

Súd: Krajský súd Trnava  
Spisová značka: 23CoPr/1/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2116222552  
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 04. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľubica Bundzelová  
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2020:2116222552.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu: JUDr. Ľubica Bundzelová a sudkýň: JUDr. Iveta Jankovičová a JUDr. Daša Kontríková, v právnej veci žalobcu: Ing. W. K., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom N. XXX/XXX, I., zastúpený: JUDr. Radovan Ulehla, advokát, so sídlom Winterova 62, Piešťany, proti žalovanému: Základná škola s materskou školou Kľačany, so sídlom Kľačany 263, Kľačany, IČO: 36 080 471, zastúpený: JUDr. Vladimír Sidor, advokát, so sídlom Železničná 4/A, Hlohovec, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Piešťany, č. k. 19Cpr/12/2017 - 482 zo dňa 28. februára 2019, v časti priznania náhrady mzdy (výrok I. druhý odsek) a náhrady trov konania (výrok IV.), takto

### rozhodol:

I. Rozsudok súdu I. inštancie sa napadnutej časti priznanej náhrady mzdy vo výške 17.171,82 eur p o t v r d z u j e s tým, že sa m e n í splatnosť priznanej náhrady mzdy tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy brutto v sume 17.171,82 eur, v dvoch splátkach, pričom prvú splátku v sume 8.585,91 eur je žalovaný povinný zaplatiť žalobcovi do 6 mesiacov od právoplatnosti tohto rozhodnutia a druhú splátku v sume 8.585,91 eur je žalovaný povinný zaplatiť do jedného roka od splatnosti prvej splátky.

II. Vo zvyšnej napadnutej časti vo veci samej sa rozsudok súdu I. inštancie m e n í tak, že žaloba sa v tejto časti z a m i e t a .

III. Rozsudok súdu I. inštancie sa v časti náhrady trov konania m e n í tak, že žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania o náhradu mzdy v rozsahu 48 %.

IV. Žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 70 %.

### odôvodnenie:

1. Súd I. inštancie výrokom I. konanie v časti o uloženie povinnosti žalovanému zo mzdy v sume 23.130 eur odvieť preddavky na daň, odvody na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa zastavil, výrokom II. zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume 20.232 eur, a to do 90 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku. Výrokom III. žalobu vo zvyšku zamietol a o trovách konania rozhodol tak, že žalovaný má nárok na náhradu trov konania o uloženie povinnosti žalovanému zo mzdy v sume 23.130 eur odvieť preddavky na daň, odvody na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa v rozsahu 100 % a žalobca má nárok na náhradu trov konania o náhradu mzdy v rozsahu 74,94 %.

2. Súd po právnej stránke aplikoval ust. § 79 ods. 1 a 2, § 129 ods. 1, § 130 ods. 2, § 1 ods. 1 a 4 Zákonníka práce, § 100 ods. 1, § 101, § 102, § 488, § 489, § 494 Občianskeho zákonníka, § 4 ods. 4 a § 29 ods. 2 a 4 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce

vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Vecne tým, že v zmysle na danú vec sa vzťahujúceho ust. § 79 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu neplatného skončenia pracovného pomeru, t.j. ku dňu 11.06.2013, 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 zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru (ods. 1). 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.

3. Skutočnosť, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 11.06.2013, ktoré bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce žalovaným ako zamestnávateľom žalobcovi ako zamestnancovi je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá, vyplýva z rozsudku Okresného súdu Trnava, č. k. 37Cpr/6/2013-164 zo dňa 26.08.2015, ktorý bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Trnave, č. k. 9CoPr/2/2016-203 zo dňa 24.01.2017, a ktorý nadobudol právoplatnosť dňom 06.03.2017, pričom súd z neho vychádzal a mal ním preukázané splnenie jednej z podmienok priznania náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, a to neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Listom zo dňa 10.07.2013, doručeným žalovanému dňa 11.07.2013, ktorým žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho žalovaný i naďalej zamestnával, mal súd preukázanú ďalšiu z podmienok prisúdenia náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, a to oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával.

4. Žalobca žalobou požadoval náhradu mzdy za obdobie od 25.09.2013 do 25.09.2016, t.j. za obdobie 36 mesiacov. Žalovaný tvrdil, že keďže žalobca požiadal o pridelovanie práce u zamestnávateľa listom zo dňa 10.07.2013, od tohto dňa mu vznikol nárok na náhradu mzdy a tak žalobcovi mohla patriť náhrada mzdy od 10.07.2013 najviac do 10.07.2016.

5. K uvedenému súd uvádza, že podľa § 79 Zákonníka práce náhrada mzdy patrí zamestnancovi odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Aplikujúc predmetné ustanovenie na daný prípad, žalobcovi patrila náhrada mzdy odo dňa 11.07.2013 (odkedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní) až do času, keď žalovaný umožní žalobcovi pokračovať v práci. Nakoľko žalovaný neumožnil žalobcovi pokračovať v práci počas konania o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, žalobca má nárok na náhradu mzdy do právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, t.j. do 06.03.2017. Po právoplatnosti takéhoto rozhodnutia, ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu, vznikajú zamestnancovi nároky v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Žalobca v konaní požadoval náhradu mzdy v rámci uvedeného obdobia, teda od 25.09.2013 do 25.09.2016, t.j. za obdobie 36 mesiacov. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Z ustanovenia § 79 Zákonníka práce nemožno vyvodiť ten právny záver, ako tvrdí žalovaný, že zamestnanec môže požadovať náhradu mzdy iba za prvých 36 mesiacov, ktoré sa počítajú bezprostredne odo dňa kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na zamestnávaní. Uvedené z ustanovenia § 79 Zákonníka práce nevyplýva, keď toto ustanovenie hovorí o celkovom čase, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy. Právny názor žalovaného považuje súd za právne neprijateľný a s týmto sa nestotožnil.

6. Vzhľadom na uvedené súd posudzoval nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 25.09.2013 do 25.09.2016, tak ako sa domáhal žalobou, pričom súd sa zaoberal žiadosťou žalovaného, aby súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov žalobcovi ako zamestnancovi nepriznal, resp. znížil.

7. K námietke premlčania vznesenej žalovaným súd uvádza, že žalobca sa náhrady mzdy domáhal žalobou doručenou Okresnému súdu Trnava dňa 13.10.2016 a postúpenou Okresnému súdu Piešťany dňa 27.02.2017. Podľa § 43 ods. 3 Civilného sporového poriadku právne účinky spojené s podaním žaloby alebo iného podania zostávajú pri postúpení sporu zachované. Žalobca sa domáhal náhrady mzdy za obdobie od 25.09.2013 do 25.09.2016, pričom z Pracovného poriadku žalovaného prerokovaného dňa 03.09.2012, Čl. 26 Splatnosť platu vyplýva, že plat je splatný pozadu za mesačné obdobie, t.j. do 30. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Vzhľadom na uvedené bola mzda za september 2013 splatná do 30.10.2013, a keďže žaloba bola podaná na súd dňa 13.10.2016 bola podaná v rámci všeobecnej trojročnej premlčacej lehoty, teda včas.

8. Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, a ktorú bol schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý neplatne skončil so zamestnancom pracovný pomer a nesplnil si svoju povinnosť pridelovať zamestnancovi prácu. V zmysle § 79 Zákonníka práce nie je založené oprávnenie súdu náhradu mzdy do 12 mesiacov znížiť, keďže rozsah nároku žalobcu na náhradu mzdy v danom prípade je daný citovaným zákonným ustanovením, za daných okolností bez možnosti súdu tento rozsah moderovať.

9. Nakoľko žalovaný ako zamestnávateľ podal v konaní v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce návrh na zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, súd sa zaoberal otázkou, či sú v prejednávanej veci splnené podmienky pre takýto postup. Žalovaný túto žiadosť odôvodnil pomermi žalovaného, ktorý je rozpočtovou organizáciou financovanou obcou a skutočnosťou, že žalobca si aktívne nehľadal zamestnanie a účelovo čakal do právoplatného rozhodnutia o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, aby tým „natiahol“ dobu, za ktorú očakával, že mu bude priznaná náhrada mzdy.

10. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľa podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce o zníženie náhrady mzdy za čas prevyšujúci 12 mesiacov je súd oprávnený prihliadať k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada mzdy.

11. Zákonník práce v ustanovení § 79 ods. 2 v znení účinnom do 31.08.2007 ukladal súdu, na ktoré skutočnosti najmä má prihliadať pri rozhodovaní o žiadosti zamestnávateľa o nepriznanie náhrady mzdy prevyšujúcej (v tom čase) deväť mesiacov, a síce či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.09.2007 neurčuje konkrétne, na ktoré skutočnosti má súd pri rozhodovaní o žiadosti zamestnávateľa prihliadať. Súd má za to, že z novelizácie ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce (po odstránení vety za bodkočiarkou) je možné vyvodiť, že pre nepriznanie alebo primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov už nie je prednostne rozhodujúca otázka zamestnania sa žalobcu ako zamestnanca v rozhodnom období, ale celkovo otázka, či by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Súd pritom poukazuje na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo dňa 14.09.2011, v ktorom rozhodnutí dovolací súd uviedol, že „hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu 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.“

12. Zákonník práce v aktuálnom znení teda neuvádza, na ktoré skutočnosti je pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľa súd povinný prihliadať, pričom ak zamestnávateľ požiada o nepriznanie alebo krátenie náhrady mzdy, žiadaná náhrada mzdy za čas prevyšujúci obdobie 12 mesiacov závisí na úvahe súdu. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy nad obdobie 12 mesiacov súd spravidla zisťuje okolnosti, ktoré súvisia so zabezpečením zamestnanca, a nie okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa. Vo veci tak nie je právne významná skutočnosť, či žalovaný disponuje dostatkom finančných prostriedkov na vyplatenie náhrady mzdy, neskúmajú sa pomery žalovaného.

13. S poukazom na ustálenú súdnu prax, ako aj vyššie citované rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľa o nepriznanie alebo krátenie náhrady mzdy súd zisťuje, či a v akom rozsahu by priznanie náhrady mzdy nad 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi. V rámci toho je podľa názoru súdu potrebné prihliadať na všetky okolnosti neplatného skončenia pracovného pomeru, t.j. či išlo napr. len o formálne nedostatky skončenia pracovného pomeru, na správanie sa zamestnávateľa a zamestnanca v čase predchádzajúcom skončeniu pracovného pomeru, ale aj na pomery zamestnanca, teda či bol zamestnanec v danom období niekde zamestnaný, za akých podmienok a zárobkových možností takúto prácu vykonával. Aj s poukazom na súdnu prax stále platí, že po uplynutí 12 mesiacov ustupuje sankčná a satisfakčná funkcia náhrady mzdy do úzadia a zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia. Je preto potrebné tiež skúmať, či správanie sa zamestnanca pri zabezpečovaní si iného príjmu bolo korektné, pričom krátenie alebo nepriznanie náhrady mzdy prichádza do úvahy, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zabezpečiť si príjem, a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem, alebo naopak, ak niekde zarábala toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.

14. V konaní mal súd za preukázané, že žalobca bol v období od 25.09.2013 do 05.03.2017 (vrátane) evidovaný na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Piešťanoch, pričom v tomto období nepoberal žiadne dávky vyplácané Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany ani nemocenské dávky vyplácané Sociálnou poisťovňou. Ako vyplýva zo spisu žalobcu vedeného Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany, žalobca si aktívne hľadal zamestnanie. Zaujímal sa najmä o pozície ekonóma, kontrolóra, účtovníka a administratívneho pracovníka, čo je adekvátne k jeho praxi a vzdelaniu. Všetky ponúknuté odporúčania od Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany prijal. Zúčastnil sa Veľtrhu pracovných príležitostí - práca a kariéra 2014 v Trnave za účelom hľadania zamestnania, absolvoval rekvalifikačný kurz. Dňa 03.03.2017 uzatvoril žalobca ako zamestnanec s Mestskou knižnicou mesta Piešťany ako zamestnávateľom Pracovnú zmluvu na pracovnú pozíciu knižnično-informačný pracovník, s dňom nástupu do práce dňa 06.03.2017. Bol to jediný zamestnávateľ, ktorý mu ponúkol možnosť nástupu do zamestnania.

15. Žalobca v rozhodnom období býval v rodičovskom dome a mal príjem z prenájmu bytu vo výške 205 eur mesačne. Primárny dôvod, prečo ho zamestnávateľa odmietali zamestnať videl žalobca najmä v charaktere skončenia pracovného pomeru, teda okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, ale aj v tom, že bol osobou, z dôvodu veku na trhu práce znevýhodnenou.

16. Dôkazné bremeno na preukázanie skutočností pre rozhodnutie súdu o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy spočíva na zamestnávateľovi, ktorý musí preukázať, že sú tu skutočnosti, pre ktoré by priznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi.

17. K tvrdeniu žalovaného, že žalobca účelovo naťahoval čas, pretože sa zamestnal v deň právoplatnosti rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru dňa 06.03.2017 súd uvádza, že žalobca sa žalobou domáhal náhrady mzdy za obdobie od 25.09.2013 do 25.09.2016, teda za 36 mesiacov, pričom zo zákona nemá nárok na náhradu mzdy presahujúcej toto obdobie. Preto tvrdenie žalovaného o „naťahovaní“ času nemá právny ani logický základ. Navyše súd uvádza, že žalobca pracovnú zmluvu podpísal už dňa 03.03.2017. K tvrdeniu žalovaného, že žalobca podal žiadosť o vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie až 08.03.2017, pričom mu nič nebránilo podať túto žiadosť skôr, hneď po tom, ako uzatvoril zmluvu, čím mal žalovaný za preukázané, že žalobca naťahoval čas a čakal na právoplatné rozhodnutie Krajského súdu v Trnave, súd uvádza, že uchádzač o zamestnanie je povinný do ôsmich kalendárnych dní písomne oznámiť úradu každú zmenu skutočností rozhodných pre vedenie v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Preto, keď žalobca uzatvoril pracovnú zmluvu dňa 03.03.2017 a o vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie požiadal dňa 08.03.2017, konal v súlade so zákonom.

18. K tvrdeniu žalovaného, že sa žalobca mal a mohol zapojiť do pracovného pomeru u iného zamestnávateľa a pokiaľ sa nezapojil, bolo to z dôvodov na jeho strane súd uviedol, že interpretácia ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s článkom 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z neexistujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy (viď uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo dňa 14.09.2011).

19. Otázkou, prečo sa zamestnanec po neplatnom skončení pracovného pomeru nezapojil do práce, je potrebné posudzovať výlučne z hľadiska článku 2 Základných zásad Zákonníka práce a jeho nezapojenie do práce zohľadniť iba z hľadiska, či nešlo o konanie, ktoré je zneužitím jeho práva z pracovnoprávných vzťahov. Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce je teda potrebné aplikovať takým spôsobom, aby sa tým nenegovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúce z odseku 1 tohto zákonného ustanovenia a aby pre zamestnávateľa nebolo „výhodným“ konať protiprávne, spoliehajúc sa práve na možnosť súdnou cestou dosiahnuť nepriznanie náhrady mzdy. Súd vykonaným dokazovaním nemal za preukázané, že by si žalobca vlastnou vinou zanedbal možnosť zabezpečiť si príjem.

20. Súd poukazuje na skutočnosť, že ako prvoinštančný, tak odvolací súd v odôvodnení rozsudkov skonštatovali, že nepovažovali dôvody uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru daného žalovaným žalobcovi dňa 11.06.2013 za preukázané, resp. za tak závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré by mohol zamestnávateľ (žalovaný) okamžite skončiť so zamestnancom (žalobcom) pracovný pomer. Znamená to teda, že neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru nebola daná len formálnymi nedostatkami okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale bola daná skutočnosťou, že nebolo preukázané také správanie žalobcu, ktoré by odôvodňovalo okamžité skončenie pracovného pomeru. Súd tiež prihliadol na skutočnosť, že žalobca si aktívne hľadal zamestnanie a že bol v rozhodnom období sociálne odkázaný na náhradu mzdy v plnom rozsahu. Ak náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a sankcie voči zamestnávateľovi, a zároveň je odrazom povinnosti zamestnávateľa znášať dôsledky svojho protiprávneho konania (viď uznesenie NS SR sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo dňa 14.09.2011), je vylúčené, aby v prípade neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v tu prejednávanej veci bola žalobcovi nepriznaná, resp. znížená náhrada mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, nakoľko by to nebolo možné považovať za súladné s princípom spravodlivosti.

21. Nakoľko žalovaný, ktorého zaťažovalo bremeno tvrdenia ako aj dôkazné bremeno v konaní o jeho návrhu na zníženie resp. nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, nepreukázal, že by priznanie náhrady mzdy žalobcovi bolo v rozpore s dobrými mravmi, súd s poukazom na princíp spravodlivosti a primeranosti zohľadniac všetky okolnosti prípadu nevidel žiadny dôvod na nepriznanie náhrady mzdy žalobcovi aj za čas presahujúci 12 mesiacov, a to s prihliadnutím najmä na skutočnosť, že žalobca v rozhodnom období nedosahoval žiadny príjem, aktívne si hľadal zamestnanie a taktiež vzhľadom na dôvody neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd tiež zdôrazňuje, že náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov možno znížiť, prípadne vôbec nepriznať, len výnimočne.

22. Z navrhnutých dôkazov súd nevykonal žalovaným navrhnuté doloženie žalobcu ohľadom jeho predchádzajúcich zamestnaní, ktoré mal predtým, ako bol zamestnaný u žalovaného. Súd to považoval za nehospodárne a nadbytočné, keďže vykonanie tohto dôkazu nemohlo viesť k preukázaniu sporných skutočností a navyše priebeh zamestnaní žalobcu vyplýval zo životopisu žalobcu, ktorý bol súčasťou spisu žalobcu vedeného Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Piešťany.

23. Pokiaľ ide o výšku náhrady mzdy, súd poukazuje na skutočnosť, že medzi stranami bolo nesporné, že žalobca pracoval u žalovaného ako zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme, pričom odmeňovanie týchto zamestnancov upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Z uvedeného dôvodu súd pri určení výšky náhrady mzdy za jednotlivé mesiace nevychádzal z priemerného zárobku zisťovaného zo mzdy zúčtovanej na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného v rozhodujúcom období (§ 134 ods. 1, 2 Zákonník práce), ale v súlade s § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. vychádzal z funkčného platu podľa § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. priznaného žalobcovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

24. Medzi stranami bolo nesporné, že žalobcovi bol dňa 01.04.2013 priznaný funkčný plat vo výške 562 eur a tento plat je nutné považovať v zmysle vyššie citovaných ustanovení zákona č. 553/2003 Z. z. za priemerný zárobok žalobcu a je nutné z neho vychádzať pri určení náhrady mzdy, ktorá patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku v zmysle ust. § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Pokiaľ si žalobca žalobou uplatnil náhradu mzdy vypočítanú podľa § 134 ods. 1, 2 Zákonníka práce, nepostupoval správne.

25. Nakoľko súd dospel k záveru, že nárok žalobcu je oprávnený v rozsahu náhrady mzdy za 36 mesiacov od 25.09.2013 do 25.09.2016, čo predstavuje náhradu mzdy celkom vo výške 20.232 eur (36 x 562 eur), žalobe v časti zaplatenia tejto sumy ako náhrady mzdy vyhovel vo výroku II. rozsudku a vo zvyšnej časti požadovanej sumy žalobu z dôvodu nesprávneho výpočtu výšky mzdy žalobcom vo výroku III. rozsudku ako nedôvodnú zamietol.

26. Súd navyše uviedol, že náhrada mzdy sa priznáva brutto, pričom po právoplatnosti rozsudku bude povinnosťou žalovaného, aby žalobcovi vyplatil náhradu mzdy netto, teda po zrážke dane zo mzdy a príslušných odvodov. Priznanie náhrady mzdy vyčíslenej v hrubom pritom vyplýva zo skutočnosti, že priemerný zárobok (funkčný plat) sa zisťuje z hrubej mzdy (platu) zamestnanca (por. napr. rozsudok Krajského súdu v Trnave, č. k. 9Co/420/2012 zo dňa 19.03.2013).

27. Žalovaný požiadal o priznanie možnosti splácať pohľadávku v splátkach po 200 eur mesačne. Poukázal na to, že žalovaný nie je podnikateľským subjektom, ktorý by vykonával svoju činnosť za účelom dosahovania zisku, ale jeho príjem je takmer výlučne závislý na dotáciách z rozpočtov samosprávy, ktorý je primárne určený na skvalitnenie úrovne vzdelávania a jeho modernizáciu, či mzdy zamestnancov. Vyplatenie požadovanej sumy by narušilo chod žalovaného a jeho finančné hospodárenie, keďže na tento účel nemá zabezpečené finančné prostriedky. Žalovaný musí v prvom rade zabezpečiť financovanie nákladov školy, ktoré jej vzniknú v súvislosti s § 2 ods. 3 zákona č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov. V nadväznosti na uvedené uviedol, že škola musí zabezpečiť maľovku horných tried a údržbu elektroinštalácie, nakoľko pri výmene strechy v septembri, kedy boli masívne dažde, zatiekli stropy na hornom poschodí. Zároveň je škola povinná použiť prostriedky v rámci preneseného výkonu štátnej správy prednostne na uhrádzanie nákladov na mzdy a platy, vrátane poisťného na sociálne a zdravotné poistenie. V tejto súvislosti poukázal na to, že žalovaný mal z celkového rozpočtu vo výške 333.608 eur (na rok 2018) v rámci rozpočtu len na mzdy vyčlenených 171.900 eur, teda viac ako polovicu rozpočtu. Vzhľadom na uvedené žalovaný žiadal, aby v prípade zaviazania žalovaného na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, povolil žalovanému splácať jeho záväzok v splátkach, aby sa tým predišlo ohrozeniu chodu školy. Uviedol, že žalobca už je zamestnaný a teda má mesačný príjem z ktorého si môže pokryť všetky životné potreby, a teda nie je podľa názoru žalovaného nevyhnutné, aby bola na jeho účet náhrada vyplatená naraz vo vyššej sume.

28. Na základe ustálenej súdnej praxe je pri úvahe o určení lehoty na splnenie povinnosti alebo pri určení, že peňažné plnenie sa môže vykonať v splátkach, nutné vychádzať z konkrétnych okolností prípadu. Súd musí prihliadnuť na osobné a majetkové pomery sporových strán, výšku priznaného plnenia, platobnú schopnosť žalovaného, prejavenu snahu o plnenie záväzku žalovaným, dobu, po uplynutí ktorej by umožnením vykonania plnenia v splátkach došlo k zaplateniu prisúdenej sumy s tým, aby nepredstavovala neúmerné zvýhodnenie dlžníka na úkor veriteľa (čo zohľadní pri výške splátok a podmienkach ich zročnosti) ako aj to, či povolenie plnenia prisúdenej sumy v splátkach neprímerane nezasiaha do majetkových pomerov veriteľa, pričom súd môže určiť, že omeškanie s plnením jednej splátky má za následok zročnosť celého plnenia. Konajúci súd teda musí lehotu na plnenie určiť tak, aby jej dĺžka nepoprela samotný účel súdneho konania a v konečnom dôsledku viedla k odstráneniu právnej neistoty medzi sporovými stranami.

29. Súd pri posudzovaní žiadosti žalovaného o priznanie možnosti splácať pohľadávku v splátkach vzal do úvahy okolnosti a povahu predmetného sporu, keď sa jednalo o individuálny pracovnoprávny spor, v ktorom žalobca vystupoval v pozícii zamestnanca, teda bol slabšou stranou sporu a žalovaný vystupoval ako zamestnávateľ. Súd prihliadol aj na skutočnosť, že o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo právoplatne rozhodnuté už dňom 06.03.2017, pričom v zmysle § 26 ods. 5 zákona č. 431/2002 o účtovníctve bol žalovaný povinný účtovať rezervu na záväzok na prebiehajúci súdny spor. Pokiaľ si túto zákonnú povinnosť žalovaný nespĺnil, nemôžu byť následky prenášané na

žalobcu. K žiadosti žalovaného, ktorý požadoval splátky v sume 200 eur súd uviedol, že v prípade takto stanovenej splátky by uhradenie priznanej sumy trvalo viac ako 8 rokov. Žalobca ako veriteľ by obdržal finančné prostriedky od žalovaného po neprimerane dlhej dobe. Dlžník musí mať vôľu svoj dlh riešiť. Súd prihliadol aj na skutočnosť, že v súčasnosti je žalobca zamestnaný, no taktiež vzal do úvahy, že žalobca bol v dôsledku neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru takmer štyri roky bez príjmu. Súd tiež prihliadol na skutočnosť, že žalovaný je rozpočtovou organizáciou, a teda k vyplateniu náhrady mzdy musí dôjsť v súčinnosti so zriaďovateľom žalovaného.

30. Ustanovenie § 232 ods. 3 CSP určuje lehotu na plnenie tri dni, ktorá plynie od právoplatnosti rozsudku, pričom súd môže v odôvodnených prípadoch určiť dlhšiu lehotu. Súd prihliadol na zásadu spravodlivosti uvedenú v čl. 2 ods. 1 základných princípov Civilného sporového poriadku, v zmysle ktorého ochrana ohrozených a porušených práv a právom chránených záujmov musí byť spravodlivá a účinná tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Súd poukazuje aj na všeobecnú právnu zásadu, podľa ktorej je každý povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. S poukazom na uvedené súd na plnenie istiny žalovanému určil v zmysle § 232 ods. 3 veta druhá CSP primeranú dlhšiu lehotu 90 dní od právoplatnosti rozsudku, ktorá umožní žalovanému, aj s prípadnou súčinnosťou s jeho zriaďovateľom, zabezpečiť finančné prostriedky.

31. Pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov konania strán sporu bolo potrebné prihliadnuť na to, že išlo o konanie o viacerých čiastkových nárokoch, a preto bolo potrebné postupovať pri každom uplatnenom nároku samostatne a úspech a neúspech strán sporu posudzovať osobitne pre ten-ktorý nárok s tým, že započítanie nárokov nie je možné.

32. K uvedenému súd poukázal na rozsudok Krajského súdu v Trnave, č. k. 24Co/262/2016-49zo dňa 08.02.2017, v ktorom odvolací súd uviedol, že „pri rozhodovaní o nárokoch so samostatným skutkovým základom treba úspech a neúspech strany posudzovať vždy osobitne, podľa toho, v ktorom samostatne uplatniteľnom nároku by mohla byť tá ktorá strana úspešná a v ktorom zase nie. Trovy konania preto treba oddeliť a osobitne o nich rozhodnúť vo vzťahu ku každému nároku zvlášť. Ak ide o práva so samostatným skutkovým základom, nie je vylúčené, že povinnosti na náhradu trov konania sa určujú aj osobitne tak, že žalovaná môže byť zaviazaná k náhrade trov konania žalobkyni a žalobkyňa k náhrade trov konania žalovanej. Treba zdôrazniť, že súd nemôže nikdy kompenzovať obe vzájomné pohľadávky na týchto trovách svojím rozhodnutím. Môžu tak urobiť strany na základe dohody alebo jednostranného úkonu podľa hmotnoprávnych predpisov. Rovnaký právny názor už bol vyslovený Najvyšším súdom vo veci 3Cz/13/1969 z 24.6.1969, zverejnenom pod R-28/1970.“

33. Keďže súd zastavil konanie o uloženie povinnosti žalovanému zo mzdy v sume 23.130 eur odvieť preddavky na daň, odvody na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa v dôsledku späťvzatia žaloby v tejto časti, pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov konania skúmal procesnú zodpovednosť na oboch procesných stranách. Žalobca vzal žalobu v predmetnej časti späť bez uvedenia dôvodu. V danom prípade z procesného hľadiska platí, že zastavenie konania zavinil žalobca. Vzhľadom na uvedené súd priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania o uloženie povinnosti žalovanému zo mzdy v sume 23.130 eur odvieť preddavky na daň, odvody na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa v rozsahu 100 %.

34. V konaní o zaplatenie náhrady mzdy sa žalobca domáhal zaplatenia sumy 23.130 eur, pričom v časti o zaplatenie sumy 20.232 eur (87,47 % žalovanej sumy) súd žalobe vyhovel, čo predstavuje úspech žalobcu. Vo zvyšnej časti súd žalobu zamietol (12,53 % žalovanej sumy), čo predstavuje úspech žalovaného. Zamietnutie žaloby v uvedenej časti nebolo dôsledkom úvahy súdu, ale dôsledkom nesprávneho vyčíslenia náhrady mzdy zo strany žalobcu. Čistý úspech žalobcu tak predstavuje 74,94 % (87,47 % - 12,53 %). Vzhľadom na uvedené súd priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania o zaplatenie náhrady mzdy v rozsahu 74,94 %.

35. Súd v zmysle § 262 ods. 1 CSP v tomto rozhodnutí, ktorým sa konanie končí, rozhodol len o nároku na náhradu trov konania tak, ako je uvedené vo výrokovvej časti tohto rozhodnutia; o výške trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti tohto rozhodnutia (§ 262 ods. 2 CSP).

36. Proti rozsudku v zákonnej lehote a v súlade s ustanovením § 365 ods. 1 písm. d), f) a h) zákona č. 160/2015 Z. z., Civilný sporový poriadok, podal odvolanie žalovaný prostredníctvom svojho

právneho zástupcu. Podľa názoru žalovaného súd I. inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a vec vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, najmä pokiaľ ide o možnosť zníženia náhrady mzdy a posúdenie otázky premlčania.

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

38. Žalovaný v konaní pred súdom I. inštancie opakovane poukázal na skutočnosť, že doba nezamestnania žalobcu bola neprimerane dlhá, pričom na jej trvaní sa podieľal samotný žalobca, ktorý účelovo natiahol čas prijatia nového zamestnania a čakal až do právoplatného rozhodnutia o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru.

39. Hoci žalovaný nepredložil priamy dôkaz o tejto skutočnosti, má za to, že predloženie takéhoto dôkazu nemožno od žalovaného žiadať (v opačnom prípade by musel žalobcu doslova „sledovať“ či je doma alebo medzitým chodí do práce, resp. jeho život vôbec). Naťahovanie času zo strany žalobcu je však zrejmé aj z výpovede žalobcu, keď sám uviedol, že v rozhodnom období (t. j. od okamžitého skončenia pracovného pomeru až do 06.03.2017) nemal žiadny príjem, okrem príjmu z prenájmu malého bytu vo výške 205 eur mesačne. Tento príjem nepostačoval ani na úhradu mesačných výdavkov. Rovnako žalovaný poukázal tiež na to, že ak by žalovaný skutočne mal záujem si prácu zabezpečiť, toto by pre neho neznamenovalo žiadny problém, keďže dlhodobo vykonával prácu účtovníka a má niekoľko ročné skúsenosti v tejto oblasti; v oblasti Trnavského kraja je pritom po osobách, ktoré vykonávajú účtovníctvo obrovský dopyt a teda je skôr problematické pre podnikateľa nájsť takúto osobu (ako naopak, a síce pre účtovníka nájsť zamestnanie).

40. Tvrdenia žalobcu o tom, že vyžil z 200 eur mesačne počas obdobia 40 mesiacov sa rovnako javia ako účelové (nie je zrejmé, z akých úspor by dokázal žalobca vyžiť viac ako 40 mesiacov, keď pred týmito zamestnaním robil naposledy v rokoch 2007 až 2010).

41. Súd I. inštancie nehodnotil jednotlivé vyjadrenia a dôkazy vo vzájomnej súvislosti, ale obmedzil sa iba na to, že pokiaľ žalovaný nepredloží priamy dôkaz o účelovosti konania žalobcu, mal tieto tvrdenia žalovaného za nepreukázané; avšak je ekonomicky vylúčené, aby žalobca žil z 200 eur mesačného príjmu po dobu 3 a pol roka a tak isto je štatisticky vylúčené, aby osoba so skúsenosťami ako žalobca a v regióne s minimálnou mierou nezamestnanosti (pravdepodobne nulovou mierou nezamestnanosti v profesii účtovník) nevedela počas 3 a pol roka pre seba zabezpečiť žiadne zamestnanie (ak by skutočne zamestnanie chcela).

42. Zároveň, pokiaľ ide o tvrdenú snahu žalobcu zamestnať sa v rozhodujúcom období, súd I. inštancie sa nijako nevyporiadal s tým, že hoci žalobca zasielal žiadosti spoločnostiam - potenciálnym zamestnávateľom na portáli profesia.sk (avšak nie je známy obsah týchto žiadostí, ktoré neboli predložené), nebol predložený jediný dôkaz o ním tvrdených skutočnostiach, teda že primárnym dôvodom nezamestnania bol charakter skončenia pracovného pomeru u žalovaného (t. j. okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny). Práve naopak, v spise absentuje akýkoľvek dôkaz o tom, že žalobcom tvrdené okolnosti boli dôvodom jeho nezamestnanosti u iného zamestnávateľa. Z predložených dôkazov je taktiež zrejmé, že pokiaľ žalobcu do pracovného pomeru neprijali, tak to bolo z dôvodov na jeho strane (napr. slabé komunikačné schopnosti, uprednostnenie iného uchádzača). Zo žiadneho dôkazu teda nevyplýva, že potenciálny zamestnávateľ neprijali žalobcu z dôvodu jeho predchádzajúceho pôsobenia u žalovaného, teda tieto dôvody zostali iba v rovine tvrdenia. Napriek tomu, že žalobca vystupuje v pozícii slabšej strany, nezbavuje ho táto skutočnosť dôkaznej povinnosti. Ak by malo byť okamžité skončenie pracovného pomeru dôvodom nezamestnania sa žalobcu, je otázne, prečo ho potom zamestnal súčasný zamestnávateľ. Argumentácia, že sa tak stalo s odstupom času, nemôže obstáť, pretože sám žalobca sa na pojednávaní vyjadril v tom zmysle, že po tom, čo disponoval rozsudkom Okresného súdu Trnava zo dňa 26.08.2015 vo veci 37Cpr/6/2013, postoj zamestnávateľov sa začal zlepšovať.

43. Takisto nemôže obstať ani argument žalobcu, ktorý si súd prevzal, že by bolo pre neho zbytočné čakať až do doručenia rozsudku Krajského súdu Trnava, pretože táto doba presahovala obdobie 36 mesiacov, pretože žalobca nevedel, aké bude rozhodnutie Krajského súdu, teda v prípade zrušujúceho rozhodnutia by nemal žiadnu istotu pokiaľ sa jedná o otázku náhrady mzdy (keď žeby neexistovalo právoplatné rozhodnutie o skončení pracovného pomeru, nemohol vzniknúť nárok na náhradu mzdy). Všetky okolnosti teda vyplývali z objektívneho stavu v sporovom konaní, tieto na seba nadväzovali a logicky spolu súviseli. Ani absencia priamych dôkazov (ktoré v podstate nemožno v tomto prípade zo strany žalovaného ani získať) nemôže tento stav spochybniť. Možno teda zhrnúť, že žalobca pracovať mohol (a podľa názoru žalovaného aj pracoval, a to už s poukazom na vyššie uvedené, kedy je existenčne vylúčené žiť z 200 eur mesačne po dobu 3 a pol roka) a bez vážnych dôvodov sa do práce (oficiálne) nezapojil, keďže zo žiadneho dôkazu nevyplýva, že by s ním zamestnávateľia neuzatvorili pracovný pomer z ním tvrdených dôvodov (t. j. závažné porušenie pracovnej disciplíny u predchádzajúceho zamestnávateľa), ale naopak, tieto dôvody spočívali na jeho strane (nedostatočná komunikácia, kvalifikácia, uprednostnenie iných uchádzačov). Najvyšší súd SR vo veci 4 Cdo 204/2009 pripomína, že k zníženiu, poprípade nepriznaniu náhrady mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce môže súd pristúpiť, len ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu je možné dovodiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než aké by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideľovať mu dohodnutú prácu. V tejto súvislosti si dovoľuje poukázať na to, že zamestnávateľ (žalovaný) síce v minulosti porušil právnu úpravu (a to prostredníctvom riaditeľky školy, ktorá túto funkciu vykonávala v tom čase) a v takom prípade by za to mal aj niesť následky - čo nepopiera, avšak zo strany súdu by nemalo byť "právne odmenené" účelové konanie žalobcu tak, že mu prizná maximálnu výšku novej náhrady, a to aj napriek všetkým ostatným skutočnostiam (žalobca celkom očividne trvanie svojej nezamestnanosti natiahol na maximálne možný čas a v priebehu dní po vydaní rozhodnutia sa oficiálne zamestnal!).

44. V tomto súdnom konaní sa Okresný súd len jednoducho priklonil k tvrdeniam žalobcu s odkazom na to, že iné skutočnosti neboli jednoznačne preukázané; vzhľadom na charakter sporu a na to, že žalovaný reálne ani nemôže mať k dispozícii jednoznačné potvrdenie o akomkoľvek konaní, resp. nekonaní žalobcu v minulosti, je zrejme (a postupujú tak aj iné súdy v obdobných sporoch), že súd by mal prihliadať aj na celkové okolnosti veci, znalosti a uplatniteľnosť žalobcu na trhu práce, situáciu práce v danom regióne, chovanie žalobcu (napríklad skutočnosť, že v priebehu dňa po vydaní rozhodnutia vo veci sa zamestnal alebo na tvrdenia, že počas 3,5 roka vyžil z 200 eur mesačne) a ďalšie skutočnosti, čo v tomto prípade konajúci súd ani len čiastočne nespravil.

45. Súd I. inštancie nesprávne posúdil aj plynutie premlčania, teda v tejto otázke dospel k nesprávnym právnym záverom.

46. Podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce náhrada mzdy 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. Z uvedeného vyplýva, že nárok na náhradu mzdy vzniká dňom, kedy zamestnanec po tom, čo s ním zamestnávateľ (neplatne) skončil pracovný pomer, oznámi, že trvá na ďalšom zamestnaní, pričom mzda je splatná vo výplatnom termíne zamestnávateľa. Súd I. inštancie sa s námietkou premlčania žalovaného nestotožnil z dôvodu, že podľa jeho názoru zo Zákonníka práce nemožno vyvodiť, že náhrada mzdy sa poskytuje iba za prvých 36 mesiacov, ktoré sa bezprostredne počítajú odo dňa, kedy zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na zamestnaní. Povedané inými slovami, súd zastáva právny názor, že náhrada mzdy môže byť poskytnutá najviac za 36 mesiacov bez ohľadu na to, o ktoré mesiace po skončení pracovného pomeru sa jedná. Tento názor považuje za právne neudržateľný, odporujúci judikatúre Najvyššieho súdu SR.

47. Podľa názoru Najvyššieho súdu SR vo veci 1 Cdo 101/2007, právo na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru môže byť uplatnené za predpokladu, že zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní. Premlčacia doba pre uplatnenie práva na náhradu mzdy začína plynúť bez ohľadu na to, či v tom čase už bolo v konaní podľa § 64 Zákonníka práce o neplatnosti rozvázovacieho právneho úkonu rozhodnuté. V inom rozhodnutí Najvyšší súd SR (4 Cdo 159/2008) uviedol, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v

najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Premlčujú sa preto jednotlivé náhrady mzdy za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru teda začína plynúť od splatnosti každej jednotlivéj náhrady mzdy za ten - ktorý mesiac, za ktorý je požadovaná.

48. Žalobca žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní dňa 11.07.2013, teda od tohto dňa mu patrila aj náhrada mzdy, ktorá sa z dôvodu právnej istoty musí počítať na bezprostredne nasledujúcich 36 mesiacov. Pri akceptovaní iného názoru by dospel k tomu, že zamestnanec by si mohol s odstupom času, napr. po 5 rokoch odo dňa oznámenia zamestnávateľovi, že trvá na zamestnávaní, uplatňovať nárok na náhradu mzdy práve za posledné tri roky, čo by viedlo k svojvoľnému určovaniu rozhodného obdobia a jednostrannému stanoveniu premlčacej doby zo strany takejto osoby. Uvedeným spôsobom by sa tak právo nikdy nepremlčalo, lebo zamestnanec by si uplatnil náhradu mzdy vždy za obdobie, ktoré by si sám určil. Napriek tomu, že vo veci ide o „slabšiu“ stranu, jej ochrana nemôže zachádzať až tak ďaleko, že by si fakticky určovala začiatok premlčania.

49. Aj z ustanovenia § 79 Zákonníka práce možno vyvodiť, že náhrada mzdy patrí zamestnancovi najviac za obdobie 36 mesiacov bezprostredne nasledujúcich po tom, čo oznámi zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Jasne to vyjadrujú slová „...náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní...“ v spojení so slovami „náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.“, teda náhrada mzdy patrí zamestnancovi odo dňa oznámenia, najviac po dobu 36 mesiacov.

50. Náhrada mzdy patrí zamestnancovi teda odo dňa 11.07.2013, najviac po dobu 36 mesiacov od uvedeného dňa.

51. Mzda, resp. náhrada mzdy za mesiac júl 2013 bola splatná do konca mesiaca august 2013; mzda za mesiac august 2013 bola splatná do konca mesiaca september 2013; mzda za mesiac september 2013 bola splatná do konca mesiaca október 2013. Žaloba bola doručená na súd dňa 13.10.2016, teda mzda za mesiac september 2013, ktorá bola splatná do konca mesiaca október 2013 premlčaná nie je; mzda splatná pred týmto dňom (13.10.2016) premlčaná ale je.

52. Žalobcovi teda patrí mzda odo dňa 11.07.2013 najviac do dňa 11.07.2016, pričom mzda za mesiac júl a august je premlčaná pre uplynutie všeobecnej trojročnej premlčacej doby, pričom za mesiac júl 2016 by žalobcovi patrila iba pomerná časť mzdy (v rozsahu 11 kalendárnych dní, z čoho je 7 dní pracovných). Žalobcov nárok je tak premlčaný v rozsahu najmenej 1.124 eur.

53. V tejto súvislosti poukazuje tiež na to, že žalobca bol v období od 13.06.2013 do 24.09.2013 práceneschopný, na základe čoho poberal nemocenské dávky. Potvrdenie o nemocenských dávkach vydané Sociálnou poisťovňou sa nachádza v spise. Podľa ustanovenia § 141 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz...za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Z vyššie uvedeného tak vyplýva, že počas obdobia pracovnej neschopnosti nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, pretože mzda je v tomto prípade krytá dávkami sociálneho zabezpečenia. Preto nemožno žalobcovi priznať uplatnený nárok ani za obdobie od 01.09.2013 do 24.09.2013, čo spolu predstavuje 17 pracovných dní. Celý mesiac (september 2013) mal 21 pracovných dní, teda ekvivalentom 17 pracovných dní je suma cca 454 eur, v ktorom rozsahu je nárok žalobcu takisto nedôvodný.

54. Na vyššie uvedené poukázal žalovaný už pri svojom vyjadrení zo dňa 13.02.2018, pričom sa súd I. inštancie s touto procesnou obranou nijako nevyporiadal.

55. Žalovaný počas konania žiadal súd, aby mu prípadný záväzok povolil splácať v splátkach, nakoľko ide o Základnú školu, ktorá nie je podnikateľským subjektom a jej financie zo štátneho rozpočtu sú účelovo viazané.

56. Podľa ustanovenia § 2 ods. 3 zákona č. 597/2003 Z. z., školy, verejné materské školy a verejné školské zariadenia použijú finančné prostriedky pridelené zo štátneho rozpočtu podľa § 4 a 5 na financovanie nákladov na mzdy a platy vrátane poistného na povinné verejné zdravotné poistenie,

poistného na sociálne poistenie, príspevku na starobné dôchodkové sporenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, prevádzky, modernizácie učebných pomôcok, špeciálnych učebných pomôcok a kompenzačných pomôcok a na riešenie havarijných situácií.

57. V tejto súvislosti si dovoľuje zdôrazniť, že žalobca formálne nebol zamestnancom žalovaného, a teda žalovaný ani nedostával na neho žiadne finančné prostriedky; pričom účel použitia finančných prostriedkov žalovaného určuje samotný zákon. Žalovaný (ako Základná škola) nemá príjmy zo svojej činnosti, pretože jej účelom nie je podnikanie, ale vzdelávanie.

58. Súd I. inštancie splácanie v splátkach nepochopiteľne neumožnil a žalovanému stanovil lehotu 90 dní od právoplatnosti rozsudku nahradiť žalobcovi mzdu. Vykonateľnosť rozsudku viazaná na uplynutie 90 dní však môže byť pre žalovaného likvidačná a v konečnom dôsledku kontraproduktívna. V súdom stanovenej lehote škola nebude schopná objektívne zabezpečiť požadovanú sumu, čo môže viesť k exekúcii; keďže škola dostáva finančné prostriedky zo štátneho rozpočtu, na tieto exekútor nebude môcť pravdepodobne vo veľkom rozsahu siahnuť podľa ustanovenia § 61s ods. 1 písm. b) Exekučného poriadku. Súdom stanovená lehota sa tak mieri účinkom, ktoré zavedením lehoty na plnenie, resp. plnenia v splátkach zákonodarca sledoval.

59. Pokiaľ ide o tvrdenie súdu, že žalovaný bol povinný v zmysle ustanovenia § 26 ods. 5 zákona o účtovníctve účtovať rezervu na prebiehajúci súdny spor, tento záver nepovažujeme za správny, a to už s poukazom na citované ustanovenie § 2 ods. 3 zákona č. 597/2003 Z. z., ako aj na stanovisko Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, ktoré sme súdu zasielali. Z neho jasne vyplýva, že škola ako subjekt previazaný na štátny rozpočet musí v prvom rade použiť finančné prostriedky na účely stanovené zákonom. Opakovane poukazuje na to, že škola nie je podnikateľský subjekt, preto sa jednoducho nemôže stať, že by si štátom pridelené finančné prostriedky v časti „odkladala“ pre prípad súdneho sporu. Zároveň škola nemá možnosť z vlastnej činnosti dosahovať zisk.

60. Na základe vyššie uvedeného žiada odvolací súd, aby rozsudok súdu I. inštancie zrušil a vec mu vrátil na nové konanie.

61. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom, stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu súdu I. inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a § 363 CSP) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 písm. d/, f/ a h/ CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na verejnej tabuli a na webovej stránke súdu minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 CSP), a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je čiastočne dôvodné.

62. Žalobca sa žalobou domáhal, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť mu náhradu mzdy v sume 23.130 eur a z tejto mzdy odvieť preddavky na daň, odvody na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa.

63. Rozsudkom Okresného súdu Trnava pod č. k. 37 Cpr 6/2013-164 zo dňa 26. 08.2015 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave pod sp. zn. 9 CoPr 2/2016 súd určil, že skončenie pracovného pomeru navrhovateľa okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 11.06.2013, ktoré bolo dané podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľom je neplatné, a zároveň určil, že pracovný pomer medzi navrhovateľom a odporcom trvá. Rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť 06.03.2017.

64. Súd I. inštancie napadnutým rozsudkom, na základe čiastočného späťvzatia žaloby konanie v časti o uloženie povinnosti žalovanému zo mzdy v sume 23.130 eur odvieť preddavky na daň, odvody na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa zastavil, uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume 20.232 eur, a to do 90 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku, vo zvyšnej časti súd žalobu zamietol, žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania o uloženie povinnosti žalovanému zo mzdy v sume 23.130 eur odvieť preddavky na daň, odvody na

zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca a zamestnávateľa v rozsahu 100 % a žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania o náhradu mzdy v rozsahu 74,94 %.

65. Zo strany žalovaného bolo podané odvolanie voči výroku, ktorým súd priznal žalobcovi náhradu mzdy a v časti náhrady trov konania. Nakoľko voči zvyšnej časti rozsudku odvolanie podané nebolo, v tejto časti rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť.

66. Žalovaný vo svojom odvolaní poukazoval a namietal tú skutočnosť, že tu nie sú dôvody priznať žalobcovi náhradu mzdy v rozsahu nad 12 mesiacov, žalobca pracovať mohol a bez vážnych dôvodov sa do práce (oficiálne) nezapojil, keďže zo žiadneho dôkazu nevyplýva, že by s ním zamestnávateľia neuzatvorili pracovný pomer z ním tvrdených dôvodov. Namietal aj nesprávne posúdenie plynutia premlčacej lehoty, keď žalobca žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní dňa 11.07.2013, teda od tohto dňa mu patrila aj náhrada mzdy, ktorá sa z dôvodu právnej istoty musí počítať na bezprostredne nasledujúcich 36 mesiacov. Poukazoval tiež na tú skutočnosť, že počas obdobia práceneschopnosti nepatrí žalobcovi náhrada mzdy. Namietal aj nepriznanie povinnosti uhradiť náhradu mzdy v splátkach s poukazom na tú skutočnosť, že žalovaný nie je podnikateľský subjekt a štátom pridelené finančné prostriedky si nemôže odkladať.

67. Pretože odvolací súd preberá v celom rozsahu súdom I. inštancie zistený skutkový stav, ktorý vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na rozhodnutie v danej veci, výsledky dokazovania správne vyhodnotil a dospel i k správnym skutkovým záverom, pokiaľ ide o skutočnosti právne rozhodné pre posúdenie žalobcom uplatneného nároku, a pretože odvolací súd zároveň zdieľa i právne závery súdu I. inštancie vo veci (až na posúdenie začatia plynutia premlčacej lehoty na náhradu mzdy), s poukazom na ustanovenie § 387 ods. 2 CSP odkazuje na správne a presvedčivé odôvodnenie písomného vyhotovenia rozsudku. Odvolací súd nenachádza dôvod, pre ktorý by sa mal od záverov súdu I. inštancie odchýliť a nemôže preto dať za pravdu odvolateľovi, až na zmienené posúdenie začatia plynutia premlčacej lehoty na náhradu mzdy.

68. Súd I. inštancie v tomto konaní priznal žalobcovi náhradu mzdy za uplatnené obdobie to je od 25.09.2013 do 25.09.2016. Podľa § 79 ods. 2 ZP, účinného v čase, keď žalovaný oznámil ukončenie pracovného pomeru okamžitým skončením. Odvolací súd dospel k rovnakému záveru ako súd I. inštancie, že nie sú splnené podmienky pre nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov.

69. V danom prípade odvolací súd taktiež poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6Cdo/157/2010 z ktorého vyplýva, 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 bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je ústavne súladný z dôvodu, že rešpektuje najvyššobecnějšíu 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. Z uvedeného dôvodu sa odvolací súd stotožnil so závermi rozhodnutia súdu I. inštancie, že dôvodom pre nepriznanie náhrady mzdy nemôže byť iba samotná okolnosť, či sa žalobca po dobu trvania sporu o neplatnosť z pracovného pomeru zamestnal alebo nie. Zároveň bolo v konaní preukázané, že počas trvania sporu žalobca ani nebol zamestnaný v pracovnom pomere, žalobca si aktívne hľadal prácu, o čom svedčia jeho žiadosti. Tú skutočnosť, že potenciálni zamestnávateľia na jeho žiadosti nereagovali, resp. neuviedli tú skutočnosť, že dôvodom, prečo nebol prijatý do zamestnania je spôsob ukončenia pracovného pomeru so žalovaným nemožno použiť v neprospech žalobcu. Sám túto skutočnosť ovplyvniť nemohol a neobstoja ani tvrdenia žalovaného o účelovosti konania žalobcu. Jednak uvedené z jeho strany preukázané nebolo a tak ako uviedol súd I. inštancie, uvedené je spochybnené i tým, že do zamestnania bol prijatý až v roku 2017, hoci nárok na náhradu mzdy mu je možno priznať maximálne za dobu 36 mesiacov. Taktiež dôvodom na zníženie, príp. nepriznanie náhrady mzdy nie je skutočnosť, že po určitú dobu poberal podporu v nezamestnanosti, príp. dávku v hmotnej núdzi, pretože ide o dávky sociálneho charakteru, ktoré nemožno považovať za náhradu mzdy.

70. Podľa názoru odvolacieho súdu z odôvodnenia rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pod sp. zn. 6Cdo/157/2010 vyplýva jednoznačný záver, že dôvodom pre nepriznanie náhrady mzdy

za čas presahujúci 12 mesiacov nemôže byť samotná dĺžka trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

71. V minulosti nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru podobne upravoval aj § 61 ods. 2 Zákonníka práce (zákona č. 65/1965 Zb., zrušeného zákonom č. 311/2001 Z. z.), ktorý ustanovoval, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje šesť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za ďalší čas primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; s tým rozdielom, že súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Z uvedeného vyplýva, že citované zákonné ustanovenie obsahovalo aj „návod“ ako pristupovať k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy. Súdny mal pri svojom rozhodovaní prihliadať najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Súdny tak posudzovali, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideliť mu dohodnutú prácu. Účelom tejto úpravy, predpokladajúcej všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce), bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie - aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa. V dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je však potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom.

72. Ústavný súd v náleze I. ÚS 331/2019 tiež vyslovil, že v tejto súvislosti možno poukázať i na odbornú právnickú literatúru, ktorá vo vzťahu k nárokom 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 pridelovať zamestnancovi prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, nie je potrebné uzatvárať novú pracovnú zmluvu alebo dohodu o zmene pracovných podmienok. Takýto postup sa v praxi stále viac a viac používa, pretože zamestnávatelia sa snažia eliminovať výšku náhrady mzdy, ktorú budú potenciálne povinní zamestnancovi vyplátiť a získať tak od zamestnanca reálny pracovný výkon. Samozrejme, prieči sa to samotnej vôli zamestnávateľa prejavenej v zrušovacom prejave vôle pri skončení pracovného pomeru nepokračovať v spolupráci s konkrétnym zamestnancom... Nárok zamestnávateľa na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 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 súdu.“ (Friedmannová, D., Masár, B., Matejka, O., Tkáč, V. Zákonník práce. Komentár. Bratislava : Wolters Kluwer s. r. o., 2014. s. 389 - 390).

73. Ústavný súd tiež uviedol, 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 Zákonníku 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. Z ústavnoprávneho hľadiska preto neobstojí právny názor najvyššieho súdu, ktorý s dôrazom na sociálnu funkciu náhrady mzdy uviedol, že „okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné. Súd je však oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväzovať na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb.“

74. V danom prípade bolo preukázané, že žalobca bol do 25.9.2013 práceneschopný, avšak z vykonaného dokazovania nevyplývalo, žeby žalovaný mal záujem žalobcovi pridelovať prácu žalobcovi potom, ako mu tento oznámil, že trvá na zamestnaní a to ani po uplynutí 12 mesiacov od doby, kedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby mu žalovaný udeľoval prácu. V tomto smere sa žalovaný ani nebránil. Ale je preukázané, že žalobca sa snažil prácu si nájsť a poukazovanie na tvrdenia žalobcu o tom, že vyžil z 200 eur mesačne nič nedokazujú.

75. Za dôvodnú však považuje odvolací súd námietku žalovaného ohľadom výšky priznanej náhrady mzdy a posúdenie začatia plynutia premlčacej lehoty od kedy je možné priznať náhradu mzdy. Odvolací súd sa stotožňuje s názorom žalovaného v tom, že žalobcovi vzniká nárok na náhradu mzdy odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, to je od 11.07.2013, ale zároveň až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Podľa ďalšieho odseku, náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. K výkladu právnych predpisov a ich inštitútov nemožno pristupovať len z hľadiska textu zákona, a to ani v prípade, keď sa text môže javiť ako jednoznačný a určitý, ale predovšetkým podľa zmyslu a účelu zákona. (nález Ústavného súdu SR z 23. mája 2013, č. k. IV. ÚS 71/2013-36)

76. V zmysle § 262 ods. 1 Zákonníka práce právo na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce možno po prvý raz uplatniť, keď sa táto náhrada stane splatnou, t.j. keď nastane čas jej splnenia. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, teda stáva sa nárokom, a od tohto okamihu začína plynúť trojročná premlčacia lehota v zmysle § 263 ods. 1 Zákonníka práce na uplatnenie tohto nároku. Z ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Premlčujú sa preto jednotlivé náhrady mzdy za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru teda začína plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za ten, ktorý mesiac, za ktorý je požadovaná. (uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. z n. 1 Cdo 180/2009 zo dňa 27. októbra 2009)

77. Zákon síce striktné nehovorí, že žalobca si môže uplatniť nárok na náhradu mzdy iba za prvých 36 mesiacov počítaných odo dňa keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, avšak výkladom tohto ustanovenia je možné k tomuto záveru prísť. Nie je totiž akceptovateľné, aby si žalobca mohol uplatniť nárok na náhradu mzdy hoci aj po pol roku potom, ako sa mu skončila práceneschopnosť a to za nasledovných ďalších 36 mesiacov. V tomto smere bol správny názor žalovaného v súvislosti s plynutím premlčacej doby, keď táto začína plynúť odo dňa nasledujúceho potom, čo žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní. Žalobca si uplatnil nárok na náhradu mzdy za obdobie od 25.09.2013 do 25.09.2016, to je za obdobie 36 mesiacov, bezprostredne po ukončení práceneschopnosti. Preto súd I. inštancie nepostupoval správne, ak priznal žalobcovi náhradu mzdy za 36 mesiacov odo dňa skončenia práceneschopnosti. S prihliadnutím na vznesenú námietku premlčania a na to, že žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy za mesiac september 2013 (nakoľko mzda bola splatná až v októbri 2013), súd I. inštancie postupoval správne pokiaľ priznal žalobcovi náhradu mzdy aj za mesiac september 2013, avšak nárok žalobcovi na náhradu mzdy vznikol iba do 11.07.2016 (počítajúc 36 mesiacov od 11.07.2013). Z uvedeného dôvodu potom súd I. inštancie sa správne vysporiadal so vznesenou námietkou premlčania v tom, že za mesiac september 2013 nárok na náhradu mzdy premlčaný nebol, avšak už nie, do akej doby je možné počítať 36 mesiacov, za ktorých je možné priznať náhradu mzdy. Keďže žalobca si uplatnil nárok na náhradu mzdy od 25.09.2013, vznikol nárok ako je už vyššie uvedené do 11.07.2016. Nakoľko výška mesačnej náhrady mzdy spornou

nebola (562 eur), žalobca má nárok za obdobie od 25.09.2013 do 11.07.2016 na náhradu mzdy vo výške 17.171,82 eur.

78. Z vyššie uvedených dôvodov preto odvolací súd v zmysle § 387 os. 1 a 2 CSP potvrdil rozsudok súd I. inštancie v časti priznanej náhrady mzdy vo výške 17.171,82 eur a podľa ust. § 388 CSP zmenil rozsudok súdu I. inštancie vo zvyšnej napadnutej časti vo veci samej tak ako je uvedené, vo výroku tohto rozsudku s tým, že bolo nutné zmeniť aj výrok o náhrade trov prvoinštančného konania. Žalobca mal v prvoinštančnom konaní úspech vo výške 74 % (bol úspešný v sume 17.171,82 eur z nárokovanych 23.130 eur) a žalovaný vo výške 26 %. Pomerom úspechu a neúspechu odvolací súd priznal žalobcovi nárok na náhradu trov prvoinštančného konania v rozsahu 48 %.

79. Odvolací súd prihliadol na argumentáciu žalovaného ohľadom splatnosti sumy priznanej žalobcovi. Nakoľko žalovaný je rozpočtová organizácia, kde sú zákonom stanovené pravidlá nakladania s peňažnými prostriedkami, zmenil aj splatnosť náhrady mzdy tak ako je uvedené vo výroku tohto rozhodnutia.

80. Žalobca má voči žalovanému podľa § 255 ods. 1 CSP a § 396 ods. 1 CSP nárok na náhradu trov odvolacieho konania vo výške 70 %. Úspech žalobcu v odvolacom konaní bol 85 % (z priznaných súdom I. inštancie 20.232 eur mu bolo v odvolacom konaní priznaných 17.171,82 eur) a žalovaný mal úspech v 15 % a vzhľadom na pomer úspechu a neúspechu je nárok žalobcu na náhradu trov odvolacieho konania 70 %. O ich výške rozhodne súd I. inštancie samostatným uznesením.

81. Senát odvolacieho súdu tento rozsudok prijal pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

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 podľa § 421 CSP prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu I. 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 príslušenstvom pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 CSP).

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

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

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP).

Dovolanie môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 CSP).

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 426 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 plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

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

Povinnosť podľa ods. 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).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prevej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).