmetnom prípade tak boli kumulatívne splnené oba predpoklady na priznanie žalobkyňi náhrady mzdy, pričom za kvalifikované oznámenie bolo v tomto prípade potrebné považovať list žalobkyne zo dňa 29.06.2015 označený ako žiadosť o predĺženie pracovnej zmluvy.

20. Vo vzťahu k výške náhrady mzdy a dátumu od kedy má žalobkyňa právo na náhradu mzdy odvolací súd uvádza, že samotné právo na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru nemôže vzniknúť skôr ako bolo zamestnancom oznámené zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný. Oznámenie zamestnanca sa tak môže vzťahovať len k zamestnávaniu po dni, kedy sa mal pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom skončiť, teda v predmetnom prípade právo na náhradu mzdy žalobkyňi mohlo vzniknúť najskôr dňa 01.07.2015. Ako správne už uviedol súd prvej inštancie, vzhľadom na to, že z vykonaného dokazovania vyplýva, že žalobkyňi bolo vyplatené nemocenské za mesiace XX/XXXX a XX/XXXX, bolo možné žalobkyňi priznať náhradu mzdy až po skončení vyplácania nemocenského, t.j. až od 01.09.2015. Odvolací súd považuje vo vzťahu k uvedenému za potrebné zdôrazniť, že v prípade, 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, tak potom nemá ani nárok na náhradu mzdy podľa v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Toto ustanovenie má povahu lex specialis v dôsledku čoho sa na práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v období, v ktorom sú ich vzťahy sporné v dôsledku rozviazania pracovného pomeru neaplikujú všeobecné ustanovenia Zákonníka práce a iných pracovnoprávných predpisov o prekážkach v práci. Vo vzťahu k výške náhrady mzdy odvolací súd uvádza, že v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, kde zamestnanec oznámil svoje trvanie na ďalšom zamestnávaní sa nárok na náhradu mzdy určuje z priemerného zárobku zamestnanca odo dňa jeho oznámenia, a to až do umožnenia pokračovania v práci, rozhodnutia súdu

o skončení pracovného pomeru alebo až do dňa skoršieho skončenia, maximálne však za dobu 36 mesiacov. Súd prvej inštancie preto rozhodol správne, keď žalobkyni priznal nárok na náhradu mzdy za obdobie 34 mesiacov (- 2 mesiace počas ktorých poberala nemocenské). Vo vzťahu k výpočtu výšky priemerného mesačného zárobku mal odvolací súd za, to že výpočet súdu prvej inštancie bol správny, avšak vzhľadom na to, že nemohol prisúdiť žalobkyni viac ako požadovala (zásada ne ultra petitem partium) potom správne vychádzal pri výpočte z ňou deklarovanej výšky priemerného hrubého mesačného zárobku.

21. K námietke žalovanej týkajúcej sa moderačného práva súdu, odvolací súd uvádza, že ani v tomto prípade neboli odvolacie námietky žalovanej dôvodné, pretože pre náhradu mzdy (bez rozlíšenia, či ide o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru alebo ide o inú náhradu mzdy) je stanovená mesačná splatnosť, rovnako ako u mzdy, avšak to, že súd môže prisúdiť náhradu mzdy iba za podmienky, že tento nárok vznikol, a to odo dňa, keď zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, a za stavu, že už rozhodol o neplatnosti skončenia neznamená, že súd určuje splatnosť náhrady mzdy. Odvolací súd má za to, že vzhľadom na výšku priznanej náhrady mzdy a právny status žalovanej, súd prvej inštancie dostatočne zohľadnil uvedené aspekty a primerané predĺžil paričnú lehotu na 30 dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci náhrady mzdy. Námietky žalovanej týkajúce sa neadekvátnosti hľadania zamestnania zo strany žalobkyne nepovažoval odvolací súd za dôvodné, nakoľko žalobkyňa doloženými listinnými dôkazmi preukázala svoju aktívnu činnosť, teda hľadanie si zamestnania, pričom pri hľadaní zamestnania nie je limitovaná len ponukami s voľnými pracovnými miestami, navyiac to, že sa uchádzala o pracovné miesto aj v spoločnostiach, ktoré možno nemali uverejnené pozície s voľnými pracovnými miestami svedčí o tom, že žalobkyňa sa snažila vyriešiť svoju nepriaznivú situáciu a obracala sa so žiadosťami aj na iné miesta, kde podľa nej by mohli potrebovať zamestnanca s jej kvalifikáciou a pracovným zameraním. Z uvedeného dôvodu nepovažoval odvolací súd námietky žalovanej v tomto smere za dôvodné.

22. Odvolací súd poukazuje na to, že správne výroku vo veci samej zodpovedá aj správny výrok o trovách konania.

23. Na základe vyššie uvedeného odvolací súd v zmysle § 387 ods. 1 a 2 C.s.p. napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil.

24. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa ust. § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p. tak, že stranám sporu nebola priznaná náhrada trov odvolacieho konania. V odvolacom konaní bola úspešná žalobkyňa, ktorej však zo spisu žiadne preukázateľné trovy odvolacieho konania nevyplývajú, ani si ich neuplatnila. V odvolacom konaní neúspešnej žalovanej nemohla byť priznaná náhrada trov odvolacieho konania. Súd preto vyslovil, že stranám sporu nárok na náhradu trov odvolacieho konania nepriznáva. Správnosť takého rozhodnutia vyplýva aj z rozhodnutia NS SR sp.zn. 6Cdo/544/2015.

25. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods. 2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 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.).