

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 6CoPr/1/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5917205847
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 03. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Urbanová
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2020:5917205847.1

Uznesenie

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky JUDr. Jany Urbanovej a členov JUDr. Yvety Dzugasovej a Mgr. Andreja Kekelyho, v právnej veci žalobcu: Ing. T. B., CSc., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom P. XXXX/X, XXX XX U., zastúpeného spoločnosťou: Zukalová - Advokátska kancelária, s.r.o., so sídlom Laurinská 10, 811 01 Bratislava, IČO: 36 859 354, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina, IČO: 31 575 951, zastúpenému spoločnosťou: SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Štefánikova 8, 811 05 Bratislava, IČO: 36 853 186, o zaplatenie náhrady mzdy s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č.k. 3Cpr/16/2017-326 zo dňa 30.11.2018, takto

rozhodol:

Rozsudok Okresného súdu Ružomberok č.k. 3Cpr/16/2017-326 zo dňa 30.11.2018 vo výrokoch I. a IV. z r u š u j e a v e c v r a c i a súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

Vo zvyšnej časti (t. j. vo výrokoch II. a III.) zostáva rozsudok Okresného súdu Ružomberok č.k. 3Cpr/16/2017-326 zo dňa 30.11.2018 n e d o t k n u t ý .

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom okresný súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 78.458,06 Eur v hrubom titulom náhrady mzdy spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 Eur v hrubom od 07.10.2014 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 Eur v hrubom od 07.11.2014 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 Eur v hrubom od 07.12.2014 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 Eur v hrubom od 07.01.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 Eur v hrubom od 07.02.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 Eur v hrubom od 07.03.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 Eur v hrubom od 07.04.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 Eur v hrubom od 07.05.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 1.800,00 Eur v hrubom od 07.06.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.07.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.08.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.09.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.10.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.11.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.12.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.01.2016 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.02.2016 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.03.2016 do zaplatenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.04.2016 do zaplatenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.05.2016 do zaplatenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.06.2016 do zaplatenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.07.2016 do zaplatenia, vo výške 5,00 %

ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.08.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 %
ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.09.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne
zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.10.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne
zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.11.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne
zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.12.2016 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne
zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.01.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne
zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.02.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne
zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.03.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne
zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 7.4.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo
sumy 2.000,00 Eur v hrubom od 07.05.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00
Eur v hrubom od 07.06.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00
Eur v hrubom od 07.07.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00
Eur v hrubom od 07.08.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur
v hrubom od 07.09.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v
hrubom od 07.10.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom
od 07.11.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od
07.12.2017 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 2.000,00 Eur v hrubom od
07.01.2018 do zaplattenia, vo výške 5,00 % ročne zo sumy 258,06 Eur v hrubom od
07.02.2018 do zaplattenia, a to všetko do troch dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku
(výrok I.) a v ostatnej časti súd žalobu zamietol (výrok II.). Súd tiež zamietol návrh žalovaného na
prerušenie konania (výrok III.). Zároveň priznal žalobcovi voči žalovanému nárok na náhradu trov
konania v rozsahu 80,38 % s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po
právoplatnosti tohto rozsudku rozhodnutím vydaným súdnym úradníkom (výrok IV.).

2. V dôvodoch svojho rozhodnutia uviedol, žalobca sa žalobou doručenou okresnému súdu dňa
03.10.2017 sa domáhal, aby súd uložil povinnosť žalovanému zaplatiť mu sumu 75.529,08 Eur titulom
náhrady mzdy v hrubom spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne (5 % ročne od apríla
2016) zo sumy 2.098,03 Eur od 07.10.2014 do zaplattenia a následne z rovnakej
sumy za každý nasledujúci mesiac od siedmeho dňa v mesiaci do septembra
2017, a to všetko do troch dní od nadobudnutia právoplatnosti tohto rozsudku. Žalobca uviedol, že
pracovnú zmluvu uzatvoril žalobca so spoločnosťou L'UDOVÁ BANKA a.s., ktorá od 01.11.2007 zmenila
obchodné meno a do 14.02.2013 podnikala ako VOLKSBANK Slovensko a.s. Následne došlo k zmene
obchodného mena banky na Sberbank Slovensko, a.s., pod ktorým spoločnosť žalovaného podnikala
do 31.07.2017. Právnym nástupcom spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. sa od 01.08.2017 stala
spoločnosť Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina. Na základe uvedeného
je žalovaným právny nástupca spoločnosti zamestnávateľa, s ktorým žalobca uzatvoril pracovný pomer
a u ktorého je zamestnaný. Žalobcov pracovný pomer so žalovaným bol platne uzatvorený na základe
pracovnej zmluvy zo dňa 10.06.1996. Na jej základe pracoval žalobca pre žalovaného od 01.07.1996
do 31.12.2001 na pozícií „vedúci prevádzky pobočky L'UDOVEJ BANKY, a.s. v Poprade“. Žalobca bol
od 01.01.2002 poverený vedením pobočky L'UDOVEJ BANKY, a. s. v Poprade. Na základe rozhodnutia
žalovaného zo dňa 25.02.2002 bol žalobca menovaný do funkcie „riadiťel' pobočky L'UDOVEJ BANKY,
a.s. v Poprade“. Na základe dodatku č. 5 k pracovnej zmluve zo dňa 16.09.2002 bola so žalobcom
dohodnutá zmena pracovnej zmluvy na výkon funkcie „riadiťel' pobočky L'UDOVEJ BANKY, a.s. v
Poprade“. Dňa 21.07.2009 podpísal žalobca a žalovaný Dohodu o zmene pracovných podmienok a
Menovací dekrét, na základe ktorého žalobca s účinnosťou od 21.07.2009 vykonával pre žalovaného
prácu „riadiťel' pobočky“ s miestom výkonu práce „pobočka zamestnávateľa v Poprade“. Dňa 23.03.2011
bol žalobcovi doručený list - Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru zo
strany žalovaného VOLKSBANK Slovensko, a.s. Žalobca považoval okamžité skončenie pracovného
pomeru za neplatné a preto sa v zákonnej lehote obrátil na príslušný Okresný súd Bratislava
I so žalobou o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a zaplattenie náhrady
mzdy v konaní vedenom pod sp. zn. 10C/80/2011. Okresný súd Bratislava I rozhodol v označenej veci
medzitýmny rozsudkom dňa 02.10.2013, v ktorom určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru
žalobcu zo strany žalovaného, je neplatné. O náhrade mzdy podľa § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce
však súd doposiaľ nerozhodol. Proti medzitýmny rozsudku podal odvolanie žalovaný. Krajský súd
v Bratislave rozsudkom zo dňa 17.06.2014 potvrdil medzitýmny rozsudok Okresného súdu Bratislava
I. Proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu podal žalovaný dovolanie na Najvyšší súd SR dňa
23.09.2014, ktoré dovolací súd uznesením zo dňa 29.06.2016 zamietol. Rozsudok Krajského súdu
v Bratislave nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť 22.08.2014. Na základe tohto rozsudku je tak
žalovaný povinný od 22.08.2014 ďalej žalobcu zamestnávať a prideľovať, mu prácu podľa pracovnej

zmluvy v znení jej dodatkov, t.j. prácu na pozícii „riaditeľ pobočky“ s miestom výkonu práce v Poprade. Po doručení uznesenia Najvyššieho súdu žalobcovi zaslal žalobca žalovanému dňa 26.08.2016 prvú výzvu na pridelovanie práce podľa pracovnej zmluvy a zaplatenie náhrady mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Žalovaný zaslal žalobcovi odpoveď zo dňa 13.09.2016. v ktorej na obsah prvej výzvy na pridelovanie práce nereagoval, pričom svoju ďalšiu odpoveď podmienil poskytnutím informácií o priebehu a existencii iných zamestnaní žalobcu. Žalovaný zaslal žalobcovi druhú výzvu zo dňa 26.09.2016 na pridelovanie práce podľa pracovnej zmluvy a zaplatenie náhrady mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Na druhú výzvu žalovaný doposiaľ nereagoval. Ku dňu doručenia prvej aj druhej výzvy mal žalovaný (v tom čase Sberbank Slovensko a.s.) stále v prevádzke pobočku banky v meste Poprad, v priestoroch ktorej žalobca vykonával prácu „vedúci pobočky“ pred neplatným skončením jeho pracovného pomeru. Z uvedeného vyplýva, že žalovaný sa pridelovaniu práce žalobcovi jednoznačne vyhýbal a stále vyhýba. Vzhľadom na skutočnosť, že nároky z pracovnoprávných vzťahov sa premlčujú vo všeobecnej trojročnej premlčacej lehote, a žalobca nemá inú možnosť ako sa domáhať náhrady mzdy z dôvodu nepridelovania práce podľa pracovnej zmluvy, a teda z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, žalobca podal žalobu v tejto veci na súd. Na základe vyššie uvedeného je zrejmé, že žalobca, (hoci na to nebol povinný), vyzval žalovaného na pridelovanie práce bezodkladne po doručení uznesenia Najvyššieho súdu SR, ktorým bola jednoznačne odstránená pochybnosť a neistota medzi žalobcom a žalovaným o tom, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá. Žalobca je toho názoru, že je povinnosťou žalovaného vyzvať žalobcu ako zamestnanca na nástup do práce, pretože žalovaný spôsobil, že žalobca prestal vykonávať prácu u žalovaného potom, keď mu bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru. Napriek tomu žalobca dvakrát vyzval žalovaného, aby si začal plniť svoju povinnosť pridelovať mu prácu, žalovaný tak do dnešného dňa neurobil a tieto na výzvy adekvátne nereagoval. Z uvedeného vyplýva, že od právoplatnosti rozsudku nemá žalobca povinnosť a ani možnosť dostaviť sa do práce; čím vzniká na strane žalovaného ako zamestnávateľa prekážka v práci podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, počas trvania ktorej patrí žalobcovi do dňa, kedy žalovaný umožní žalobcovi nástup do práce a na výkon práce podľa pracovnej zmluvy náhrada mzdy.

3. Žalovaný vo svojom vyjadrení k žalobe uviedol, že žalobou zo dňa 20.05.2011 podanou na Okresnom súde Bratislava I sa žalobca domáhal proti zamestnávateľovi Sberbank Slovensko, a.s., so sídlom Vysoká 9, 810 00 Bratislava, IČO: 17 321 123 (do 14.02.2013 podnikajúcemu pod obchodným menom VOLKSBANK Slovensko, a.s.) určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 17.03.2011 pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj „ZP“ alebo „Zákonník práce“) a priznania nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru v konaní vedenom pod sp. zn. 10C/80/2011. Okresný súd Bratislava I medzitýmnym rozsudkom č.k. 10C/80/2011-429 zo dňa 02.10.2013, určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, avšak iba z formálnych dôvodov. Súd prvej inštancie v tejto súvislosti na str. 7 odôvodnenia svojho rozhodnutia poukázal „na obsah vykonaného dokazovania, ktorého závery vyhodnotil tak, že odporca s navrhovateľom prerokoval dôvody skončenia pracovného pomeru ako aj tú skutočnosť, že navrhovateľ vzhľadom na svoje pracovné zaradenie - riaditeľ pobočky banky porušil závažným spôsobom pracovnú disciplínu, keď čo aj len jedenkrát vykázal neoprávnené použitie súkromného motorového vozidla v súvislosti s realizáciou pracovnej cesty dňa 09.01.2011“. Uvedený medzitýmny rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 22.08.2014. Po právoplatnosti medzitýmneho rozsudku rozhodoval Okresný súd Bratislava I o náhrade mzdy v zmysle § 79 ods. 1 ZP. Spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. podala dňa 14.09.2016 vzájomnú žalobu, v ktorej žiadala súd, aby určil, že od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnávala, primárne z dôvodu, že k určeniu neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru došlo výlučne pre formálne nedostatky a tiež, že žalobca v čase trvania pracovného pomeru pôsobil v roku 2009 v rozpore s pracovným poriadkom zamestnávateľa ako predseda predstavenstva obchodnej spoločnosti HOTEL CROCUS ŠTRBSKÉ PLESO, a.s., Szentiványho 4078/11, Štrbské Pleso 059 85, IČO: 44 802 943 a ako konateľ obchodnej spoločnosti Správa Hotela Crocus, s.r.o., Szentiványho 4078/11, Štrbské Pleso 059 85, IČO: 44 865 805 a od apríla 2013 žalobca nepretržite vykonáva pre zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry prácu v pracovnom pomere na pozícii prednosta mestského úradu. O existencii ďalšieho pracovného pomeru, osobitne o dĺžke pracovného času, žalobca svojho zamestnávateľa neinformoval [bod 7 písm. h) pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca dodatok č. 5 zo dňa 16.09.2002] a doterajší prístup žalobcu k plneniu pracovných úloh nie je zlučiteľný s firemnou identitou a bankovým kódexom. Súd mal zároveň určiť, že pracovný pomer žalobcu so spoločnosťou Sberbank Slovensko, a.s. sa

končí 23.03.2012. Dňa 01.08.2017 bola Sberbank Slovensko, a.s. vymazaná z obchodného registra Okresného súdu Bratislava I, a to na podklade zmluvy o zlúčení vo forme notárskej zápisnice spisanej dňa 24.05.2017 pod zn. N 310/2017, Nz 17512/2017, NCRIs 17884/2017, pričom jej nástupníckou spoločnosťou sa stala Prima banka Slovensko, a.s. (žalovaný). Okresný súd Bratislava I pokračoval v konaní s právnym nástupcom pôvodne žalovanej Sberbank Slovensko, a.s. a následne rozsudkom č. k. 10C/80/2011-765 zo dňa 13.11.2017 rozhodol (okrem iného) tak, že vzájomnú žalobu žalovaného zamietol. Žalovaný sa proti tomuto rozhodnutiu odvolal, keďže sa domnieva, že výkon subjektívneho práva žalobcu nesmeruje k cieľu sledovanému zákonom, a to s poukazom na skutočnosti, že neplatné skončenie pracovného pomeru iba pre formálne nedostatky, že žalobca neoprávnene vykázal použitie súkromného motorového vozidla v súvislosti s realizáciou pracovnej cesty, čím podľa interných predpisov zamestnávateľa závažne porušil pracovnú disciplínu [§ 68 ods. 1 písm. b) ZP]. Uvedené konštatoval súd prvej inštancie už v rámci rozhodovania o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a k určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 17.03.2011 došlo napokon iba z formálnych dôvodov. Dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) ZP bol teda materiálnoprávne naplnený, avšak v dôsledku formálneho pochybenia pôvodného zamestnávateľa by mal žalovaný žalobcu ďalej zamestnávať, resp. poskytovať mu náhradu mzdy. Ďalšou skutočnosťou je nepretržitý výkon práce pre iného zamestnávateľa od roku 2013 s tým, že od 15.04.2013 (ešte pred právoplatným skončením konania o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru) žalobca nepretržite vykonáva pre zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry prácu v pracovnom pomere na pozícii prednosta mestského úradu. Za výkon funkcie bol žalobcovi priznaný plat vo výške 1.898,50 Eur brutto mesačne. Žalobca tak počas obdobia, za ktoré si voči žalovanému uplatňuje nárok na náhradu mzdy vo výške 2.098,03 Eur brutto mesačne (od 9/2014 do 8/2017), poberal a naďalej poberá plat v adekvátnej výške 1.898,50 Eur brutto mesačne. V súlade s organizačným poriadkom Mestského úradu Vysoké Tatry v Starom Smokovci (ďalej aj „úrad“), účinného od 01.05.2008, žalobca najmä organizuje prácu úradu, riadi a kontroluje jeho hospodársku činnosť, zabezpečuje materiálno-technické vybavenie úradu, jeho zariadení a ich údržbu, kontroluje hospodárne využívanie finančných prostriedkov pridelených na činnosť úradu a informuje o tom primátora, predkladá materiály na zasadnutia orgánov mesta týkajúce sa činnosti úradu, odpovedá na interpelácie poslancov, pripomienky mestských výborov, prípadne občanov, zastrešuje spoluprácu s orgánmi mesta, orgánmi mestského zastupiteľstva, orgánmi štátnej správy, právnickými a fyzickými osobami. Plneniu tak časovo a obsahovo náročných úloh prednostu úradu zodpovedá dohodnutý pracovný čas v rozsahu 37,5 hodiny týždenne. V zmysle pracovnej zmluvy a § 81 písm. b) ZP je žalobca povinný byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po jeho skončení. Mestský úrad Vysoké Tatry, sídlia v Starom Smokovci, poskytuje svoje služby päť pracovných dní v týždni, v úradných hodinách spravidla od 7.30 hod. do 15.30 hod., čiže v čase, keď by mal žalobca riadiť pobočku banky v Poprade vzdialenom trinásť kilometrov. Žalobca pracoval pred okamžitým skončením pracovného pomeru v Sberbank Slovensko, a.s. na pozícii riaditeľ pobočky (do tejto funkcie bol vymenovaný menovacím dekrétom, ktorý je súčasťou spisu), s dohodnutým pracovným časom 38,5 hodiny týždenne. Bol zodpovedný za chod pobočky, akvizičnú činnosť v úverovej oblasti, predaj produktov banky a kvalifikované poradenstvo v oblasti bankových služieb. Pobočka bola otvorená každý pracovný deň v týždni v čase od 9.00 hod. do 17.00 hod. s hodinovou prestávkou na obed od 12.00 hod. do 13.00 hod. Jeho pracovný pomer sa pritom neskončil a naďalej trvá. Za týchto podmienok je však vykonávanie ďalšej práce žalobcu vo funkcii prednostu mestského úradu nereálne. Právny predchodca žalovaného umožnil žalobcovi vykonávať dojednanú prácu po právoplatnom určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v roku 2014, čo žalobca odmietol. Po tom, čo Okresný súd Bratislava I rozhodol aj o nároku na náhradu mzdy a o vzájomnej žalobe, žalovaný z opatrnosti vyzval žalobcu, aby dňa 09.01.2018 nastúpil do práce. Žalobca prišiel na pracovisko 9.56 hod. a opustil ho 10.09 hod. s absurdným odôvodnením, že „pre neho nie je nič pripravené“, a teda nemá vytvorené pracovné podmienky. Nevrátil sa ani na telefonické upozornenie, že nezotrvanie na pracovisku sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny. Žalobca v telefonickom rozhovore s JUDr. F. G., zamestnancom žalovaného (riaditeľ Odboru právneho a compliance) dokonca uviedol, že nemá záujem o prácu v Prima banke Slovensko, a.s., neskončí svoj pracovný pomer s Mestom Vysoké Tatry a nenastúpi do práce u žalovaného. Listom zo dňa 09.01.2018 žalovaný upozornil žalobcu na porušenie pracovnej disciplíny aj písomne [§ 63 ods. 1 písm. e) ZP]. Žalobca nebol prítomný na pracovisku bez udania dôvodu dňa 10.01.2018 a ani dňa 11.01.2018. Listom zo dňa 11.01.2018 bol žalovaný opätovne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny, avšak bezvýsledne. Dňa 15.01.2018 bola žalovanému doručená reakcia advokáta žalobcu na výzvu na nástup do práce zo dňa 04.01.2018, ku ktorej sa žalovaný písomne vyjadril, opäť upozornil žalobcu na

neospravedlivené absencie v práci a žiadal ho, aby sa bezodkladne dostavil na pracovisko. Žalobca svoju elementárnu povinnosť do dnešného dňa nespĺnil. Žalobca nielenže nebol pripravený znovu vykonávať prácu pre zamestnávateľa Sberbank Slovensko, a.s. (a žalovaného), ale nemal o to ani reálny záujem. Napriek tomu, že žalobca je dlhoročným zamestnancom Mesta Vysoké Tatry, doposiaľ neskončil pracovný pomer so žalovaným (či už dohodou alebo výpoveďou). Práve naopak, špekulatívne "vyzýva" žalovaného na pridelovanie práce, zjavne so špekulatívnym cieľom domôcť sa ďalšieho plnenia v konaní o náhradu mzdy z titulu údajnej prekážky v práci. Pokiaľ by žalobca inkasoval náhradu mzdy za obdobie, počas ktorého pracoval pre iného zamestnávateľa a prijímal za to plat, vo výške bežnej rovnej mzde dohodnutej so Sberbank Slovensko, a.s., išlo by prakticky o duplicitné plnenie, ktoré nezodpovedá funkciám inštitútu náhrady mzdy a ani elementárnej požiadavke spravodlivosti. Za popísaných okolností sa náhrada mzdy stáva nástrojom bezdôvodného obohatenia. Inštitút náhrady mzdy by sa mal uplatniť subsidiárne až po tom, keď sa prejavia prezumované negatívne dôsledky pre zamestnanca - absencia príjmu, k čomu v prípade žalobcu rozhodne nedošlo. Ako ďalšiu skutočnosť žalovaný uviedol doterajší prístup žalobcu k plneniu pracovných povinností. Sberbank Slovensko, a.s. upozornila žalobcu na porušenie pracovnej disciplíny počas trvania pracovného pomeru listom zo dňa 24.02.2011 (takmer mesiac pred okamžitým skončením pracovného pomeru). Žalobcovi bolo vytýkané nerealizovanie dohodnutých pracovných úloh, permanentné porušovanie smernice „Segmentácia klientov“, nedodržovanie otváracích a zatváracích hodín pobočky a nevhodná atmosféra na pobočke (dlhodobo „proti sebe idúce skupiny poradcov“). Žalobca súčasne v rozpore s pracovnou zmluvou neinformoval zamestnávateľa o svojich mimopracovných aktivitách [bod 7 písm. h) pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca dodatok č. 5 zo dňa 16.09.2002 a čl. „Zákaz konkurencie“ prílohy k menovaciemu dekrétu zo dňa 31.07.2009]. V roku 2009 vykonával žalobca bez vedomia Sberbank Slovensko, a.s. funkciu predsedu predstavenstva spoločnosti HOTEL CROCUS ŠTRBSKÉ PLESO, a.s. a funkciu konateľa spoločnosti Správa Hotela Crocus, s.r.o. V roku 2013 vznikol žalobcovi ďalší pracovný pomer u iného zamestnávateľa, čo Sberbank Slovensko, a.s. zistila až na základe vlastného šetrenia v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o súvisiacich nárokoch. V prípade žalobcu tak zjavne nešlo o zamestnanca, ktorý si svoje pracovné povinnosti plnil riadne a zodpovedne [§ 81 ods. 1 písm. a) ZP]. Žalovaný v rámci svojho podnikania prijíma vklady, poskytuje úvery a iné služby podľa § 2 ods. 2 zákona č. 483/2001 Z.z. o bankách v znení neskorších predpisov. Činnosť banky v sebe zahŕňa významné rizikové prvky, preto sa na zamestnancov bánk kladú vysoké nároky z hľadiska prístupu k plneniu pracovných povinností. Riadne a zodpovedné plnenie povinností vyplývajúcich zamestnancom zo všeobecne záväzných právnych predpisov a interných predpisov banky, vzťahujúcich sa na prácu nimi vykonávanú, je odôvodnené predovšetkým následkami (ich eventuálneho porušenia), ktoré sa môžu negatívne prejaviť vo fungovaní celého bankového systému. Vysoké nároky a požiadavky kladené v tomto smere na zamestnanca banky tak posúvajú mieru intenzity porušenia pracovnej disciplíny na úplne inú úroveň, ako je tomu pri ostatných subjektoch. Od vedúceho zamestnanca - riaditeľa pobočky banky je vyžadovaná absolútna bezúhonnosť, vysoko etické a morálne správanie sa a nadštandardné plnenie pracovných úloh. Neoprávnené vykazovanie služobnej jazdy, ako aj ďalšie nedostatky namietané žalovaným, uvedené kritériá rozhodne nespĺňajú. Za týchto okolností nemožno od žalovaného rozumne očakávať dôveru v osobu žalobcu, (ktorá je v bankovom sektore absolútnou nevyhnutnosťou), a ochotu mu ďalej pridelovať prácu. Ďalšou skutočnosťou je, že žalobcovi by mal pridelovať prácu úplne iný subjekt. Nemožno opomenúť, že zamestnávateľ Sberbank Slovensko, a.s. zanikol ku dňu výmazu z obchodného registra (01.08.2017). Žalobcu by mal teda ďalej zamestnávať, resp. poskytovať mu náhradu mzdy jeho právny nástupca - žalovaný, ktorý pôvodne nebol v žiadnom pracovnoprávnom vzťahu so žalobcom. Súd by mal pri rozhodovaní o náhrade mzdy v zmysle § 143 ods. 3 ZP prihliadať cez prizmu čl. 2 ZP na všetky okolnosti, či už na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa. Skutkové okolnosti prípadu negujú záver, že ide o poskytnutie ochrany proti bezpráviu. Priznanie nároku na náhradu mzdy by nepochybne viedlo k neodôvodnenému zisku na strane žalobcu a hospodárskemu poškodeniu žalovaného. Účelom konania iniciovaného žalobcom tak nie je výkon práva, ale snaha obohatiť sa a poškodiť žalovaného. Ide o zjavné zneužitie práva, ktorému by nemala byť poskytnutá súdna ochrana

4. Vzhľadom na zmenu skutkového stavu počas konania pred súdom prvej inštancie, predovšetkým s ohľadom na skutočnosť, že pracovný pomer žalobcu bol platne skončený dňa 13.02.2018, žalobca vypočítal žalovanú sumu a predložil súdu tento nový návrh znenia petitu a žiada súd, aby pripustil zmenu petitu v nasledovnom znení: Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 86.989,13 Eur v hrubom titulom náhrady mzdy s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy náhrady mzdy v hrubom 2.089,03 Eur od 07.10.2014 do zaplatenia, t.j. mzda za mesiac september 2014 (5 % ročne od apríla 2016) a následne z rovnakej sumy za každý nasledujúci mesiac od 7. dňa v

mesiaci končiac marcom 2018. Následne Okresný súd Ružomberok uznesením č. k. 3Cpr/16/2017-203 zo dňa 07.07.2018 pripustil zmenu žaloby v požadovanom znení.

5. Na základe vykonaného dokazovania súd prvej inštancie konštatoval, že žalobca si v tomto spore uplatňoval voči žalovanému nárok na zaplatenie sumy 86.989,13 Eur titulom náhrady mzdy pri iných prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, t.j. z dôvodu neprideľovania práce podľa pracovnej zmluvy zo strany zamestnávateľa. Žalobca svoj nárok odôvodnil s poukazom na skutočnosť, že po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorým bolo určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu je neplatné, žalovaný, ani jeho právny predchodca ho nevyzvali nastúpiť do práce, nevytvorili podmienky pre výkon jeho práce, neumožnili mu výkon práce. Taktiež žalobca poukázal na to, že žalovaný, resp. ani jeho právny predchodca si nespĺnili zákonnú povinnosť prihlásiť žalobcu do systému Sociálnej poisťovne, hoci pracovný pomer žalobcu trval.

6. Žalovaný považoval uplatnený nárok za nedôvodný. Podľa jeho názoru dôvod výpovede bol materiálnoprávne naplnený, avšak neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru bola určená len z formálnych dôvodov. Žalobca nepretržite od 15.04.2013 vykonával prácu pre iného zamestnávateľa (Mesto Vysoké Tatry), teda nebolo reálne, aby vykonával prácu aj pre žalobcu podľa pracovnej zmluvy. Okrem toho priznanie náhrady mzdy popri reálne dosiahnutej mzde u iného zamestnávateľa predstavuje podľa žalovaného duplicitné plnenie, je v rozpore s funkciou náhrady mzdy, ide o bezdôvodné obohatenie a zneužitie práva u žalobcu. Žalovaný tiež poukázal na nedostatočné plnenie pracovných povinností v pracovnom pomere žalobcom v období pred skončením pracovného pomeru. Napokon žalovaný zdôraznil, že náhradu mzdy má poskytnúť iný subjekt ako subjekt, s ktorým žalobca uzatvoril pracovnú zmluvu.

7. Nadväzne konajúci súd konštatoval, že prekážku v práci na strane zamestnávateľa možno vo všeobecnosti charakterizovať ako situáciu, ktorá zamestnávateľovi z objektívnych dôvodov, bez vplyvu zo strany zamestnanca, bráni v istom časovom okamihu plniť voči zamestnancovi povinnosti vyplývajúce mu z pracovného pomeru. V zásade ide o štyri druhy prekážok, a to o prekážky z dôvodu prestoja, nepriaznivých poveternostných vplyvov, inej prekážky na strane zamestnávateľa a vážnej prevádzkovej príčiny. Typickým príkladom iných prekážok na strane zamestnávateľa je odmietnutie zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, napríklad v prípade, ak zamestnanec bez zbytočného odkladu po dni, kedy sa mal pracovný pomer skončiť na základe doručenia oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru, oznámil zamestnávateľovi, že trvá na prideľovaní práce podľa pracovnej zmluvy a následne sa určovacou žalobou domáhal na súde určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorej súd svojim rozsudkom vyhovel. V prípade iných prekážok na strane zamestnávateľa má zamestnanec nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku (100 %), a to bez možnosti manipulácie s ňou nadol alebo nahor.

V zmysle ustálenej judikatúry v prípade, že zamestnávateľ po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru neprideľuje prácu v rozpore s ustanovením § 47 ods. 1 Zákonníka práce), ide o prekážku na strane zamestnávateľa podľa ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce a zamestnancovi po dobu, po ktorú mu zamestnávateľ neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku a túto náhradu nemožno znížiť, poprípade nepriznať, aj keby o to zamestnanec žiadal (rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 4Cdo 204/2009).

8. V tomto konaní bolo nesporné, že žalovaný je právnym nástupcom spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. od 01.08.2017. Taktiež neboli sporné skutočnosti týkajúce sa vzniku pracovného pomeru žalobcu u právneho predchodcu žalovaného od 01.07.1996, ako aj zmien pracovných podmienok - naposledy dojednaný druh práce: riaditeľ pobočky s miestom výkonu práce: pobočka zamestnávateľa v Poprade. Nebolo sporné ani to, že došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru žalobcu právnym predchodcom žalobcu listom z 23.03.2011, pričom žalobca sa domáhal na súde určenia jeho neplatnosti, pričom medzitýmnym rozsudkom Okresného súdu Bratislava I v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave bolo určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu zo strany žalovaného je neplatné, rozsudok Krajského súdu Bratislave nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť dňa 22.08.2014. V tomto konaní však zostalo medzi stranami sporné, či žalovaný, resp. jeho právny predchodca vyzval žalobcu na prideľovanie práce podľa pracovnej zmluvy a či žalobca bol ochotný a mal skutočný záujem vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy.

9. V tejto súvislosti okresný súd poukázal na skutočnosť, že už prebiehalo súdne konanie o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, resp. jeho právneho predchodcu. Po okamžitom skončení pracovného pomeru žalobcu zo strany žalovaného sa žalobca jednoznačne vyjadril, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Bolo preto povinnosťou žalovaného oznámiť žalobcovi odstránenie prekážky, brániacej výkonu jeho práce. Nakoľko sa jednalo sa o prekážku v práci na strane zamestnávateľa práve (t.j. z dôvodov na strane zamestnávateľa), bolo povinnosťou

žalovaného iniciovať výkon práce žalobcu a vyzvať žalobcu na plnenie povinností vyplývajúcich z uzavretého pracovného pomeru, práve v nadväznosti na existenciu právoplatného rozsudku súdu, ktorým okamžité skončenie pracovného pomeru bolo určené za neplatné. V danej súvislosti konajúci súd uviedol, že žalovaný nepreukázal skutočnosť, že by vyzval žalobcu v čase bezprostredne po právoplatnom skončení konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, t.j. po 22.08.2014 na výkon práce a že mu vytvoril pracovné podmienky, umožnil mu vykonávať prácu. V tomto smere žalovaný nenavrhol vykonať žiaden dôkaz. Naopak žalovanému boli adresované dve výzvy zo strany žalobcu v roku 2016 na pridelovanie práce, konkrétne v dňoch 26.08.2016 a 26.09.2016. Tieto však zostali bez relevantnej reakcie zo strany žalovaného. Až po doručení žaloby v tomto spore zaslal žalovaný žalobcovi výzvu na nástup do práce listom zo dňa 04.01.2018.

10. Z judikatúry súdov vyplýva, že bolo povinnosťou žalovaného ako zamestnávateľa vyzvať žalobcu na nástup do práce. Nepridelovanie práce zo strany žalovaného je jednoznačné porušenie povinnosti zamestnávateľa podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Žalovaný ako zamestnávateľ neprideloval zamestnancovi prácu odo dňa právoplatnosti rozsudku, ktorým súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Preto sa jedná o porušenie základnej povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa z pracovnoprávneho vzťahu, ktorá má za následok, že ani žalobca ako zamestnanec si nemôže plniť povinnosti vyplývajúce mu z pracovnej zmluvy. Žalovaný ako zamestnávateľ, ktorý spôsobil túto situáciu tým, že dal žalobcovi neplatné okamžité skončenie pracovného pomeru, je povinný žalobcovi vyjadriť ochotu plniť si povinnosti, vyzvať ho na nástup do práce a oznámiť mu odstránenie prekážky brániacej výkonu práce. Zamestnanec, ktorý prestal vykonávať prácu nie na základe vlastného rozhodnutia z dôvodov na strane zamestnávateľa, môže vyzvať zamestnávateľa na plnenie povinností, avšak nie je povinný pridelovanie práce vyžadovať, z prípadnej nečinnosti zamestnanca nemožno v takom prípade odvodzovať pre neho nepriaznivé následky (rozsudok Krajského súdu v Trnave sp. zn. 23 Cp 774/2014).

11. V predchádzajúcom období nebolo zistené adresovanie takejto výzvy žalobcovi zo strany žalovaného resp. jeho právneho predchodcu. Z tohto dôvodu je irelevantné posudzovať, či u žalovaného boli voľné pracovné miesta na pozíciu riaditeľa pobočky banky. Okrem toho vyjadrenia spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. v rámci iného konania na súde t. j. konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru sú v rozpore so skutočnosťou aktuálne zistenou v prebiehajúcom konaní, konkrétne žalobcom tvrdená skutočnosť o voľných miestach v Sberbank Slovensko a.s. na pozíciu riaditeľa pobočky, keď uvedené žalobcovi zo strany Sberbank Slovensko a. s. prezentované v rámci týchto vyjadrení adresovaných súdu takto nebolo - napr. tvrdenie o nemožnosti zamestnania žalobcu vzhľadom na reorganizačnú zmenu vo vnútorných štruktúrach žalovaného, ktorých následkom je postupné znižovanie pracovných miest (vzájomná žaloba v konaní o náhradu mzdy zo dňa 12.09.2016), tvrdenia o nemožnosti zamestnávania žalobcu z dôvodu porušovania pracovnej disciplíny žalobcom (doplnenie vzájomnej žaloby). Tieto zistenia nenasvedčujú ochote a záujmu k splneniu povinnosti žalovaného pridelovať prácu žalobcovi.

12. Súd sa nestotožnil s tvrdením žalovaného, že po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku vo veci určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo v prvom rade povinnosťou žalobcu dostaviť sa na pracovisko, aby si mohol žalovaný splniť svoju povinnosť pridelovať prácu žalobcovi. Pokiaľ by sa žalobca aj dostavil na pracovisko s cieľom vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy a zo strany zamestnávateľa by mu práca nebola pridelovaná, k výkonu práce žalobcom by (logicky) dôjsť nemohlo. Z uvedeného vyplýva záver, že bolo najprv zo strany žalovaného potrebné vyjadriť ochotou pridelovať prácu, vyzvať ho na nástup do práce.

13. Zamestnanec teda nemohol vykonávať prácu v dôsledku postupu zamestnávateľa - neplatné skončenie pracovného pomeru. Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21 Cdo 2315/2000 predložené žalovaným nemožno aplikovať v tomto prípade, nakoľko v označenej veci je iný skutkový stav, konkrétne zamestnanec nebol schopný vykonávať doterajšiu prácu následkom pracovného úrazu. V súdenom spore však zamestnanec nemohol vykonávať prácu z dôvodu prístupu žalovaného. Táto nečinnosť žalovaného nemôže byť na ťarchu žalobcu. Je právne irelevantné, že išlo o nečinnosť nie priamo zo strany žalovaného, ale jeho právneho predchodcu. Je totiž nesporné, že žalovaný je právnym nástupcom spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., s ktorou mal žalobca od 01.08.2017 uzatvorenú pracovnú zmluvu.

14. Nesplnenie zákonnej povinnosti žalobcu ako zamestnávateľa prihlásiť žalobcu ako svojho zamestnanca do systému Sociálnej poisťovne, vykonávať odvody na sociálne poistenie rovnako nie je prejavom žalovaného preukazujúcim jeho ochotu žalobcu zamestnávať a pridelovať mu prácu.

15. Na základe uvedených skutočností konajúci súd dospel k záveru, že základ nároku uplatňovaného žalobcom v tomto spore voči žalovanému je oprávnený, avšak len za obdobie do 04.01.2018, kedy

bol vyzvaný žalobca žalovaným písomnou formou nastúpiť do práce, dostaviť sa na pracovisko, ako vyplývalo z oboznámenia s touto listinou a s vykonaného dôkazu výsluchom svedka JUDr. F. G..

16. Pokiaľ žalovaný navrhoval vykonanie dôkazu, a to uložiť zamestnávateľovi žalobcu Mestu Vysoké Tatry povinnosť predložiť mzdové listy (výplatné lístky) žalobcu za obdobie od septembra 2014 do februára 2018 za účelom preukázania výšky plnenia, ktoré žalobca reálne inkasoval za výkon práce pre tohto zamestnávateľa, vrátane všetkých príplatkov, platových kompenzácií a odmien, súdu sa javilo vykonanie tohto dôkazu nadbytočné. Pre zohľadňovanie tohto príjmu nie je totiž žiaden zákonný

podklad, pokiaľ žalovaný nevyzval žalobcu k nástupu do práce po právoplatnosti rozsudku súdu, došlo k prekážke v práci na strane zamestnávateľa a je daný zákonný nárok na náhradu mzdy v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Navyiac v prípade riadneho vyzvania na výkon práce adresovaného žalobcovi a vytvorenia pracovných podmienok pre výkon dojedanej práce bola zákonná možnosť u žalobcu skončiť tento pracovný pomer u iného zamestnávateľa (napr. dohodou, výpoveďou,...). Nevraviac o nevyhnutnosti zabezpečenia existenčných potrieb žalobcu v nadväznosti na neprideľovanie práce podľa pracovnej zmluvy žalobcovi po okamžitom skončení pracovného pomeru, ktoré bolo v konaní pred súdom určené ako neplatné.

Z uvedených dôvodov súd tento návrh

na vykonanie dôkazu uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 08.11.2018 zamietol.

17. Námitka žalovaného týkajúca sa formálneho dôvodu pre určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ako aj plnenia, či neplnenia povinností v pracovnom pomere žalobcom pred okamžitým skončením pracovného pomeru je z hľadiska uplatneného nároku žalobcu v konaní o náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce bezpredmetná. Zohľadňovanie tejto skutočnosti nemá totiž žiaden právny základ v citovanom ustanovení. Tvrdenia žalovaného o zneužití práva, obohatení sa v súvislosti s nepretržitým výkonom práce žalobcu pre iného zamestnávateľa neobstoja, vzhľadom na znenie citovaného ustanovenia a judikatúru, ktoré neumožňujú zníženie náhrady mzdy, resp. jej nepriznanie a zohľadnenie príjmov žalobcu nemá preto žiaden právny základ.

18. Z uvedených dôvodov súd dospel k záveru, že základ nároku uplatňovaného žalobcom v tomto spore voči žalovanému je oprávnený, avšak len za obdobie od 01.09.2014 do 04.01.2018, kedy bol vyzvaný žalobca žalovaným písomnou formou nastúpiť do práce, dostaviť sa na pracovisko.

19. Pri svojom rozhodovaní okresný súd vychádzal z ust. § 142 ods. 3 a § 134 ods. 1 až 3 Zákonníka práce a konštatoval, že podľa judikatúry v prípade, že zamestnanec nedosiahol v rozhodnom období žiaden zárobok, je potrebné pravdepodobný zárobok zistiť z hrubej mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Zisťuje sa pravdepodobný zárobok v najvyššej možnej miere zodpovedajúci predpokladanému zárobku. Pri zisťovaní priemerného zárobku súd prihliadne k akýmkoľvek okolnostiam, ktoré sú významné pre objasnenie toho, aký zárobok by zamestnanec v rozhodnom období zrejme dosiahol. V prvom rade treba prihliadať k tomu, akú prácu mal zamestnanec v rozhodnom období vykonávať, akým spôsobom bola táto práca odmeňovaná, aké boli podľa právnych predpisov pohyblivé zložky mzdy a pod. V tomto rámci možno potom prihliadnuť rovnako k výške zárobkov, ktoré dosiahli pri rovnakej práci spolupracovníci dotknutého zamestnanca, resp. iní zamestnanci pri práci rovnakej hodnoty, ako aj na iné okolnosti, ktoré sú významné pre posúdenie toho, aký zárobok by zamestnanec v rozhodnom období zrejme dosiahol. Uvedené je ponechané na úvahe súdu tak, aby sa ním stanovený priemerný zárobok skutočne javil ako pravdepodobný. Ide o záležitosť plne individuálnu a stáva sa predovšetkým otázkou skutkovou.

20. Žalobca pri vyčíslení uplatneného nároku vychádzal zo svojej hrubej mzdy, a to z hrubej mzdy za obdobie apríl, máj, jún 2014, ktorá bola vo výške 1658,03 Eur, taktiež bol započítaný aj funkčný príplatok vo výške 400,00 Eur, a tiež položka vo výške 40,00 Eur za doplnkové dôchodkové sporenie ING. Zároveň žalobca poukázal na mesačnú mzdu brutto riaditeľa pobočky banky v Poprade, z čoho vyplýva priemerný mesačný hrubý príjem v roku 2014 vo výške 2.235,00 Eur a za rok 2015 vo výške 2.193,00 Eur, za rok 2016 vo výške 2.024,00 Eur a za rok 2017 vo výške 2.000,00 Eur, keď mal za to, že ide o regulérne porovnanie, keďže sú na hranici s priemerom. V tejto súvislosti poukázal, že žalovaný vo svojom vyjadrení k žalobe uviedol, že výška pravdepodobného zárobku by nemala prekročiť výšku priemerného zárobku zamestnanca, ktorý riadil pobočku Sberbank namiesto žalobcu v Poprade, pričom uplatňovaný priemerný zárobok 2.089,03 Eur je s ním v súlade.

21. Žalovaný k výške uplatneného nároku namieta, že zložka DDS ING, teda príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, nemá charakter mzdy v zmysle § 118 ods. 2 Zákonníka práce, čiže by nemala byť započítaná, vychádzali zo základnej zložky mzdy a funkčného príplatku. Žalovaný namieta výpočet žalobcu, nakoľko táto zahŕňa aj mimoriadne odmeny. Mimoriadna odmena je pohyblivá zložka mzdy, ktorá nie je garantovaná. Jej priznanie závisí od splnenia individuálnych a firemných kvalitatívnych i kvantitatívnych kľúčových ukazovateľov výkonnosti. Základný princíp vyplatenia bonusu vychádza z predpokladu plnenia plánu čistého zisku banky alebo iných parametrov podľa typu pozície. Individuálny

pracovný výkon bol rozhodujúci aj pre mimoriadne odmeny, ktoré sa vyplácali iba zo splnenia mimoriadnych pracovných úloh, zvlášť významných pracovných úloh nad rámec bežnej agendy za projekty alebo dlhodobú výkonnosť a kvalitu práce. Poukázal na zárobky riaditeľa pobočky Sberbank Slovensko, a.s. v okresnom meste Poprad a riaditeľa pobočky v krajskom meste Prešov, (z ich mzdových listov vyplynul hrubý príjem 26.826,74 Eur), s tým, že v uvedenej sume je zarátaná aj mimoriadna odmena pomerne vo vysokej výške, ktorú tam zahrnúť nemožno. Výška pravdepodobného zárobku by pri zachovaní princípu spravodlivosti nemala prekročiť hrubú mzdu zamestnanca t.j. mesačná mzda + funkčný príplatok, neskôr iba mesačná mzda zamestnanca, ktorý riadil pobočku Sberbank Slovensko, a.s. v Poprade namiesto žalobcu, resp. priemernú hrubú mzdu zamestnancov žalovaného vykonávajúcich rovnaký druh práce.

22. V nadväznosti na tieto tvrdenia žalovaného, žalobca napokon na pojednávaní dňa 08.11.2018 akceptoval vyššie uvedené námietky žalovaného. Z tohto dôvodu súd vykonal výpočet náhrady mzdy nasledovne: náhrada mzdy v hrubom uplatnená žalobcom za obdobie od 01.09. 2014 do 13.02.2018 (skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného) vo výške 2.089,03 Eur mesačne bola priznaná súdom za obdobie od 01.09.2014 do 04.01.2018 (výzva žalovaného žalobcovi na nástup do práce) vo výške 1.800 Eur mesačne v období september 2014 až máj 2015 a 2.000,00 Eur mesačne v období jún 2015 až december 2017 a pomerná časť mesiaca január 2018: 4 dni pri hrubej mzde 2.000,00 Eur, čo predstavuje 258,06 Eur, t.j. spolu 78.458,06 Eur. Splatnosť mzdy bola dojednaná v pracovnej zmluve do 6. dňa nasledujúceho mesiaca po mesiaci, za ktorý sa mzda vypláca. Ku dňu rozhodovania sú splatné všetky označené náhrady mzdy a keďže zo strany žalovaného neboli žalobcovi uhradené, súd uložil celú sumu náhrad mzdy vo výške 78.458,06 Eur zaplatiť žalovaným žalobcovi. Zároveň konajúci súd zdôraznil, že sa jedná o nárok na náhradu mzdy a vo výroku súdu je číselné vyjadrenie náhrady mzdy v hrubom.

23. Následne vychádzajúc z ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce s použitím § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 ods. 1 nariadenia vlády SR č. 87/1995 konajúci súd priznal žalobcovi aj nárok na príslušenstvo dlžných súm, a to úroky z omeškania počnúc dňom nasledujúcim po splatnosti mzdy, t.j. od 7. dňa v mesiaci až do zaplatenia vo výške 5,05 % ročne z omeškaných náhrad mzdy za jednotlivé mesiace v hrubom od mesiaca september 2014 až do februára 2016 a vo výške 5 % ročne u omeškaných náhrad mzdy za jednotlivé mesiace v hrubom od marca 2016 (splatné 07.04.2016) až do januára 2018, pričom základ nároku a jeho výška vyplýva z ust. § 517 ods.2 Občianskeho zákonníka, § 3 ods.1 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. Hoci Zákonník práce neobsahuje úpravu úrokov z omeškania, avšak vo svojom ust. § 1 ods. 4 zakotvuje subsidiárnu pôsobnosť všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka, čo sa vzťahuje na individuálne pracovnoprávne vzťahy. Právna úprava úrokov z omeškania je obsiahnutá v Občianskom zákonníku v rámci všeobecných ustanovení pre záväzkové právo (omeškanie dlžníka) a je na mieste jej použitie v rámci individuálnych pracovnoprávných vzťahov, osobitne vzniknutých na základe pracovného pomeru, keďže ide o časť pracovného práva, ktorá v trhovom hospodárstve patrí do súkromného práva a v ktorej oblasti aplikácia Občianskeho zákonníka ako základného predpisu súkromného práva je dôvodná. Navyše gramatickým, resp. extenzívnym výkladom možno pod všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka zaradiť aj všeobecné ustanovenia pre záväzkové právo.

24. V časti nad rámec priznanej sumy titulom náhrady mzdy a priznaných úrokov z omeškania súd žalobu ako nedôvodnú zamietol.

25. Pokiaľ namietal žalovaný znenie petitu žaloby, súd konštatoval, že podľa obsahu samotnej žaloby (§ 123 ods. 1 CSP) - v texte žaloby je niekoľkokrát uvedené, že žalobca žiada od žalovaného vyplatiť mu náhradu mzdy, preto je nepochybné, že žalobca sa domáhal voči žalovanému uloženia povinnosti zaplatiť náhradu mzdy v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce, teda žalobca sa domáhal žalobou, aby sa rozhodlo o splnení povinnosti, a nie o určení, či tu právo je alebo nie je, ani o určení právnej skutočnosti (§137 písm. a) CSP). Z tohto dôvodu súd konal o žalobe na splnenie označenej povinnosti.

26. Súd tiež zamietol návrh žalovaného na prerušenie konania do právoplatnosti rozhodnutia, ktorým príslušný súd jeho vzájomnej žalobe vyhovie a určí, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával alebo vzájomnú žalobu zamietne. Podľa žalovaného práve v tomto konaní sa definitívne rozhodne o tom, či pracovný pomer, na základe ktorého sa žalobca domáha náhrady mzdy, trvá alebo sa skončí rozhodnutím súdu (k dátumu predchádzajúcemu obdobiu, za ktoré žalobca uplatňuje svoj domnelý nárok). Konanie o náhradu mzdy a o vzájomnej žalobe nebolo k dnešnému dňu právoplatne skončené. Prerušenie konania je podľa žalovaného v záujme zachovania zásady hospodárnosti a efektívnosti civilného sporového konania. Žalobca vyjadril nesúhlas s prerušením konania z týchto dôvodov: a) na prerušenie konania neexistuje fakultatívny dôvod podľa § 163 CSP, keďže žalobca s prerušením konania nesúhlasí; b) na prerušenie konania

neexistuje obligatórny dôvod podľa § 162 CSP; c) na prerušenie konania neexistuje ani obligatórny právny dôvod podľa § 164 CSP, pretože v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava I, sp. zn. 10C/80/2011 sa nerieši otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie Okresného súdu Ružomberok, sp. zn. 3Cpr/16/2017, bolo právoplatne skončené v časti určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Týmto bola odstránená akákoľvek neistota medzi stranami sporu o tom, pracovný pomer žalobcu trvá a že od uvedeného dňa bol žalovaný povinný prideľovať žalobcovi prácu. Druhá časť konania - o náhradu mzdy do právoplatnosti medzitémneho rozsudku a o vzájomnej žalobe žalovaného, ktorou sa domáhal, aby súd určil, že pracovný pomer žalobcu sa skončil k 23.03.2012, bola Okresným súdom Bratislava I ukončená rozsudkom zo dňa 27.11.2017, proti ktorému podal odvolanie žalobca aj žalovaný. Súd vzájomnú žalobu zamietol s odôvodnením, že „súd v konaní o náhradu mzdy nemôže rozhodnúť, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného končí spätne a už vôbec nie k dátumu 23.3.2012, ktorý je dátumom, ktorý predchádza dátumu vyhlásenia medzitémneho rozsudku súdom prvej inštancie, ktorý bol vyhlásený až dňom 02.10.2013“. Vzhľadom na uvedené, ako aj s prihliadnutím na názory odborníkov v prípade skončenia pracovného pomeru na základe rozhodnutia súdu o nároku na určenie, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával, sa pracovný pomer končí najskôr ku dňu nadobudnutia právoplatnosti súdneho rozhodnutia, nikdy nie spätne (právoplatné rozhodnutie v tejto veci zatiaľ neexistuje), súd návrh žalovaného na prerušenie konania považoval za nedôvodný. Okrem toho v tejto súvislosti súd poukazuje na relevantnú skutočnosť, že už došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru žalovaným dňa 13.02.2018.

27. O trovách konania rozhodol okresný súd podľa § 262 ods. 1 a 2 CSP s použitím § 255 ods. 2 CSP, v zmysle ktorého, ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo. Súd priznal nárok na náhradu trov konania žalobcovi voči žalovanému v rozsahu 80,38 %, nakoľko žalobcovi súd priznal z uplatnenej sumy náhrady mzdy 86.989,13 Eur sumu 78.458,06 Eur, teda procesný úspech žalobcu je v percentuálnom vyjadrení 90,19 %, z čoho vyplýva procesný úspech žalovaného 9,81 % a na základe uvedeného čistý procesný úspech žalobcu je rozdiel týchto percentuálnych vyjadrení 80,38 %.

28. Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný, a to proti jeho výrokom I. a IV., ktorý sa domáhal, aby ho odvolací súd zmenil tak, že žalobu žalobcu aj vo zvyšku zamietne a zároveň prizná žalovanému proti žalobcovi nárok na náhradu trov prvoinštančného i odvolacieho konania.

29. Odvolateľ namietal, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci a tiež, že okresný súd nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností. Zároveň súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

30. Žalovaný sa nestotožnil so záverom súdu prvej inštancie o jeho údajnej „povinnosti vyzvať žalobcu na nástup do práce po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru“. Poukázal pritom na znenie ust. § 47 ods. 1, § 81 písm. b) a § 142 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Konštatoval, že v dôsledku excesnej interpretácie a aplikácie právnych noriem súd prvej inštancie žalobe v časti vyhovel s odôvodnením, že žalovaný nepreukázal skutočnosť, že vyzval žalobcu v čase bezprostredne po právoplatnom skončení konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, t.j. po 22.08.2014, na výkon práce, vytvoril mu pracovné podmienky, umožnil mu vykonávať prácu“. Ostatnými námietkami žalovaného sa z uvedených dôvodov konajúci súd bližšie nezaoberal. Medzitémny rozsudok Okresného súdu Bratislava I č.k. 10C/80/2011-429 zo dňa 02.10.2013 o určenie neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru žalobcu u jeho právneho predchodcu nadobudol právoplatnosť dňa 22.08.2014. Práva a povinnosti žalobcu ako zamestnanca a Sberbank Slovensko, a.s. ako jeho zamestnávateľa sa mali opätovne riadiť uzavretou pracovnou zmluvou v znení jej neskorších zmien a dodatkov a príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce. Základná povinnosť zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy (§ 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce) však koreluje so základnou povinnosťou zamestnanca osobne vykonávať tieto práce v pracovnom čase na pracovisku; a teda povinnosťou zamestnanca byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času (§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v spojení s § 81 písm. b) Zákonníka práce). Žalobca sa však na miesto, kde naposledy vykonával prácu v mesiaci august 2014, nedostavil a neučinil tak ani v nasledujúcom podaní. Vyplýva to zo zápisnice o pojednávaní zo dňa 07.08.2018. Žalovaný nebol povinný vyzývať žalobcu, aby sa dostavil na pracovisko, prípadne mu oznámiť, že je

prípravený mu pridelovať prácu v zmysle pracovnej zmluvy. Povinnosť pridelovať zamestnancovi prácu mu totiž automaticky vyplývala z pracovnej zmluvy. Právna úprava teda neukladá zamestnávateľovi žiadnu takúto povinnosť. Ak aj súd prvej inštancie v tejto súvislosti odkázal na rozsudok Krajského súdu v Trnave sp.zn. 23Co/774/2014 zo dňa 21.03.2016, právne závery všeobecných súdov nemajú charakter precedensu. Predmetom odvolacieho prieskumu v označenej veci bolo rozhodnutie o náhrade mzdy z titulu prekážok v práci na strane zamestnávateľa vo výške 81,71 Eur s príslušenstvom za tri pracovné dni. Skutkové okolnosti obidvoch prípadov sú teda už na prvý pohľad neporovnateľné, keďže v tomto konaní sa žalobca od žalovaného domáha náhrady mzdy za viac ako tri roky vo výške 86.989,13 Eur. Sporná povinnosť vyzvať zamestnanca nerezultuje z ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce ani pri krajne extenzívnom výklade. Súdom vytýkaná „vzývacia“ povinnosť nemôže byť simplexne subsumovaná pod hypotézu normy § 142 ods. 3 Zákonníka práce, obsahujúcej neurčitý pojem „iná prekážka“. V zmysle ustálenej rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít nemožno vykladať neurčitú právnu normu na ťarchu ich adresátov (napr. uznesenie NS SR sp.zn. 4Cdo/283/2009 zo dňa 27.10.2010; rozsudok NS SR sp.zn. 8Sžf/59/2014 zo dňa 28.04.2016; nález Ústavného súdu SR sp.zn. III.ÚS 342/2017 zo dňa 25.10.2017). Raritná a neznáma rozhodovacia súdna prax preto nemôže ísť na ťarchu žalovaného. Odhliadnuc od toho, iná prekážka v práci na strane žalovaného, resp. jeho právneho predchodcu, nemohla z praktického hľadiska ani nastať. Žalobca totiž nepretržite od roku 2013 vykonáva prácu pre iného zamestnávateľa. Prekážka v práci tak de facto existovala jedine na strane žalobcu. Tvrdenie žalobcu, že po právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Bratislava I nemal povinnosť ani možnosť dostať sa do práce, čím vznikla na strane žalovaného prekážka v práci podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce v dôsledku porušenia § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, neobstojí. Toto tvrdenie žalovaného len účelovo dezinterpretuje (vlastné) základné práva a povinnosti zamestnanca, nielen podľa pracovnej zmluvy, ale aj podľa Zákonníka práce. Je zrejmé, že žalobca sa po právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Bratislava I do pôvodného miesta výkonu práce podľa pracovnej zmluvy bezodkladne nedostavil, a teda čím sám porušil § 47 ods. 1 písm. b) v spojení s § 81 písm. b) Zákonníka práce. Podľa názoru súdu prvej inštancie sa žalobca po okamžitom skončení pracovného pomeru jednoznačne vyjadril, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Bolo preto povinnosťou žalovaného oznámiť žalobcovi odstránenie prekážky brániacej výkonu práce. Odvolateľ však zdôraznil, že je nevyhnutné dôsledne rozlišovať žalobcovu „výzvu na pridelovanie práce“ zo dňa 26.08.2016 a „odpoveď navrhovateľa na okamžité skončenie pracovného pomeru“ zo dňa 24.03.2011, ktorá bola v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce obligatívnym hmotno-právnym predpokladom na to, aby sa žalobca mohol domáhať neplatnosti skončenia pracovného pomeru v súdnom konaní. Odvolávajúci sa na znenie ust. § 15 Zákonníka práce odvolateľ poukázal na uznesenie NS SR sp.zn. 3Cdo/266/2009 zo dňa 31.05.2011, v zmysle ktorého prax súdov sa aj po úkone zamestnávateľa, ktorým prejavil vôľu skončiť so zamestnancom pracovný pomer, stretáva s prípadmi, v ktorých zamestnávateľ alebo zamestnanec robia rôzne následné právne úkony, týkajúce sa niekedy aj zrušovacieho prejavu alebo pracovného pomeru medzi nimi. Pokiaľ je sporné, či a akú vôľu v takomto úkone niektorý z nich prejavil, treba v zmysle § 240 ods. 3 Zákonníka práce (aktuálne podľa § 15 Zákonníka práce) spornú otázku riešiť s prihliadnutím na všetky individuálne okolnosti prípadu. V nadväznosti na uvedené rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sa žalovaný preto domnieva, že pôvodne deklarovaná zmluva žalobcu zotrvať v pracovnom pomere so žalovaným bola následne negovaná jeho ďalšími právnymi úkonmi, resp. nekonaním. Žalobca sa totiž v roku 2013 zamestnal za porovnateľných mzdových podmienok u iného zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry na pozícii prednosta mestského úradu, kde pracuje dodnes. Po právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Bratislava I bol žalobca dva roky pasívny a neprejavil absolútne žiaden záujem o svoju pôvodnú pracovnú pozíciu u žalovaného až do prvej (pro forma) zaslanej výzvy zo dňa 26.08.2016. Žalobcovi však nič nebránilo v tom, aby sa dostavil na pracovisko, ktoré bolo v danom čase „stále v prevádzke“, ako sám uznáva. Je preto mimoriadne zarážajúce, že žalobca dva roky vyčkával, hoci mal po celý ten čas, ako tvrdí, úprimný záujem pracovať naďalej u žalovaného. Sberbank Slovensko, a.s. plne legitímne požiadala žalobcu listom zo dňa 13.09.2016, aby ju informoval o existencii iných zamestnaní z dôvodu hroziaceho konfliktu záujmov. Žalobca však odmietol poskytnúť požadovanú súčinnosť svojmu zamestnávateľovi v rozpore s pracovnou zmluvou (konkrétne článkom „zákaz konkurencie“ písm. h) prílohy č. 1 k menovaciemu dekrétu vedúceho zamestnanca zo dňa 31.07.2009), s absurdným odôvodnením, že informácia o tom, či je zamestnaný, je právne irelevantná vo vzťahu k povinnosti zamestnávateľa umožniť zamestnancovi pokračovať v práci. Žalobca však opomenul, že jeho ďalší pracovný pomer, ktorý v tom čase trval už vyše tri roky, mu preukázateľne bráni vo výkone práce pre banku. Nový zamestnávateľ pritom nebol upovedomený o tom, že žalobca chce naďalej pracovať pre banku, čo vyplýva z výpovede žalobcu na pojednávaní dňa 07.08.2018. Správanie žalobcu nasvedčuje teda tomu, že banku vyzval iba formálne, no bez reálnej vôle pre ňu pracovať.

Žalobca sa osobne dostavil na pobočku v Poprade prvýkrát až dňa 09.01.2018 (t.j. až po podaní žaloby) na základe písomnej výzvy žalovaného zo dňa 04.01.2018. Pracovisko následne po 13 minútach svojvoľne opustil a vrátil sa späť do úradu, čo potvrdil svedok JUDr. F. G. vo svojej výpovedi. Záver súdu, že námietkou žalovaného o nepripravenosti žalobcu na výkon práce sa možno zaoberať až po tom, čo žalovaný preukáže, že bol pripravený pridelovať žalobcovi prácu, nemá oporu v princípoch dokazovania a je v rozpore s pravidlami formálnej logiky. Žalovaný sa preto nestotožňuje so záverom okresného súdu prezentovanom v odseku 4. odôvodnenia jeho rozhodnutia, ktorý je založený výlučne na hypotéze, v ktorom súd konštatoval, že sa nestotožňuje s tvrdením žalovaného, že po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku vo veci určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo v prvom rade povinnosťou žalobcu dostaviť sa na pracovisko, aby si mohol žalovaný splniť svoju povinnosť pridelovať prácu žalobcovi, nakoľko pokiaľ by sa aj dostavil žalobca na pracovisko s cieľom vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy a zo strany zamestnávateľa by práca nebola pridelovaná, k výkonu práce žalobcom by logicky dôjsť nemohlo. Žalovaný predložil do spisu listinné dôkazné prostriedky (potvrdenie spoločnosti Profesia, spol. s r.o. zo dňa 19.10.2018 a potvrdenie na účely súdneho konania zo dňa 09.08.2018), ktoré preukazujú, že Sberbank Slovensko, a.s. a jej právny nástupca - žalovaný boli v rozhodujúcom období, t.j. od augusta 2014 až do januára 2018 schopní a pripravení pridelovať žalobcovi dohodnutú prácu na pozícii riaditeľa pobočky v zmysle pracovnej zmluvy v znení jej neskorších zmien a dodatkov, ak by o ňu prejavil skutočný záujem (napr. na pobočke v Bratislave, Trnave, Zvolene, Trenčíne, Prievidzi, Lučenci, Dunajskej Strede alebo v Šali). Na uvedenom nič nemenia ani selektívne vybrané tvrdenia žalovaného z konania o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru (vo vzájomnej žalobe zo dňa 12.09.2016 a jej doplnenia zo dňa 27.10.2016), ktoré by mali podľa názoru súdu nasvedčovať neochote žalovaného pridelovať prácu žalobcovi. V neprospech žalovaného rozhodne nesvedčí ani tvrdenie o nemožnosti zamestnávať ďalej žalobcu z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Z dátumu vyhotovenia identifikovaných podaní, na ktoré odkazuje súd prvej inštancie, je zrejmé, že tieto neodzrkadľujú stav bezprostredne po právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Bratislava I (august 2014). Navyše svedok JUDr. F. G. na pojednávaní dňa 07.08.2018 potvrdil, že ak by sa žalobca dostavil do práce, žalovaný by ho zamestnal z dvoch dôvodov „nemali sme dostatok kvalifikovaného personálu a porušenie pracovnej disciplíny sa týkalo iného zamestnávateľa, ktorého práva sme prebrali, zjednodušene, boli by sme mu odpustili, pretože potrebujeme skúsených zamestnancov“. Za bezpredmetnú možno označiť poznámku konajúceho súdu o údajnom nesplnení povinnosti zamestnávateľa prihlásiť žalobcu do systému Sociálnej poisťovne. V takýchto prípadoch Sociálna poisťovňa dodatočný úkon od zamestnávateľa totiž nevyžaduje. Vyplýva to i z odpovede Sociálnej poisťovne zverejnenej na jej webovej stránke www.socpoist.sk, z ktorej je zrejmé, že ak súd rozhodne o neplatnosti právneho vzťahu vo váš prospech, potom vás zamestnávateľ opätovne neprihlasuje ako zamestnanca, vaše povinné poistenie má pokračovať naďalej ako jedno súvislé poistenie. Ani potenciálne porušenie administratívnych povinností právnym predchodcom žalovaného nemôže mať vecný súvis s nárokom žalobcu uplatnenou v tomto konaní. Hoci okresný súd túto okolnosť považoval za rozhodujúcu, nezaoberal sa už tým, že žalobca je od roku 2013 prihlásený v systéme Sociálnej poisťovne novým zamestnávateľom. K strate na zárobku pre nesplnenie povinnosti zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, môže dôjsť len vtedy, ak je zamestnanec sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať túto prácu. Ide o stabilný záver prezentovaný nielen v právnej doktríne, ale aj v súdnej praxi (pozri napr. Barancová, H. a kol., Zákoník práce, Komentár, 1. vydanie, C.H.BECK Bratislava, 2017, str. 721, Bělina T., Drápal J. a kol., Zákoník práce, Komentár, 2. vydanie, C.H.BECK, Praha, 2015, str. 441-443, rozsudok NS ČR sp.zn. 21Cdo/2315/2000 zo dňa 07.08.2011, či rozsudok NS SR sp.zn. 4Cdo/204/2009 zo dňa 28.02.2011). Vyplýva z nich, že účastník pracovného pomeru, ktorý nie je ochotný a pripravený plniť svoje povinnosti z pracovného pomeru (v súdnom prípade žalobca), sa nemôže domáhať vo vzťahu k druhému účastníkovi (v prejednávanej veci voči žalovanému) tomu zodpovedajúceho plnenia. V rámci vykonaného dokazovania sa žalobcovi nepodarilo preukázať, že by bol schopný a pripravený znovu vykonávať prácu pre žalovaného. Za popísanej situácie sa žalobca nemôže úspešne domáhať náhrady mzdy od žalovaného. Okrem toho okresný súd sa v napadnutom rozsudku bez racionálnej argumentácie odmietol zaoberať podstatnými námietkami žalovaného o zneužití práva zo strany žalobcu. Pravdepodobne s odkazom na nepublikované rozhodnutie NS SR sp.zn. 4Cdo/204/2009 zo dňa 28.02.2011. Článok 2 Zákoníka práce však explicitne stanovuje imperatív výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovno-právnych vzťahov, ktorým je súlad s dobrými mravmi. Negatívnym protipólom výkonu subjektívnych práv a povinností je zákaz zneužívať tieto práva na škodu druhého účastníka pracovno-právneho vzťahu. Samotný výkon práva na náhradu mzdy z titulu prekážok v práci na strane zamestnávateľa

prirodzene nemožno vnímať ako zneužitie práva. Ak účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide o chybný (závadný) výkon práva. Takéto konanie nie je realizované za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale iba za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné takýto výkon práva považovať za zdanlivý. Jeho cieľom nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu (pozri napr. uznesenie NS SR sp.zn. 5MCdo/17/2008 zo dňa 13.10.2009). Podľa názoru žalovaného výkon subjektívneho práva žalobcu uplatneného žalobou nesmeruje k cieľu sledovanému zákonom. Nasvedčuje tomu skutočnosť, že k určaniu neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 17.03.2011 so žalobcom došlo súdom iba z formálnych dôvodov, čo akcentoval vo svojom rozhodnutí aj Okresný súd Bratislava I. Dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce bol materiálne-právne naplnený, no v dôsledku formálneho pochybenia pôvodného zamestnávateľa by mal žalovaný žalobcu ďalej zamestnávať, resp. poskytovať mu náhradu mzdy. Navyše žalobca od 15.04.2013 (t.j. ešte v čase neprávoplatného skončenia konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru) nepretržite vykonáva pre zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry prácu v pomere na pozícii prednosta mestského úradu. Za výkon funkcie bol žalobcovi priznaný plat vo výške 1.898,50 Eur brutto mesačne. Žalobca počas obdobia, za ktoré mu súd priznal nárok na náhradu mzdy vo výške 1.800,00 Eur brutto mesačne (od mesiaca 09/2014 do mesiaca 05/2015) a 2.000,00 Eur brutto mesačne (od mesiaca 06/2015 do 04.01.2018), poberal a naďalej poberá plat v adekvátnej výške 1.898,50 Eur brutto mesačne. Pokiaľ by žalobca reálne inkasoval náhradu mzdy za obdobie, počas ktorého pracoval u zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry a prijímal za to plat (minimálne čiastku 77.838,50 Eur brutto od mesiaca 09/2014 do mesiaca 01/2018), vo výške bežná v rovnakej ako náhrada mzdy priznaná súdom prvej inštancie (suma 78.458,06 Eur brutto s príslušenstvom), išlo by fakticky o dvojnásobné plnenie, ktoré nezodpovedá funkcii náhrady mzdy a ani elementárnej požiadavke spravodlivosti. Inými slovami žalobca by tak za dotknuté obdobie zarobil spolu 156.296,56 Eur brutto, t.j. ako keby vykonával prácu súčasne pre dvoch zamestnávateľov, v trvalom pracovnom pomere na plný úväzok, čo je objektívne nemožné. Náhrada mzdy by sa v takomto prípade stala nástrojom bezdôvodného obohatenia. Inštitút náhrady mzdy by sa mal uplatniť subsidiárne až po tom, keď sa prejavia prezumované negatívne dôsledky pre zamestnanca - absencia príjmu, k čomu v prípade žalobcu rozhodne nedošlo. Okrem toho Sberbank Slovensko, a.s. upozornila žalobcu na porušenie pracovnej disciplíny počas trvania pracovného pomeru listom zo dňa 24.02.2011. Žalobcovi bolo vytýkané nerealizovanie dohodnutých pracovných úloh, permanentné porušovanie smernice „segmentácia klientov“, nedodržiavanie otváracích a zatváracích hodín pobočky a nevhodná atmosféra na pobočke. Žalobca v rozpore s pracovnou zmluvou neinformoval zamestnávateľa o svojich mimopracovných aktivitách (bod 7. písm. h/ pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca, dodatok č. 5 zo dňa 16.09.2002 a článok 2 „zákaz konkurencie“ prílohy k menovaciemu dekrétu zo dňa 31.07.2009). V roku 2009 žalobca vykonával bez vedomia Sberbank Slovensko, a.s. funkciu predsedu predstavenstva spoločnosti HOTEL CROCUS Štrbské Pleso, a.s. a funkciu konateľa spoločnosti Správa Hotela Crocus, s.r.o. V roku 2013 vznikol žalobcovi ďalší pracovný pomer u iného zamestnávateľa, čo Sberbank Slovensko, a.s. zistila až na základe vlastného šetrenia v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o súvisiacich nárokoch. Tieto skutočnosti žalobca v konaní žiadnym spôsobom nerozporoval. Nemožno opomenúť ani fakt, že Sberbank Slovensko, a.s. zanikol ku dňu výmazu z obchodného registra (01.08.2017). Žalobcu by mal ďalej zamestnávať, resp. poskytovať mu náhradu mzdy teda jeho právny nástupca - žalovaný, ktorý pôvodne nebol v žiadnom pracovno-právnom vzťahu so žalobcom. Za daných okolností nemožno spravodlivo požadovať od žalovaného, aby aktuálne plnil žalobcovi jeho nárok uplatnený žalobou. Spravodlivosť je pritom kritériom ukladacím každému všeobecnému súdu ústavnú povinnosť hľadať také riešenie v súdnej právnej veci, ktoré nebude možné vyhodnotiť ako krajné nesúladne s princípom spravodlivosti a popierajúce zmysel a účel príslušných zákonných ustanovení (nález Ústavného súdu SR sp.zn. I. ÚS 26/2010 zo dňa 08.12.2010).

31. Navyše ako uviedol samotný žalobca, náhrada mzdy v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce nemá povahu satisfakcie, ale kompenzácie mzdy, ktorá mu ušla z dôvodu, že mu zamestnávateľ neprideľoval prácu. Pokiaľ teda žalobca počas rozhodného obdobia, za ktoré si uplatnil náhradu na náhradu mzdy, mal iný príjem, mzda, ktorá mu ušla pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, môže zodpovedať nanajvýš rozdielu medzi tým, čo by zarobil v banke a tým, čo reálne zarobil u nového zamestnávateľa. Je preto vylúčené, aby žalobca poberal mzdu z titulu práce, ktorú vykonáva pre Mesto Vysoké Tatry a súčasne (duplicitne) mzdu, resp. jej náhradu z titulu neprideľovania práce podľa pracovnej zmluvy u žalovaného. Na túto okolnosť súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní vôbec neprihliadol. Pri určovaní výšky náhrady mzdy súd vychádzal z pravdepodobného priemerného

mesačného zárobku vo výške 1.800,00 Eur mesačne od mesiaca 09/2014 do mesiaca 05/2015 a 2.000,00 Eur mesačne od 06/2015 do 04.01.2018. Nezohľadnil však už skutočnosť, že žalovaný, ktorý je zamestnávateľom žalobcu od 01.08.2017, poskytoval svojim zamestnancom na rovnakej pozícii (riaditeľ pobočky) výrazne nižšiu mesačnú mzdu, a to v priemere vo výške v období od 01.04.2014 do 31.12.2014 v sume 1.182,00 Eur brutto, od 01.01.2015 do 31.12.2015 v sume 1.165,00 Eur brutto, od 01.01.2016 do 31.12.2016 v sume 1.231,00 Eur brutto, od 01.01.2017 do 31.07.2017 v sume 1.284,00 Eur a od 01.08.2017 do 31.12.2017 v sume 1.274,76 Eur. Za daných okolností súdom preto stanovený pravdepodobný zárobok žalobcu sa nejaví ako reálny. A to minimálne v období od 01.08.2017 do 04.01.2018. Výška pravdepodobného zárobku by pri zachovaní princípu spravodlivosti nemala prekročiť hrubú mzdu zamestnancov žalovaného, riadne vykonávajúcich rovnaký druh práce. Ďalej odvolateľ namietal, že Zákonník práce neobsahuje žiadne ustanovenie oprávňujúce zamestnanca požadovať od zamestnávateľa úroky z omeškania pre prípad, že neplní včas. Tento nárok by bolo možné teoreticky priznať iba na základe subsidiárnej aplikácie Občianskeho zákonníka v zmysle ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce. Subsidiarita všeobecnej časti Občianskeho zákonníka je však iba vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce. Mzdové nároky zamestnanca však vyplývajú zo štvrtej časti Zákonníka práce. Z uvedeného teda je zrejmé, že všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka sa na mzdové nároky nevzťahujú. Úroky z omeškania sú navyše upravené až v ôsmej časti Občianskeho zákonníka s názvom „Záväzkové právo“. Zároveň Krajský súd v Bratislave v rozsudku sp.zn. 5Co/133/2013 zo dňa 21.10.2014 konštatoval, že podľa jeho názoru neprichádza do úvahy priznanie úrokov z omeškania pre náhradu mzdy vyplývajúcu z neplatného skončenia pracovného pomeru. O tom svedčí aj uznesenie Ústavného súdu SR sp.zn. II.ÚS 494/2013 zo dňa 09.10.2014.

32. Odvolateľ ďalej namietal, že súd prvej inštancie zamietol návrh žalovaného, aby v zmysle ust. § 189 CSP uložil Mestu Vysoké Tatry povinnosť predložiť mzdové listy (výplatné lístky) žalobcu za obdobie od septembra 2014 do februára 2018 za účelom preukázania výšky plnenia, ktoré žalobca reálne inkasoval zánikom práce pre tohto zamestnávateľa, vrátane všetkých príplatkov, platových kompenzácií a odmien. Konajúci súd konštatoval, že na takéto dokazovanie nie je žiaden zákonný podklad a pre spravodlivé vyriešenie prejednávanej veci je však nutné v konaní zisťovať a preukazovať, aký príjem by mal žalobca u iného zamestnávateľa v rozhodnom čase, za ktorý si uplatňuje nárok na náhradu mzdy. Navrhovaným dokazovaním malo byť teda zistené práve to, aká mzda a či vôbec žalobcovi ušla. Súd jednoznačne pochybí, ak nevykoná dôkaz, ktorý je spôsobilý priniesť ďalšie relevantné skutkové zistenia a ktorého vykonanie je prípustné, pretože takýmto postupom sťažuje dôkaznú pozíciu strany sporu, čo môže nespravodlivo rezultovať v neunesení dôkazného bremena a neodôvodnene vzďaľuje od želanej a možnej miery zistenia skutkového stavu.

33. Žalovaný tiež namietal, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, keď opomenul skutočnosti preukázané vykonanými dôkazmi a neprihliadol na všetko, čo vyšlo v konaní najavo. Okresný súd totiž neprihliadol na viaceré skutočnosti. Pôvodný zamestnávateľ Sberbank Slovensko, a.s. inzeroval v období rokov 2014-2017 na pracovnom portáli www.profesia.sk <<http://www.profesia.sk>> pracovné ponuky na pozíciu riaditeľ pobočky (potvrdenie spoločnosti Profesia, spol. s r.o.). Voľné pracovné miesta na totožnej pozícii evidoval aj žalovaný (k 01.08.2017 24 voľných pracovných miest a k 09.01.2018 až 31 voľných pracovných miest). Podľa článku 2 prílohy č. 1 k menovaciemu dekrétu vedúceho zamestnanca zo dňa 31.07.2009 mohla byť miestom výkonu práce žalovaného ktorákoľvek z pobočiek banky na území Slovenska. Žalobca sa po právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Bratislava I osobne nedostavil na pracovisko, ani sa bezodkladne nevyjadril, že trvá na ďalšom zamestnávaní u žalovaného, hoci mu v tom nič nebránilo. Žalobca prejavil pro forma záujem o pridelovanie práce až dva roky po právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Bratislava I výzvou zo dňa 26.08.2016. Navyše žalobca vykonáva nepretržite od 15.04.2013 pre zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry prácu v pracovnom pomere na pozícii prednosta mestského úradu. Nový zamestnávateľ nebol upovedomený o tom, že žalobca má naďalej „záujem“ pracovať pre banku, o čom vypovedal sám žalobca na pojednávaní dňa 07.08.2018. Svedok JUDr. F. G. potvrdil, že pán B. od augusta 2017 napriek tomu, že mal informáciu o tom, že Prima banka je právnym nástupcom Sberbank Slovensko, a.s. neprejavil záujem o prácu v Prima banke aktívnym spôsobom. Žalobca sa dostavil osobne na pobočku v Poprade prvýkrát až dňa 09.01.2018, a to na základe písomnej výzvy žalovaného zo dňa 04.01.2018, kedy pobočku následne po 13 minútach svojvoľne opustil. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku tak vyplýva, že výsledok hodnotenia dôkazov zjavne nezodpovedá kritériám obsiahnutým v ust. § 191 ods. 1 CSP. Podľa názoru odvolateľa myšlienkový postup súdu prvej inštancie nekorešpondoval s vykonaným dokazovaním a bol založený výlučne na hypotetickom závere. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku nemožno zistiť, ako sa konajúci súd vysporiadal s argumentáciou žalovaného ohľadom úrokov z omeškania a výšky pravdepodobného priemerného

zárobku žalobcu od 01.08.2017 do 04.01.2018 po zlúčení Sberbank Slovensko so žalovaným. Okresný súd sa v napadnutom rozhodnutí len neurčito odvoláva na ustálenú judikatúru súdov bez odkazu na konkrétne rozhodnutia. Konanie má teda inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Okresný súd svoje rozhodnutie totiž nedostatočne odôvodnil.

34. Žalobca vo svojom vyjadrení k odvolaniu navrhol rozsudok okresného súdu ako vecne správny potvrdiť. Súčasne si uplatnil voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

35. Zdôraznil, že jeho správanie spočívajúce v podaní žaloby o náhradu mzdy smerovalo k predpokladanému výsledku v zmysle právnych predpisov, a preto nemôže byť zneužitím práva, aj keď by vedľajším právnym následkom jeho konania mal byť vznik majetkovej ujmy na strane žalovaného ako druhého účastníka pracovno-právnych vzťahov (pozri napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp.zn. Cdo/992/99). Úmyslom žalobcu nie je poškodiť žalovaného, ale dosiahnuť účel a zmysel sledovaný právnou normou. O dobromyseľnosti žalobcu svedčí aj to, že žalovaného dvakrát vyzýval na pridelovanie práce a s podaním žaloby čakal až do takmer márneho uplynutia premlčacej doby. Naopak, o nedobromyseľnosti žalovaného svedčí to, že vyzval žalobcu na nástup do práce až po doručení žaloby na zaplatenie náhrady mzdy s príslušenstvom, a to napriek faktu, že nemal pre žalobcu vytvorené voľné pracovné miesto, prípadne nemal pripravenú dohodu o zmene pracovnej zmluvy, t.j. nemal skutočný záujem žalobcu zamestnávať, iba formálne splniť povinnosť vyzvať žalobcu na nástup do práce. Podľa názoru žalobcu prijatie náhrady z titulu prekážok v práci na strane zamestnávateľa (ktoré žalovaný sám spôsobil a po dobu viac ako štyri a pol roka so zamestnancom neriešil), nenapĺňa ani jeden z dôvodov bezdôvodného obohatenia tak, ako ich má na mysli ust. § 222 Zákonníka práce. Iná situácia by bola, ak by žalobca u žalovaného počas vyššie uvedeného obdobia pracoval na základe druhého pracovného pomeru, a tým by konaním žalovaného došlo k zníženiu alebo vyrovnaniu absentujúceho príjmu z prvého (neplatne skončeného) pracovného pomeru žalobcu. Navyše z postoja žalovaného je zrejmé, že sám žalovaný - zamestnávateľ (jeho právny predchodca) vytvoril fakticky stav odporujúci zákonu (obsadenie žalobcovho pracovného miesta iným zamestnancom a nepridelovanie práce), pričom konal svojvoľne. Preto je z ústavného hľadiska vylúčené, aby takto contra legem k vytvorenému stavu bola poskytnutá právna ochrana, ktorej sa žalovaný v odvolaní domáha. Medzitýmny rozsudok Okresného súdu Bratislava I sp.zn. 10C/80/2011 zo dňa 02.10.2013 o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru síce nadobudlo právoplatnosť dňom 22.08.2014. Neistota, či pracovný pomer skončil alebo nie, však medzi stranami sporu trvala až do doručenia uznesenia Najvyššieho súdu SR o dovolaní žalovaného dňa 03.08.2016, ktoré podal žalovaný dňa 23.09.2014. Žalovaný v dovolaní dôrazne žiadal o odklad vykonateľnosti medzitýmneho rozsudku v plnom rozsahu až do právoplatnosti rozhodnutia Najvyššieho súdu SR o dovolaní, kde zdôraznil, že pracovná pozícia „riaditeľ pobočky“ bola v dôsledku okamžitého skončenia pracovného pomeru obsadená inou vhodnou osobou vzhľadom na dôvody, ktoré viedli ku skončeniu pracovného pomeru. Žalobcovi nemôže byť ponúknutá iná vhodná práca v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Jednoznačne teda od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával. Po okamžitom skončení pracovného pomeru, ale najneskôr ku dňu 23.09.2014 žalovaný obsadil pracovnú pozíciu „riaditeľ pobočky v Poprade“ iným zamestnancom, čo malo za následok neexistenciu voľnej pozície a druhu práce pre žalobcu dohodnutého v pracovnej zmluve. Z tohto dôvodu žalobca nemal povinnosť dožadovať sa pridelovania inej práce, ako mu vyplývala z pracovnej zmluvy a ani nemal povinnosť dohodnúť si zmenu pracovných podmienok (v zmysle iného miesta výkonu práce alebo druhu práce). Za tohto stavu prítomnosť žalobcu na pracovisku by nebola reálne možná. Žalovaný nebol totiž schopný a pripravený žalobcovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, čo malo za následok, že neexistovala povinnosť žalobcu vykonávať prácu. Nárok na náhradu mzdy pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa preto v takomto prípade nemožno podmieňovať plnením tejto neexistujúcej povinnosti zamestnávateľa (pozri napr. uznesenie NS SR sp.zn. 4Cdo/9/2009). Za popísaného skutkového stavu, (keď po právoplatnosti medzitýmneho rozsudku si žalovaný so žalobcom nedohodol zmenu pracovnej zmluvy, ani s ním neskončil platne pracovný pomer), nastal stav prekážok v práci na strane žalovaného ako zamestnávateľa. Zákonník práce, ani iný právny predpis neukladá zamestnancovi povinnosť dohodnúť sa na zmene dohodnutých pracovných podmienok (či už druhu práce alebo miesta výkonu práce). Pokiaľ žalovaný v odvolaní tvrdí, že žalobca súhlasil so zmenou miesta výkonu práce kdekoľvek z uvedených prevádzkových miest na území SR a s prípadným preradením v rámci jednotlivých prevádzkových miest podľa potrieb zamestnávateľa, takéto dojednanie považuje žalobca za neplatné (§ 17 ods. 1 Zákonníka práce), a to z toho dôvodu, že sa ním žalobca vopred vzdal práva na slobodné rozhodnutie, či zmenu pracovnej zmluvy v tak podstatnej časti ako je miesto výkonu práce v budúcnosti prijme alebo neprijme, kde takéto vzdanie

sa práva vopred do budúcnosti zakladá absolútnu neplatnosť právneho úkonu. Navyše, spomínané vzdanie sa práva bolo obsahom prílohy k menovaciemu dekrétu a nebolo dohodnuté v pracovnej zmluve, a tento bol vydaný žalovaným jednostranne a žalobca ho prevzal (nevyjadril súhlas s jeho obsahom). Na základe uvedeného žalobca prezentoval názor, že nedomáhanie sa práce a neprítomnosť žalobcu na pracovisku nemožno označiť na jeho škodu za nepripravenosť na výkon práce bez ohľadu na správanie zamestnávateľa, čo by bolo v rozpore s čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce. Obsadením pracovnej pozície „riaditeľ pobočky Poprad“ nastala totiž situácia, ktorú možno označiť ako nedostatok druhu práce, ktorú by mal zamestnanec vykonávať (po právoplatnosti medzitýmneho rozsudku). Ustanovenia § 47 a § 81 Zákonníka práce predpokladajú existenciu dohodnutého druhu práce (čo absentuje pri obsadení pracovného miesta iným zamestnancom) a k tomu zodpovedajúce povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. V prípade obsadenia pracovného miesta žalobcu iným zamestnancom nastáva situácia, keď povinnosť zamestnávateľa prideľovať prácu, ale aj povinnosť zamestnanca vykonávať prácu zodpovedajúcu funkcii, do ktorej bol menovaný, zanikla a iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ povinný zamestnancomi prideľovať a zamestnanec ju by bol povinný vykonávať, nebola dohodnutá. Nastáva teda stav, keď chýba jeden zo základných prvkov pracovného pomeru, a to druh práce. Pokiaľ za tejto situácie žalobca nenastúpil do práce a nad rozsah svojich povinností žalovaného dvakrát vyzval na prideľovanie práce, neporušil pracovnú disciplínu a nemôže mu byť neprítomnosť v práci na škodu. V tejto situácii teda nebolo možné spravodlivo požadovať, aby sa žalobca dostavoval na pracovisko a zotrval na ňom po celý pracovný čas, lebo žalovaný mu nemal akú prácu prideľovať. Takýto stav je potrebné posúdiť ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Je preto právne irelevantné, či žalobca v ním žalovanom období vykonával prácu pre iného zamestnávateľa. Za existencie tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa nemá zamestnanec povinnosť sa dostavovať na pracovisko a zotrvať na ňom po celý pracovný čas. Je na zamestnávateľovi, aby túto situáciu riešil, či už dosiahnutím dohody o zmene pracovnej zmluvy alebo skončením pracovného pomeru so zamestnancom zákonným spôsobom. V danej súvislosti žalobca poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1MCdo 13/2009. Pokiaľ sa týka námietky žalovaného k výške náhrady mzdy, žalobca zdôraznil, že žalovaný predložil súdu do spisu mzdové listy riaditeľa pobočky Poprad za roky 2014, 2015, 2016 a do mesiaca 7/2017, z ktorých súd pri určovaní náhrady mzdy žalobcu vychádzal, keďže sa týkajú rovnakej pracovnej pozície, ako by vykonával žalobca, ak by mu žalovaný umožnil výkon práce. Vzhľadom k tomu, že žalovaný nepredložil mzdové listy platné od 01. 08. 2017, zníženie mesačnej mzdy na sumu 1.274,00 Eur súd nemohol zohľadniť a postupoval pri určení výšky náhrady mzdy za obdobie od 01.08.2017 až do 04.01.2018, t. j. pravdepodobný zárobok, teda zárobok, ktorý by pravdepodobne žalobca dosiahol, ak by pracoval na pobočke Poprad ako jej riaditeľ, t. j. v sume 2.000,00 Eur vyplácanej riaditeľovi pobočky Poprad od 01.01.2017. Priemerná mesačná mzda brutto riaditeľov všetkých pobočiek žalovaného je navyše ničím nepodložený údaj, ktorého správnosť žalobca rozporuje. Prvoinštančný súd mal pri svojom rozhodovaní k dispozícii mzdové listy riaditeľa pobočky Poprad, na ktorej mal žalobca vykonávať prácu, tento dôkaz predložil sám žalovaný a žalobca ho nerozporoval. Uvedená skutočnosť sa tak stala nespornou. Pokiaľ sa týka námietky odvolateľa, týkajúcej sa nesprávnosti priznania úrokov z omeškania v napadnutom rozhodnutí, žalobca poukázal, že rozhodnutie okresného súdu je správne. Na podporu tohto svojho tvrdenia poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 2Cdo 76/2011 zo dňa 31. mája 2012 a tiež rozsudky Najvyššieho súdu SR sp. zn. 7Cdo/370/2015 a sp.zn. 5MCdo 8/2012. Podľa názoru žalobcu je potrebné v danom prípade postupovať podľa občianskoprávných predpisov a žalobcovi priznať úroky z omeškania z každej jednotlivej náhrady mzdy za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nej nastala splatnosť (pozri rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 7Cdo/370/2015 a rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8CoP/4/2015).

36. Žalovaný vo svojej odvolacej replike zotrval na svojej argumentácii prezentovanej doposiaľ v rámci prvoinštančného i odvolacieho konania. Zdôraznil, že z vyjadrenia žalobcu k jeho opravnému prostriedku je zrejmé, že žalobca si evidentne sám uvedomuje skutočnosť, že ak mal počas rozhodného obdobia, za ktoré si uplatňuje nárok na náhradu mzdy, iný príjem, mzda, ktorá mu ušla pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa môže zodpovedať nanajvýš rozdielu medzi tým, čo zarobil v banke a tým čo reálne zarobil u nového zamestnávateľa. Vzhľadom na povahu náhrady mzdy (kompenzácia ušlého príjmu) je pritom bez právneho významu, či ďalší príjem pochádza z pracovného pomeru dojednaného s tým istým alebo iným zamestnávateľom. Žalobca preukázateľne poberal a naďalej pobera plat vo výške 1.898,50 Eur brutto mesačne. Keďže súd zamietol návrh žalovaného na doplnenie dokazovania, nemožno s istotou uzavrieť, že ide o konečnú sumu, resp. sumu vrátane všetkých príplatkov, platových kompenzácií a odmien. Plat, ktorý žalobcovi poskytuje Mesto Vysoké

Tatry nepretržite od apríla 2013, zodpovedá ušlej mzde, teda mzde, ktorá mala ujsť žalobcovi pre prekážky na strane žalovaného. Keďže príjem z oboch pracovných pomerov je vyrovnaný, absentuje esenciálny predpoklad dôvodnosti uplatneného nároku - ušlá mzda. Žalobca sa však v tomto konaní ad absurdum domáha jej náhrady. Okrem toho menovacím dekrétom zo dňa 31.07.2009 bol žalobca menovaný do funkcie vedúceho zamestnanca: riaditeľ pobočky. Neoddeliteľnou súčasťou menovacieho dekrétu je príloha č. 1 k menovaciemu dekrétu vedúceho zamestnanca zo dňa 31.07.2009. Žalobca svojím podpisom na menovacom dekréte potvrdil, že tieto listiny prevzal a s obsahom menovacieho dekrétu vrátane prílohy č. 1 súhlasí. Vôľu byť viazaný právami a povinnosťami dojednanými v prílohe č. 1 prejavil žalobca osobitne i samostatným podpisom. Žalovaný osobitne poukázal na znenie čl. 2 prílohy č. 1, ktorej obsahom je aj vyhlásenie, že vedúci zamestnanec vyhlasuje, že súhlasí; a svojím podpisom, pripojeným nižšie, potvrdzuje svoj súhlas s tým, aby miesto jeho výkonu práce bolo lokalizované v ktoromkoľvek z uvedených prevádzkových miest na území Slovenskej republiky a súčasne súhlasí s jeho prípadným preradením v rámci jednotlivých prevádzkových miest, a to v súlade s aktuálnymi prevádzkovými potrebami zamestnávateľa. Z uvedeného vyplýva, že Sberbank Slovensko, a.s., resp. žalovaný nebol povinný pridelovať žalobcovi prácu výlučne v mieste, kde naposledy vykonával dohodnutú prácu, t. j. na pobočke v Poprade. Miestom jeho výkonu práce mohla byť, ktorákoľvek z pobočiek banky na území Slovenskej republiky, s čím žalobca súhlasil. Žalovaný v konaní nepochybne preukázal, že bol rovnako ako predchádzajúci zamestnávateľ Sberbank Slovensko, a.s. schopný a pripravený pridelovať žalobcovi dohodnutú prácu na pozícii riaditeľa pobočky v zmysle pracovnej zmluvy v znení neskorších zmien a dodatkov v pobočkách, tak ako to uviedol vo svojom opravnom prostriedku. Žalobca však nikdy neprejavil skutočný záujem o prácu pre žalovaného. Za daných okolností je konklúzia žalobcu o údajnej neexistencii druhu a práce argumentačne neudržateľná. Navyše, s odvolaním sa na ust. § 320 CSP skutočnosť, že citovaným dojednaním (súhlasom s preradením) sa mal žalobca vopred vzdať svojich práv, žalobca namietol prvýkrát až po vyhlásení napadnutého rozsudku vo vyjadrení k odvolaniu zo dňa 09.02.2016. Na nové skutočnosti označené žalobcom vo vyjadrení k odvolaniu tak s poukazom na ust. § 366 CSP nemožno prihliadať. Žalobca sa snaží umelo navodiť dojem, že nebol povinný dostaviť sa po právoplatnosti rozsudku súdu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru (22.08.2014) do pôvodného miesta výkonu práce. Svoju pasivitu ospravedlňuje okolnosťami, o ktorých v tom čase nemal a nemohol mať žiadnu vedomosť (primárne poukazuje na dovolanie žalovaného podané na Najvyššom súde SR dňa 23.09.2014). Žalobca však účelovo opomína, že jeho prítomnosť na pracovisku nebola reálne možná. Mestský úrad Vysoké Tatry, sídliači v Starom Smokovci, ktorého činnosť doposiaľ organizuje, riadi a kontroluje žalobca, poskytuje svoje služby 5 pracovných dní v týždni, v úradných hodinách spravidla od 7.30 hod. do 15.30 hod. čiže v čase, keď by mal žalobca riadiť pobočku banky v Poprade, vzdialenom trinásť kilometrov. Súbežne plnenie časovo a obsahovo náročných úloh prednostu úradu a riaditeľa pobočky banky je tak z objektívnych dôvodov absolútne vylúčené. Žalobca prejavil pro forma záujem o pridelovanie práce dva roky po právoplatnosti rozsudku bez poskytnutia žalovaným požadovanej súčinnosti. Na pobočku v Poprade sa dostavil osobne prvýkrát dňa 09.01.2018. Otázkou pripravenosti žalobcu plniť svoje povinnosti z pracovného pomeru u žalovaného sa súd prvej inštancie však vôbec nezaoberal. Na uvedenom závere nič nemenia ani rozhodnutia Najvyššieho súdu SR v skutkovo a právne odlišných prípadoch, na ktoré žalobca podporne poukazuje vo svojom vyjadrení. Žalobca v priebehu prvoinštančného konania ani raz nerozporoval správnosť, či pravdivosť prehľadu priemerných mesačných miezd (brutto) zamestnancov Prima banka Slovensko, a.s., vykonávajúcich rovnaký druh práce. V rozpore so zásadou neúplnej apelácie tak urobil znovu až v odvolacom konaní. Na túto jeho námietku preto nemožno prihliadať. Inak by bol žalovaný neakceptovateľným spôsobom dotknutý na svojich právach a právom chránených záujmoch.

37. V samostatnom podaní zo dňa 21.01.2010 žalovaný na podporu svojej argumentácie prezentovanej v prvoinštančnom i odvolacom konaní poukázal na závery Krajského súdu v Bratislave č.k. 8Co/161/2018-914 zo dňa 29.10.2010 týkajúci sa tých istých strán sporu, v ktorom odvolací súd sa nestotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že skutočnosť, že žalobca sa v dôsledku neplatne skončeného pracovného pomeru zamestnal, nemôže byť dôvodom na zníženie povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za celé žalované obdobie. Konštatoval, že súd mal k tejto skutočnosti vykonať dokazovanie a zistiť súčasné pomery žalobcu. Na podporu svojej argumentácie odvolací súd poukázal i na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 125/2018 zo dňa 26.03.2019. Podľa názoru odvolateľa možno uvedené závery plne aplikovať aj na prejednávany pracovnoprávny spor žalobcu a žalovaného. Toto podanie odvolací súd doručil na vedomie žalobcovi.

38. Ďalšie podania procesných strán neboli v štádiu odvolacieho konania produkované.

39. Krajský súd, ako súd odvolací (§ 34 CSP), preskúmal rozsudok okresného súdu v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379 CSP a bez nariadenia pojednávania podľa ust. § 385 ods. 1 CSP a contrario toto rozhodnutie v zmysle ust. § 389 ods. 1 písm. c) a § 391 ods. 1 CSP vo výroku I. a v závislom výroku IV. o trovách konania zrušil rozsahu a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

40. Odvolací súd vyhodnotil odvolacie námietky žalovaného ako dôvodné.

41. Žalovaný v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce žiadal nepriznať žalobcovi náhradu mzdy za celé žalované obdobie, t. j. za obdobie od 07.10.2014 do 13.02.2018. Uviedol, že k určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru došlo iba z formálnych dôvodov, pričom žalovaný je právnym nástupcom pôvodného zamestnávateľa žalobcu. Zároveň uviedol, že v rozpore s pracovným poriadkom žalovaného pôsobil žalobca v čase trvania pracovného pomeru aj ako predseda predstavenstva a konateľ obchodných spoločností a že od 15. 04. 2013 vykonáva prácu v pracovnom pomere pre zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry na pozícii prednosta mestského úradu a o existencii ďalšieho pracovného pomeru a dĺžke pracovného času žalovaného neinformoval a po nadobudnutí právoplatnosti medzitýmneho rozsudku Okresného súdu Bratislava I č.k. 10C/80/2011-49 zo dňa 02.10.2013, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 22.08.2014 žalobca sa na miesto, kde vykonával naposledy prácu v mesiaci august 2014, nedostavil. Zdôraznil, že žalovaný (zamestnávateľ) nebol povinný vyzývať žalobcu (zamestnanca), aby sa na pracovisko dostavil, prípadne oznámiť mu, že je pripravený pridelovať mu prácu, tak ako to konštatoval v odôvodnení svojho rozhodnutia aj konajúci súd.

42. V posudzovanom prípade sa odvolací súd nestotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že skutočnosť, že žalobca sa v dôsledku neplatne skončeného pracovného pomeru zamestnal, nemôže byť dôvodom na zníženie/nepriznanie povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru za celé žalované obdobie a tiež, že vykonaným dokazovaním zistené skutkové zistenia o pracovných aktivitách žalobcu po neplatnom skončení pracovného pomeru, o výške ním dosahovaným príjmom v rozhodnom období, sú pre rozhodovanie sporu irelevantné. Okresný súd pravdepodobne pri svojom rozhodovaní vychádzal z právneho názoru prezentovaného Najvyšším súdom Slovenskej republiky v uznesení sp. zn. 6Cdo 157/2010 zo dňa 14.09.2011. V uvedenom rozhodnutí Najvyšší súd SR dospel k záveru, že ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť alebo vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva požadovať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Z uvedeného názoru vychádza aj rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 125/2018 zo dňa 26. marca 2019, v ktorom však dovolací súd zároveň vzal do úvahy, že výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže byť v žiadnom prípade zneužitím práva; ako aj účel ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce spočívajúci v zaistení zamestnancovi rovnakého plnenia, ako keby prácu vykonával, pričom však má zabrániť nedôvodnému zvýhodňovaniu zamestnanca, na základe čoho konštatoval, že pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov musí súd nájsť v rámci voľnej úvahy mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce tak, aby jeho rozhodnutie nielen neodporovalo dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti. Zároveň v uvedenom rozhodnutí dovolací súd konštatoval, že „pri náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov však nastupuje jej sociálna funkcia, ktorá sa odvíja od celkovej sociálnej situácie zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer. Sociálna povaha náhrady mzdy za ďalšie obdobie neznamena a nemožno ju zamieňať s povinnosťou zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi rovnaké plnenie ako keby prácu vykonával. Za predpokladu, že zamestnávateľ navrhne, aby súd jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížil alebo náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznal, súd pri posudzovaní sociálnej situácie zamestnanca vezme do úvahy všetky okolnosti majúce vplyv na zaistenie zabezpečenia životných potrieb zamestnanca. V tejto súvislosti je potrebné poukázať na to, že otázka určenia primeranej náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov je vždy výsledkom posúdenia vysoko individuálnych, jedinečných skutkových okolností v každej prejednávanej veci, ktoré sú nezameniteľné s okolnosťami relevantnými v iných veciach. Skutočnosť, že zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, poberá starobný dôchodok, nemôže bez ďalšieho znamenať, že táto náhrada mzdy mu buď vôbec nepatrí alebo patrí, avšak v zníženej miere, ale táto skutočnosť je okolnosťou, na ktorú v rámci úvahy súdu treba

vziať zreteľ a zohľadniť ju pri posúdení sociálnej situácie zamestnanca, pretože ide o plnenie, ktoré sa dostalo do sféry zamestnanca a ktoré je spôsobilé na to, aby si z neho zamestnanec mohol zaistiť zabezpečenie svojich základných životných potrieb alebo jeho časť.“ Vzhľadom na to ďalej konštatoval, že ak v prejednávanej veci odvolací súd pri posudzovaní sociálnej situácie dovolaťela prihladol na skutočnosť, že mu bol priznaný starobný dôchodok a v dôsledku toho využil moderačné právo podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, nemožno považovať aplikáciu tohto ustanovenia za zjavne neodôvodnenú, právne neudržateľnú s poukazom na to, že táto skutočnosť sa odráža v jeho sociálnej sfére, ovplyvňuje jeho sociálnu situáciu, a preto môže mať vplyv na posúdenie nároku na náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, a to z hľadiska, či takýto nárok plní svoju predpokladanú sociálnu funkciu.

43. V prejednávanej veci súd prvej inštancie pri posudzovaní dôvodnosti návrhu žalovaného na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy žalovaného za obdobie presahujúce 12 mesiacov nezohľadnil aj sociálnu funkciu náhrady mzdy za toto obdobie, ktorá vyžaduje skúmanie a posúdenie celkovej sociálnej situácie zamestnanca, pre ktoré posúdenie je potrebné tiež zistiť aj to, či sa žalobca zamestnal u iného zamestnávateľa, na ktorú skutočnosť žalovaný navrhoval vykonať dokazovanie vyžiadanim dokladov, prípadne informácií zo Sociálnej poisťovne. Vzhľadom na to, súd prvej inštancie vychádzal z nesprávneho právneho posúdenia veci, pre ktoré žalovaným navrhnuté dokazovanie nevykonával.

44. Za popísanej situácie je zrejmé, že rozhodnutie súdu prvej inštancie v odvolaní napadnutej časti vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, pre ktoré sa ďalšími relevantnými skutočnosťami veci a navrhnutými dôkazmi konajúci súd nezaoberal.

45. Z uvedených dôvodov podpísanie pochybenia v postupe okresného súdu považoval odvolací súd za tak podstatné, ktoré naplnili jednoznačne podmienky pre zrušenie napadnutého rozhodnutia v jeho výrokoch I. a IV. a vrátenie veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (§ 389 ods. 1 písm. c) CSP a § 391 ods. 1 CSP).

46. Žiada sa však dodať, že pri posudzovaní dôvodnosti nároku zamestnanca na úroky z omeškania zo žalovanej sumy vychádzal konajúci súd zo správneho právneho názoru, ktorý už dlhodobo ustálila súdna prax. Tomu nasvedčuje ustálená súdna judikatúra najvyšších súdnych autorít (pozri napr. rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Cdo 76/2011, sp. zn. 5MCdo 8/2012, sp. zn. 7 Cdo 370/2015, a tiež uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 494/2013 zo dňa 9. októbra 2013 sp. zn. III. ÚS 460/2017 zo 4. júla 2017).

47. V ďalšom konaní okresný súd vytýči pojednávanie, na ktoré predvolá strany sporu, pričom opätovne posúdi nárok žalobcu uplatnený žalobou. Na pojednávaní vykoná dokazovanie (výsluchom strán i listinnými dôkazmi), predložený obidvomi procesnými stranami v konaní a vysporiada sa aj s prípadnými ďalšími návrhmi procesných strán na doplnenie dokazovania. Po náležitom zistení skutkového stavu okresný súd opätovne rozhodne vo veci samej, pričom je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu vysloveným v tomto rozhodnutí (§ 391 ods. 2 CSP). Po doplnenom dokazovaní sa okresný súd opätovne vysporiada s otázkou nároku uplatneného žalobou žalobcu v tomto konaní a vykonané dokazovanie vyhodnotí v súlade s ust. § 191 ods. 1 CSP a výsledky vyhodnotenia dôkazov zahrnie aj do odôvodnenia rozsudku tak, ako mu to ukladá ust. § 220 ods. 2 a 3 CSP.

48. V nadväznosti na rozhodnutie vo veci samej okresný súd opätovne rozhodne aj o nároku na náhradu trov prvoinštančného konania, a tiež o nároku na náhradu trov tohto odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 CSP).

49. Vo zvyšnej časti, t.j. vo výrokoch I. a III., zostal rozsudok okresného súdu nedotknutý týmto rozhodnutím odvolacieho súdu.

50. Toto rozhodnutie senátu odvolacieho súdu bolo prijaté hlasovaním pomerom hlasov 3 : 0 .

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

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. 1 a 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

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

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

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1 a 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) 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.

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a

ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 CSP).

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