

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 8CoPr/3/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8718204055
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 02. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Martin Fil'akovský
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2020:8718204055.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Martina Fil'akovského a sudcov JUDr. Branislava Brezu a JUDr. Anny Koval'ovej, v právnej veci žalobcu N. B., nar.XX.X.XXXX, trvale bytom R., Y. XXXX/XX, právne zastúpený N.. Július Kvetán, advokát so sídlom Štefánikova 17, 066 01 Humenné, proti žalovanému Spoločnosť SPEDGARANT, s.r.o. Třebíčska ul. 1833/4, 066 01 Humenné, IČO 36 497 649, právne zastúpený JUDr. Miroslavom Korchom, advokátom so sídlom Kukorelliho 1505/50, 066 01 Humenné, P.O.Box 104, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Poprad č.k. 12Cpr/20/2018-117 zo dňa 24. apríla 2019, takto jednohlasne

rozhodol:

Potvrďuje rozsudok.

Žalovanému sa priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Poprad (ďalej len „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom rozhodol tak, že:

„I. Žalobu z a m i e t a .

II. Žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov v rozsahu 100 % s tým, že o výške náhrady rozhodne súd I. inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.“

2. Rozhodnutie právne odôvodnil okrem iného ustanoveniami § 1 ods. 4, § 37, § 79 ods. 1, 2, § 129, § 252i ods. 1,4, § 132 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce účinného od 01.01.2013, § 100, § 101, § 112 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka.

3. V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že žalobca sa žalobou doručenu súdu dňa 3.8.2018 domáhal, aby súd uložil povinnosť žalovanému zaplatiť mu 13.694,40 eur spolu s 5,75 % úrokom z omeškania počnúc dňom podania žaloby do zaplataenia. Zároveň si uplatnil náhradu trov konania. Žalobu v písomnom podaní odôvodnil tým, že dňa 19.12.2012 si prevzal oznámenie žalovaného o okamžitom skončení pracovného pomeru, podľa ktorého mal pracovný pomer skončiť dňom 13.12.2012. Na základe podanej žaloby Okresný súd Humenné rozsudkom pod sp. zn. 17Cpr 1/2013-185 rozhodol tak, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.12.2012 je neplatné. Rozsudok nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť dňa 28.11.2017 len vo výroku 1., 2.,3. V spojení s rozsudkom Krajského súdu Prešov súd II. inštancie potvrdil prvostupňové rozhodnutie týkajúce sa skončenia pracovného pomeru a zmenil rozsudok vo výroku o náhrade trov konania tak, že žalobcovi priznal nárok na náhradu trov v rozsahu 80 %. Z vyššie uvedeného je zrejmé, že jeho pracovný pomer naďalej trvá. Žalovaný

odmieta situáciu vziať na vedomie a umožniť mu výkon práce. Vzhľadom na to, že jeho pracovný pomer trvá, má nárok na náhradu mzdy. Na základe dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 1.11.2011 bola dohodnutá odmena vo výške 380,40 eur. Požaduje náhradu mzdy vo výške 380,40 eur za obdobie od mesiaca december 2012 do mesiaca november 2015, teda za obdobie 36 mesiacov spolu vo výške 13.694,40 eur. Náhradu mzdy si uplatnil s poukazom na ust. § 79 ods.1,2 Zákonníka práce. Vzhľadom na fakt, že protiprávnym konaním zamestnávateľa mu bola podstatne sťažená možnosť uplatnenia a zamestnávateľ si neplnil povinnosť na základe rozhodnutia súdu, patrí mu náhrada mzdy v plnom rozsahu nároku. Žalovaného písomne požiadal žiadosťou zo dňa 8.3.2018, aby zaujal stanovisko k právoplatnému a vykonateľnému rozsudku súdov, avšak žalovaný ku dňu podania žaloby nereagoval žiadnym spôsobom na jeho žiadosť. V ďalšom písomnom podaní konštatoval, že konanie pred Okresným súdom Humenné trvalo od 13.2.2013 do 27.11.2017. Ako vyplýva z rozhodnutia súdu, trval na ďalšom zamestnávaní u žalovaného. Žalovaný mal možnosť v konaní na súde uplatniť si požiadavku, že nevyplatí jeho nárok na mzdu. To neurobil. V konaní pred OS Humenné mimo určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa domáhal aj zaplatenia sumy 1.604,40 eur preto, že chce zostať aj naďalej u zamestnávateľa zamestnaný. Potom treba predpokladať, že sa uplatňuje aj nárok na náhradu mzdy. Teda ďalší súvisiaci nárok je i nárok na náhradu mzdy, ktorý bol tak uplatnený včas. Po dobu uvedeného konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru premlčacia doba neplynula. Žalobca si pred Okresným súdom Poprad uplatnil svoj nárok v zákonnej 3-ročnej lehote. Z toho dôvodu námietka premlčania nároku nie je dôvodnou. Poukázal na rozhodovacia činnosť súdov, a to na identickú právnu vec v konaní vedenom pred Okresným súdom v Dolnom Kubíne pod sp. zn. 7C 1919/98, kde na základe žaloby žalobcu z 9.10.1998 začalo konanie o vyslovenie neplatnosti výpovede z 20.7.1998 s tým, že rozsudkom súdu z 21.12.2004, ktorý bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Žiline z 21.6.2005 sp. zn. 23Co 155/05, bolo určené, že výpoveď daná žalobcovi je neplatná. Tento rozsudok nadobudol právoplatnosť 9.8.2005. V právnej úvahe súdy sa stotožnili v názore, že počas konania súdu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru premlčacia doba neplynie, začína opätovne plynúť od právoplatnosti rozhodnutia vo veci určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Ak si žalobca uplatnil samostatným návrhom na súde dňa 6.2.2006 nárok na náhradu mzdy vyplývajúci z ust. § 61 ods.1 zák. práce, urobil tak v zákonnej trojročnej premlčacej lehote. Aj rozhodovacia činnosť súdov je zdrojom práva. Na pojednávaní ďalej uviedol, že súdny spor o neplatnosť skončenia pracovného pomeru prebiehal od roku 2013. Nebol však rozhodnutý z dôvodu na strane žalovaného. Žalobca sa domáhal pridelovania práce.

4. Žalobca ako strana v konaní pred súdom uviedol, že u žalovaného pracoval od 31.5.2011 ako vodič medzinárodnej kamiónovej dopravy. Asi dva týždne pred 19.12.2012 mal rozhovor so štatutárom firmy, ktorý mu povedal, že ak uzná svoj záväzok voči firme, bude môcť pokračovať v práci naďalej. Proti tomu sa ohradil. Následne mu dňa 19.12. poštou žalovaný doručil okamžité skončenie pracovného pomeru. Poslednýkrát v práci bol nasledujúci deň po sedení s vedením firmy, kedy štatutárnemu zástupcovi oznámil, že nesúhlasí s návrhom uhradiť škodu, pretože neporušil žiadne zákony. Následne odovzdal všetky veci, súvisiace s činnosťou vodiča manželovi, šéfkou firmy p. N.. Zároveň mu oznámil, že keď S. poisťovňa právnej ochrany a súd im dajú za pravdu, tak, že bude naďalej vykonávať pracovnú činnosť, ak s tým oni budú súhlasiť. P. N. pri ich spoločnom stretnutí bola proti tomu, aby naďalej vykonával prácu vo firme a p. N., jej manžel chcel, aby pokračoval v práci. Sám chcel vo firme zostať pracovať naďalej, len sa vyjadril, že pokiaľ súd rozhodne o práve na ich strane, bude považovať ich rozhodnutie za právoplatné. Po doručení listu o okamžitom skončení pracovného pomeru žalovanému zaslal list, že nesúhlasí s ich stanoviskom a trvá naďalej na pracovnom pomere.

5. O pokračovanie v práci požiadal zamestnávateľa aj na druhý deň po spoločnom sedení. Asi po 3 mesiacoch od skončenia pracovného pomeru u žalovaného sa zamestnal vo firme R., s.r.o. H., pracovný pomer uzavrel na dobu neurčitú. Tam pracoval ako vodič I. asi do roku 2016 resp. do konca roku 2015. Potom sa zamestnal ako montér interiérových nábytkov v ďalšej spoločnosti na dobu neurčitú. Od 7.1.2019 je zamestnaný v nemeckej firme. Po ukončení súdneho sporu na OS Humenné žalovaného listom požiadal o vyjadrenie, kedy sa bude môcť dostaviť. Po doručení listu nedostal od p. N.ovej žiadne vyjadrenie. Osobne sa k zamestnávateľovi nedostavil. Medzi obdobím zamestnania v spoločnosti R. v spoločnosti G. DS bol 8 mesiacov práceneschopný pre operáciu ramenného kĺbu. Sociálna poisťovňa mu uhrádzala nemocenské za dané obdobie. Za obdobie rokov 2013 až 2015 pri zamestnaní v spoločnosti R. peniaze mu chodili na účet vo D., a to v rozčlenení základnej mzdy a diét. Spolu to bolo cca 1.600,- eur. Suma nebola rozdelená. Je živiteľom rodiny a po konaní žalovaného nemohol čakať, ako súd dopadne, musel živiť rodinu a platiť úvery. Na preukázanie svojich tvrdení predložil rozsudky OS Humenné a KS v

Prešove, žiadosť o stanovisko, dodatok k pracovnej zmluve, rozšírenie poverenia S. poisťovne právnej ochrany, potvrdenia z Úradu práce, Sociálnej poisťovne, výzvu a podací lístok pošty.

6. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení žiadal žalobu zamietnuť. Túto neuznal čo do dôvodu ani výšky. Uplatnil prostriedok procesnej obrany a to hmotnoprávnu námietku premlčania žalovaného nároku, čo odôvodnil ust. § 119 ods. 1 Zákonníka práce, § 262 ods. 1 Zákonníka práce. Právo na náhradu mzdy možno po prvý raz uplatniť, keď sa táto náhrada stane splatnou. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, teda nárokom a od tohto okamihu začína plynúť 3-ročná premlčacia lehota v zmysle § 263 ods.1 Zákonníka práce. Náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie. Dochádza k premlčaniu jednotlivých náhrad mzdy za ten - ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Žalobca si uplatnil nárok na náhradu mzdy za obdobie počnúc mesiacom december 2012 do novembra 2015. Ak by sa súd I. inštancie nestotožnil s premlčaním žalovaného nároku za čas presahujúci 12 mesiacov, uplatnil si nárok na nepriznanie náhrady mzdy s odkazom na ust. § 79 ods. 2 ZP. Žalobca si napriek právoplatnému rozhodnutiu súdu o vyslovení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru neplnil svoje povinnosti ustanovené v § 81 ZP, a to najmä byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času. Žalobca o vykonávanie práce nejavil žiadny záujem. Až po 3,5 mesiaci požiadal žalovaného o stanovisko k rozsudku. Ako zamestnanec mal ako prvý začať plniť svoje základné povinnosti zamestnanca. Žalovaný nemal žiadnu povinnosť vyzývať ho na splnenie takejto elementárnej povinnosti, a preto neexistuje dôvod na priznanie náhrady mzdy uplatnenej žalobou. Na svojom stanovisku zotrval tiež na pojednávaní. Náhrada mzdy za obdobia, kedy bol žalobca zamestnaný u iného zamestnávateľa a poberal mzdu by bola výkonom práva v rozpore s dobrými mravmi. Náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemá sankčnú alebo satisfakčnú povahu v období presahujúcom 12 mesiacov, ale má zastávať sociálnu funkciu. Žalobca pri podanej žalobe o neplatnosť skončenia pracovného pomeru si neuplatnil náhradu mzdy, ani žalobu o určenie trvania pracovného pomeru. Od 13.12.2012 už u žalovaného nepracoval. Predmetom pôvodného konania bol peňažný nárok na vyplatenie diét. Žiadna náhrada mzdy žalobcovi vyplatená nebola. Náhradu mzdy za obdobie od decembra 2012 do mesiaca júla 2015 vzhľadom k podanej žalobe dňa 3.8.2018 pokladá za premlčaný uplynutím všeobecnej 3-ročnej premlčacej lehoty. Na podporu svojho stanoviska poukázal na judikatúru súdov a to rozhodnutie NS SR č. 4Cdo 159/2008, rozhodnutie ÚS SR č. 3ÚS 482/2013, č. 446/2016. Od mesiaca august 2015 do mesiaca november 2015 žalobca bol zamestnaný u iného zamestnávateľa, u ktorého poberal mzdu. Priznanie nároku na náhrady mzdy za toto obdobie by bolo zo strany žalobcu zneužitím jeho práva. Výkon práce u iného zamestnávateľa žalobca deklaroval aj v konaní pred Okresným súdom Humenné. Súdu predložil zápisnicu z pojednávania pred OS Humenné zo dňa 2.7.2015 a navrhol vykonanie dôkazu o zistenie, či žalobca bol v období rokov 2012-2015 zamestnaný u iného zamestnávateľa, s akou výškou mzdy, prípadne či v tomto období nepoberal nemocenské dávky.

7. Súd prvej inštancie mal za preukázané, že podľa mzdového listu žalobcu za rok 2011 v mesiaci júl žalobca odpracoval 20 dní - 160 hodín, bola mu priznaná základná mzda 309,81 eur. V mesiaci august odpracoval 12 dní - 96 hodín a bola mu priznaná mzda 169,73 eur, v mesiaci september odpracoval 18 dní - 144 hodín a bola mu priznaná mzda 266,16 eur. Podľa dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 1.11.2011 pracovná zmluva uzavretá medzi stranami dňa 1.6.2011 sa mení v časti dohodnutej odmeny na sumu 380,40 eur mesačne od 1.11.2011 so splatnosťou do 30-teho dňa nasledujúceho mesiaca. Listom zo dňa 22.12.2012 odoslaného žalovanému dňa 27.12.2012 žalobca nesúhlasil s údajmi uvedenými vo výpovedi a trval na ďalšom pracovnom pomere. Z pripojeného spisu Okresného súdu Humenné sp.zn. 17Cpr 1/2013 súd zistil, že žalobca sa žalobou doručenou uvedenému súdu dňa 13.2.2013 domáhal, aby určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.12.2012 je neplatné, pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným naďalej trvá, nakoľko nebol dôvod na okamžité ukončenie pracovného pomeru. Zároveň si uplatnil sumu vyčíslených diét 1.604,40 eur s príslušenstvom odo dňa 13.12.2012 do zaplatenia. Okresný súd Humenné rozsudkom zo dňa 20.2.2017 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.12.2012 dané žalovaným žalobcovi je neplatné. Konanie v časti o zaplatenie sumy 1.527,- eur s príslušenstvom zastavil, vo zvyšnej časti žalobu zamietol a náhradu trov stranám nepriznal. Podľa odôvodnenia rozhodnutia neboli dané zákonné dôvody pre rozviazanie pracovného pomeru spôsobom uplatneným žalovaným. Pretože žalobca v časti uplatneného nároku na zaplatenie cestovných náhrad zoberal žalobu čiastočne späť čo do sumy 1.527,- eur s príslušenstvom, v tejto časti konanie zastavil. V zvyšku uplatnených cestovných náhrad žalobu zamietol ako nedôvodnú. Na základe odvolania žalobcu a žalovaného súd II. stupňa rozsudkom zo

dňa 28.9.2017 potvrdil prvostupňové rozhodnutie vo výroku o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a zmenil rozhodnutie o výroku o náhrade trov konania tak, že žalobcovi priznal nárok na náhradu trov v rozsahu 80 %. Z obsahu samotnej žaloby ako aj prednesov žalobcu na pojednávaniach vyplýva, že žalobca si neuplatnil spolu so žalobou o vyslovenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru aj nárok na náhradu mzdy. Z obsahu spisu nie je zrejmé, ako súd rozhodol o časti žalobného návrhu na určenie, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným naďalej trvá. Podľa zápisnice z pojednávania OS Humenné zo dňa 2.7.2015 žalobca na pojednávani v súvislosti so svojou možnou účasťou na ďalších pojednávaniach uviedol, že od mesiaca august bude mať zvláštny pracovný režim, pretože berie do zväzku vodiča. Listom zo dňa 20.2.2018 poisťovňa právnej ochrany skupiny J. rozšírila poverenie právnomu zástupcovi žalobcu o zastupovanie klienta vo veci náhrady mzdy od G. G., s.r.o. z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Listom zo dňa 8.3.2018 žalobca požiadal žalovaného o stanovisko k rozsudku Okresného súdu Humenné zo dňa 20.2.2017 pod sp. zn. 17Cpr 1/2013. Konštatuje, že rozhodnutia Okresného súdu Humenné v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove nadobudli právoplatnosť a vykonateľnosť dňa 28.11.2017. Žalovaný nereagoval žiadnym spôsobom na tieto rozsudky a preto ho vyzval, aby zaujal k nemu písomné stanovisko a toto mu oznámil v lehote 5 dní. Dňa 15.1.2014 žalobca uzavrel pracovnú zmluvu s organizáciou R. s.r.o. H., podľa obsahu ktorej dňom 17.1.2014 začal vykonávať funkciu vodiča za minimálnu mzdu s možnosťou priznania pohyblivej zložky - prémie určených priamym nadriadeným zamestnanca. Pracovný čas bol stanovený v rozsahu 40 hodín týždenne. Dňa 25.10.2017 žalobca uzavrel pracovnú zmluvu s organizáciou G. S., s.r.o. D., podľa obsahu ktorej dňom 28.10.2017 začal vykonávať prácu na pracovnej pozícii - montážne práce. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú. S uvedenou organizáciou žalobca uzavrel dňa 13.9.2018 dohodu o pracovnej činnosti, ktorá bola ukončená vzájomnou dohodou strán dňa 27.10.2017. Podľa potvrdenia Úradu práce, soc. vecí a rodiny Humenné zo dňa 20.3.2019, žalobca bol vedený ako uchádzač o zamestnanie okrem iného v období od 11.1.2014 do 16.1.2014 a od 1.9.2017 do 27.10.2017. Podľa potvrdenia Sociálnej poisťovne zo dňa 4.4.2019 žalobca bol vedený v období rokov 2011 až 2018 v registri poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia ako zamestnanec v pracovnom pomere, okrem iného od 1.6.2011 do 13.12.2012 v organizácii G., s.r.o. Humenné, od 7.3.2013 do 30.4.2013 v organizácii Z. G., s.r.o. H., od 1.5.2013 do 10.1.2014 v organizácii I. od 17.1.2014 do 31.8.2017 v organizácii R. s.r.o. H., od 28.10.2017 do 5.12.2017 v organizácii SZ. Menovaný v danom období poberal nemocenské dávky vyplácané sociálnou poisťovňou od 17.12.2012 do 6.3.2013, od 9.9.2013 do 31.12.2013, od 1.1.2014 do 6.1.2014, od 17.5.2014 do 30.6.2014, od 12.9.2014 do 19.10.2014, od 19.9.2015 do 17.4.2016 a i.

8. S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti a citované zákonné ustanovenia mal súd preukázať, že žaloba nie je dôvodná. Medzi stranami nie je sporným, že žalovaný neplatne rozviazal so žalobcom pracovný pomer okamžitým zrušením listom zo dňa 13.12. 2012, ktorý list prevzal žalobca poštou dňa 19.12.2012. Rozsudok Okresného súdu Humenné v spojení s rozsudkom Krajského súdu Prešov nadobudol právoplatnosť dňa 28.11.2017. Predmetom pôvodného konania nebol nárok žalobcu na náhradu mzdy. Tento nárok žalobca uplatnil žalobou doručenou súdu dňa 3.8.2018, pričom náhradu mzdy vyčíslil za obdobie troch rokov/36 mesiacov/za mesiace december 2012 až november 2015 vo výške po 380,40,- eur mesačne. V priebehu konania žalobca uviedol, že u žalovaného sa domáhal ďalšieho zamestnávania osobne pri stretnutí dňa 12.12.2012 a písomne listom odoslaným poštou dňa 27.12.2012. Predpokladom úspešnosti nároku na náhradu mzdy pracovníka je preukázanie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Nárok nemôže vzniknúť skôr, ako zamestnávateľ so zamestnancom pracovný pomer skončí a oznámenie o ďalšom zamestnávaní sa môže vzťahovať iba k zamestnávaniu iba v dobe po dni, keď sa pracovný pomer mal skončiť. Nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce môže zamestnanec uplatniť nielen súčasne so žalobou o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, ale aj neskôr; v takom prípade však s rizikom úspešného namietania premlčania takéhoto nároku zo strany zamestnávateľa. Žalobca preukázal v konaní splnenie oboch podmienok právoplatným rozsudkom súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a listom, v ktorom oznámil žalovanému, že so skončením pracovného pomeru nesúhlasí a trvá na platnosti pracovného pomeru. Ak takéto oznámenie podľa svojho tvrdenia žalobca urobil ústne dňa 12.12.2012, bolo právne neúčinným, pretože v uvedený deň s ním pracovný pomer ešte ukončený nebol. Za právne účinné súd pokladal písomné oznámenie podané žalovanému poštou dňa 27.12. 2012, ktoré súd posúdil podľa jeho obsahu. Z obsahu podania je možné konštatovať, že žalobca trvá na ďalšom zamestnávaní. Náhrada mzdy mu preto prislúchala od uvedeného dňa. Podľa Zákonníka práce účinného v čase rozviazania pracovného pomeru mal zamestnanec nárok na

náhradu mzdy maximálne za čas deväť mesiacov. Tu súd však poukazuje na ust. § 252i ods. 4 Z.p. obsahujúci prechodné ustanovenia ZP účinné od 1. januára 2013. Podľa uvedeného ustanovenia iba nároky z výpovede a dohody sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Nárok z okamžitého skončenia pracovného pomeru súd preto posúdil ako nárok podľa znenia ZP platného od 1.1.2013, teda v čase podania žaloby. Splatnosť prvej žalovanej náhrady mzdy uplatnenej za mesiac december 2012 uplynula dňom 31.1.2013 a dňom 1.2.2013 sa dostal žalovaný s náhradou mzdy do omeškania. Splatnosť poslednej uplatnenej náhrady mzdy za mesiac november 2015 uplynula dňom 31.12.2015 a žalovaný sa s náhradou mzdy dostal do omeškania dňom 1.1.2016. Pretože rozhodnutie súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru nadobudlo právoplatnosť dňom 28.11.2017, žalobcovi vzniklo právo na náhradu mzdy najviac za čas 36 mesiacov. Maximálny čas na poskytnutie náhrady 36 mesiacov súd počítal odo dňa 27.12.2012, pričom podľa názoru súdu nie je možné tento čas predlžovať za obdobie, za ktoré žalobcovi nárok na náhradu mzdy nevznikol z dôvodu jeho práceneschopnosti. Žalobcovi neprislúchala náhrada za obdobie, keď zamestnanec nie je schopný z dôvodu práceneschopnosti vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Za obdobie od 27.12.2012 do 30.11.2015 to podľa potvrdenia Sociálnej poisťovne bolo od 1.1.2013 do 6.3.2013, 9.9.2013 do 6.1.2014, 17.5.2014 do 30.6.2014, 12.9.2014 do 19.10.2014 a 19.9.2015 do 17.4.2016. Za danú dobu žalobcovi boli vyplatené dávky nemocenského poistenia.

9. Na základe žiadosti zamestnávateľa súd môže v odôvodnených prípadoch primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru vôbec nepriznať, za čas presahujúci 12 mesiacov. Základným hľadiskom, na ktoré súd musí pri znižovaní, prípadne nepriznaní náhrady mzdy brať zreteľ, je skutočnosť, či sa pracovník po neplatnom skončení pracovného pomeru zapojil do práce, prípadne z akých dôvodov tak neurobil. Pri rozhodovaní o znížení alebo nepriznaní náhrady mzdy musí totiž súd uvážiť, či pracovník mal možnosť obstaráť si vhodnú prácu a za akých podmienok, či a aké zárobky dosahoval, či to nebolo za nepriaznivých okolností (R15/1978). Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľa súd prihliada len k okolnostiam, ktoré tu boli po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú mala byť náhrada mzdy zamestnancovi poskytnutá a ktorej sa týkajú pomery zamestnanca z hľadiska jeho ďalšieho zamestnávania. Okolnosti, za ktorých došlo ku skončeniu pracovného pomeru, a pre ktoré bolo toto skončenie neplatné, tu nemajú význam, pretože právna úprava s nimi možnosť zníženia alebo nepriznania náhrady mzdy nespája (rozsudok NS ČR 21Cdo 3286/2013.) Súd sa na základe žiadosti žalovaného zaoberal dôvodnosťou námietky uplatnenej žalovaným, ktorý s odkazom na ust. § 79 ods.2 Zákonníka práce žiadal žalobcovi náhradu za čas prevyšujúci 12 mesiacov nepriznať. V období rozhodnom pre posúdenie možného krátenia náhrady mzdy nad 12 mesiacov, teda od 27.12.2013 do 27.12.2015 bol žalobca zamestnaný v organizácii I. do 10.1.2014, a od 17.1.2014 podľa predloženej pracovnej zmluvy v organizácii R. a. s. v rovnakej funkcii vodiča, ako u pôvodného zamestnávateľa za obdobných mzdových podmienok/mzda na hranici minimálnej mzdy, a to až do 31.8.2017 so zárobkom spolu s vyplácanými cestovnými náhradami podľa jeho výpovede všetko vo výške cca 1600,- eur mesačne. Ako nezamestnaný bol vedený iba v čase od 11.1.2014 do 16.1.2014. Je preto daný dôvod na primerané krátenie náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov. Zamestnanec z dôvodu nezájmu pôvodného zamestnávateľa pridelovať mu prácu počas vedenia súdneho sporu, si našiel iné vhodné zamestnanie na zabezpečenie príjmu, v tomto zotrval a bez príjmu, resp. dávky v čase práceneschopnosti bol iba minimálnu dobu, kedy bol vedený ako uchádzač o zamestnanie. Súd preto za adekvátne zníženie času na poskytnutie náhrady mzdy presahujúce 12 mesiacov považoval čas 12 mesiacov z uplatneného obdobia 24 mesiacov.

10. K vznesenej námietke premlčania súd prvej inštancie uviedol, že Zákonník práce oproti pôvodnému Zákonníku práce /zákon č. 65/1965 Zb./ samostatne otázku premlčania nerieši, súd s odkazom na ust. § 1 ods.4 Zákonníka práce aplikoval ustanovenia Občianskeho zákonníka a to § 100 a nasl. Premlčacia doba na uplatnenie nároku na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru nezačína plynúť od právoplatnosti rozsudku o určení neplatnosti rozvázovacieho prejavu, ale od splatnosti každej jednotlivkej náhrady mzdy za príslušný mesiac, za ktorý sa požaduje /viď rozhodnutie NS SR 6 Cdo 248/2011, 1Cdo 180/2009, 4Cdo 243/2008. Nie je významným, či v tom čase už bolo v konaní o neplatnosť právneho úkonu rozhodnuté./ Premlčacia doba na uplatnenie náhrady mzdy v danom prípade preto začala plynúť vždy prvým dňom mesiaca nasledujúceho po splatnosti jednotlivých mesačných náhrad mzdy po neplatnom skončení pracovného pomeru, teda pri náhrade mzdy za mesiac december 2012 dňom 1.2.2012, pri náhrade za posledný 36 uplatnený mesiac november 2015 1.1.2016. Pretože súdu bola žaloba na náhradu mzdy doručená dňa 3.8.2018, do dňa uplatnenia nároku na náhradu mzdy na súde došlo k premlčaniu náhrad za 31 mesiacov, posledná premlčaná

náhrada mzdy za mesiac jún 2015 splatná 31.7. 2015. Pretože žalobca bol práceneschopný od 19.9.2015 do mesiaca apríl 2016, náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru mu za uvedené obdobie nevznikla. Do úvahy u žalobcu prichádzalo priznanie nepremiľčanej náhrady mzdy za mesiace júl 2015 do dňa 19.9.2015 zo žalobcom uplatneného obdobia. Pretože súd ako odôvodnenú náhradu mzdy považoval náhradu za obdobie 24 mesiacov, s poslednou náhradou mzdy za mesiac december 2014, ani náhrada za dané obdobie preto žalobcovi neprislúcha. Tvrdenie žalobcu o spočívání premlčacej doby na náhradu mzdy uplatnením žaloby pred Okresným súdom Humenné, a to až do právoplatnosti rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru, nemá oporu v zákone. Ak žalobca poukazuje na rozhodovacia prax súdov a to na rozhodnutie KS Žilina sp. zn. 5Co/254/20016 zo dňa 28.6. 2007, ktorý sa mal stotožniť so závermi súdu prvého stupňa OS Dolný Kubín o spočívání plynutia premlčacej lehoty na náhradu mzdy v konaní o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru pri oznámení zamestnávateľovi na trvaní pracovného pomeru, tak predmetné rozhodnutie krajského súdu bolo zrušené rozhodnutím NS SR sp. zn. 1Cdo 101/2007 zo dňa 11.9.2009 /týkalo sa rozhodnutia súdu prvého stupňa OS Ružomberok/. NS SR v zrušujúcom rozhodnutí o.i. konštatoval, že ak súd rozhodol na základe prijatého záveru, že počas konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru premlčacia doba na uplatnenie nároku na náhradu mzdy neplynie a začína opätovne plynúť od právoplatnosti rozhodnutia vo veci určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Pretože súd neuznal žalobu dôvodnou, osobitne sa nezaoberal žalobcom vyčíslenou mesačnou náhradou mzdy. S poukazom na ust. § 134 Zák. práce pri uplatnení nároku od mesiaca december 2012 prichádza do úvahy priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zistený zo mzdy za tretí štvrťrok 2012. Za toto obdobie žalobca odpracoval podľa mzdového listu celkom 400 hodín a dosiahol mzdu 745,70,- eur. jeho priemerný hodinový zárobok bol 1,864,- eur, teda nižší, ako minimálna mzda za rok 2012, ktorá bola 1,880 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom (pri 40 hodinovom úväzku). Preto by prichádzala do úvahy aplikácia ust. § 134 ods. 5 zákonníka práce.

11. O trovách konania rozhodol podľa ust. § 255 odsek 1 a § 262 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok.

12. Proti rozsudku podal včas odvolanie žalobca. Uviedol, že žalobca splnil podmienky podľa Zákonníka práce, oznámil písomne žalovanému dňa 27.11.2012, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Súd prvej inštancie podľa názoru žalobcu dospel k nesprávne rozhodnutiu vo veci, lebo nevyhodnotil a nezaoberal sa plynutím premlčacej lehoty a uplynutím premlčacej lehoty. Nesúhlasí s názorom súdu prvej inštancie ani v tom, že ako žalobca pracoval a zarobil peniaze, teda nemá nárok na náhradu mzdy. Podľa názoru žalobcu počas konania súdu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru premlčacia lehota neplynie, začína opätovne plynúť od právoplatnosti rozhodnutia vo veci určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Nejestvuje u súdov interpretácia jednotného výkladu na premlčanie, čo sa týka plynutia premlčacej lehoty a spočívania premlčacej lehoty pri uplatňovaní nároku na náhradu mzdy. Nie je zrejmé, prečo súd nepriznal náhradu za obdobie nepremiľčaných nárokov a obmedzil náhradu mzdy len za obdobie 24 mesiacov. Má za to, že súd prvej inštancie odňal právo na čo i len čiastočnú náhradu za mzdu za obdobie 3 mesiacov, t.j. od júla 2015 do 19.9.2015. Navrhol, aby odvolací súd vec spravodlivo posúdil.

13. K odvolaniu žalobcu podal vyjadrenie žalovaný. S možnosťou uplatnenia práva na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru, ktorá nastáva jeho splatnosťou, nijako nesúvisí skutočnosť, že v tej dobe prípadne ešte nie je rozhodnuté o žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Samotným právoplatným rozhodnutím o určení neplatnosti právneho úkonu, ktorým mal byť skončený pracovný pomer, právo na náhradu mzdy ako hmotnoprávny nárok vyplývajúci z ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce nevzniká. Aj keď teda pre rozhodnutie súdu o priznaní nároku na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce je potrebné, aby otázka platnosti bola vyriešená v samostatnom konaní na základe žaloby podanej podľa § 64 Zákonníka práce, na uplatnenie tohto nároku je postačujúce, aby uplynul termín splatnosti náhrady mzdy. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy začne plynúť od jej splatnosti bez ohľadu na to, či v tej dobe už bolo v konaní podľa § 64 Zákonníka práce o neplatnosti rozvázovacieho právneho úkonu rozhodnuté. Treba totiž rozlišovať medzi možnosťou uplatnenia tohto práva (nároku) a možnosťou jeho priznania rozhodnutím súdu. Žalobca si uplatnil právo na náhradu mzdy až žalobou podanou dňa 03.08.2018 a teda napriek tomu, že bol po celý čas zastúpený právnym zástupcom, nehájil svoje práva dostatočne včas. Poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 4Cdo 159/2008 zo dňa 27. januára 2010, kde najvyšší súd

konštatoval, že z ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Premlčujú sa preto jednotlivé náhrady mzdy za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru teda začína plynúť od splatnosti každej jednotlivéj náhrady mzdy za ten - ktorý mesiac, za ktorý je požadovaná. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy nad obdobie 12 mesiacov súd spravidla zisťuje okolnosti, ktoré súvisia so zabezpečením zamestnanca. Po uplynutí lehoty podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce ustupuje do pozadia sankčná a satisfakčná povaha náhrady mzdy a zväzňuje sa jej sociálna funkcia. V konaní bolo jednoznačne preukázané, že žalobca bol po skončení pracovného pomeru zabezpečený, našiel si inú primeranú prácu s obdobnou a väčšou mzdou, než akú poberal u žalovaného. Výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva. Náhrada mzdy za obdobie, kedy bol žalobca zamestnaný u iného zamestnávateľa by bola výkonom práva v rozpore s dobrými mravmi. Napadnutý rozsudok považuje za vecne správny, navrhol ho v celom rozsahu potvrdiť a priznať žalovanému náhradu trov konania.

14. K vyjadreniu žalovaného podal vyjadrenie žalobca. Poukázal na to, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným stále trvá, nakoľko žiadna strana ani žalobca, ani žalovaný ho predsa neskončila a s touto základnou právnou otázkou v tomto spore sa nevysporiadal ani súd prvej inštancie. Preto je nesprávne vnímané zo strany žalovaného, že si mal žalobca uplatňovať nárok na náhradu mzdy, lebo ak pracovný pomer stále trvá ma nárok aj na mzdu. K tvrdeniu žalovaného o premlčaných nárokoch na náhradu mzdy má za to, že súd v dostatočnej miere nevysvetlil zrozumiteľne a spravodlivo, prečo sa obmedzil len na obdobie 24 mesiacov. Poukázal na to, že žalobca je živiteľom rodiny a voči nemu bolo vedené protiprávne konanie, keď mu bolo dané okamžité skončenie pracovného pomeru s tým, že to mala byť vraj výstraha a zastrážovanie ostatných zamestnancov. Žalobca sa nestotožňuje s celým obsahom vyjadrenia žalovaného, ktoré je voči nemu neobjektívne a zavádzajúce. Trvá na podanom odvolaní, domnieva sa, že odvolací súd posúdi všetky okolnosti a skutočnosti v ktorých podľa názoru žalobcu bolo pochybené súdom prvej inštancie a odvolací súd rozhodne v prospech žalobcu.

15. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) príslušný na rozhodnutie o odvolaní (§ 34 C.s.p.), vzhľadom na včas podané odvolanie, preskúmal rozhodnutie v jeho napadnutom rozsahu, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z § 379 a nasl. C.s.p., bez nariadenia pojednávania (§ 385 C.s.p. a contrario) a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné.

16. Vo veci sa v dostatočnom rozsahu zistil skutkový stav a zo zistených skutočností bol vyvodený správny právny záver. Keďže ani v priebehu odvolacieho konania sa na týchto skutkových a právnych zisteniach nič nezmenilo, odvolací súd si osvojil náležité a presvedčivé odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie, na ktoré v plnom rozsahu odkazuje.

17. Podľa ustanovenia § 1 odsek 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

18. Podľa ustanovenia § 252i odsek 1 Zákonníka práce účinného od 1.1.2013, týmto zákonom sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2013.

Podľa odseku 4, výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

19. Podľa ustanovenia § 79 odsek 1 Zákonníka práce účinného od 1.1.2013, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do

času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

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

Podľa odseku 3, ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak

a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,

b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa odseku 4, v prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

20. Podľa ustanovenia § 100 odsek 1 Občianskeho zákonníka, právo sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110). Na premlčanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať.

21. Podľa ustanovenia § 101 Občianskeho zákonníka, pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz.

22. Z Dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 1.11.2011 (č.l. 21 súdneho spisu) vyplýva, že medzi žalobcom a žalovaným vznikol pracovný pomer dňa 1.6.2011. Z údajov Sociálnej poisťovne (č.l. 110) vyplýva, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným skončil dňa 13.12.2012. Okresný súd Humenné rozsudkom zo dňa 20. februára 2017 sp.zn. 17Cpr/1/2013 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove sp.zn. 6CoPr/1/2017 zo dňa 28. septembra 2017 určil okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.12.2012 dané žalovaným žalobcovi za neplatné.

23. K odvolacím námietkam žalobcu sa žiada uviesť, že súd I. inštancie nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru posúdil správne a v súlade s rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít.

24. Odvolací súd poukazuje na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 1Cdo/101/2007 zo dňa 11. septembra 2009, kde v obdobnej právnej veci vyslovil názor cit: „Teda, právo na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru môže byť uplatnené za predpokladu, že zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, a že tiež spochybnil žalobou podľa ustanovenia § 64 Zákonníka práce platnosť rozvázovacieho právneho úkonu. Premlčacia doba pre uplatnenie práva na náhradu mzdy začína plynúť bez ohľadu na to, či v tom čase už bolo v konaní podľa § 64 Zákonníka práce o neplatnosti rozvázovacieho právneho úkonu rozhodnuté. Z uvedeného tak vyplýva, že keď v prejednávanej veci pri riešení otázky začiatku plynutia premlčacej doby pre účely uplatnenia si nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru (pre ktorú otázku pripustil proti svojmu rozsudku dovolanie) odvolací súd prijal záver (uvedený už vyššie v odôvodnení tohto rozhodnutia), t.j. podmienil žalobu o náhradu mzdy právoplatnosťou rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru s tým, že počas tohto konania premlčacia doba na uplatnenie (súvisiaceho) nároku na náhradu mzdy neplynie a začína opätovne plynúť od právoplatnosti rozhodnutia vo veci určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm.c/ O.s.p.).“

25. Najvyšší súd Slovenskej republiky v uznesení sp. zn. 4 Cdo 243/2008 zo dňa 27. augusta 2009 konštatoval „Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru začína plynúť od splatnosti každej jednotlivéj náhrady mzdy za ten - ktorý mesiac, za ktorý je požadovaná, nie je pritom významné , či v tom čase už bolo v konaní o neplatnosti rozvázovacieho právneho úkonu rozhodnuté.“ (Porovnaj aj rozsudok NS SR sp. zn. 6Cdo/248/2011 zo dňa 3. apríla 2013, uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 1Cdo 180/2009)

26. V súlade s hore uvedeným, potvrdzujúcim správnosť záverov súdu 1. inštancie o premlčaní časti uplatnenému nároku žalobcu na náhradu mzdy (bod 15 napadnutého rozsudku) a nepriznaní náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov (bod 16. a 17. napadnutého rozsudku) zostalo teda posúdiť správnosť rozhodnutia súdu 1. inštancie o žalobou uplatnenom nároku za obdobie od 3.8.2015 do 27.12.2015.

27. V tejto súvislosti je treba zvýrazniť skutočnosť, ktorú v odôvodnení svojho rozhodnutia zvýraznil aj súd I. inštancie, že za 24 mesiacov na žiadosť zamestnávateľa o zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy podľa ust. § 79 odsek 2 Zákonníka práce súd môže v odôvodnených prípadoch primerane znížiť náhradu mzdy. Súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie náhrady mzdy požaduje. K zníženiu, prípadne nepriznaniu náhrady mzdy môže súd pristúpiť len ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu je možné dôvodiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších. Významné pri tom je najmä, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce v mieste dohodnutom pracovnou zmluvou pre výkon práce alebo v mieste, ktoré je možné z hľadiska daného účelu považovať za rovnocenné miestu dohodnutému pre výkon práce, či zamestnanec vykonával alebo mohol vykonávať takú prácu, ktorá zodpovedá druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve, alebo prácu, ktorej výkon je pre zamestnanca výhodnejšia, a akú mzdu za dohodnutú prácu dosiahol. (Barancová, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, 773-784 s.)

28. R 15/1978: Základným hľadiskom, na ktoré súd musí pri znižovaní, prípadne nepriznaní náhrady mzdy (§ 61 ods. 2 ZP; teraz § 79 ods. 2 ZP) brať zreteľ je skutočnosť, či sa pracovník po neplatnom skončení pracovného pomeru zapojil do práce, prípadne z akých dôvodov tak neurobil. Pri rozhodovaní o znížení alebo nepriznaní náhrady mzdy musí súd totiž uvážiť, či pracovník mal možnosť obstaráť si vhodnú prácu a za akých podmienok, či a aké zárobky dosahoval, či to nebolo za nepriaznivých okolností. (Porovnaj aj rozsudok Najvyššieho súdu SR 4 Cdo/125/2018 zo dňa 26. marca 2019, R 8/1994).

29. Za stavu, keď v období od 3.8.2015 do 18.9.2015 bol žalobca preukázateľne zamestnaný a v období od 19.9.2015 do 27.12.2015 bol dočasne práceneschopný, je v súlade s horeuvedeným názorom súdu I. inštancie o nedôvodnosti žaloby plne opodstatnený.

30. Vzhľadom na vyššie uvedené odvolací súd podľa ustanovenia § 387 C.s.p. rozsudok ako vecne správny potvrdil.

31. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 odsek 1 a 2 v spojení s § 262 odsek 1, § 255 odsek 1, tak že žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

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

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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

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

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 C.s.p.)