

Súd: Okresný súd Stará Ľubovňa
Spisová značka: 8C/1/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8518200893
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 12. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Miriam Szárazová
ECLI: ECLI:SK:OSSL:2019:8518200893.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Stará Ľubovňa, sudkyňou JUDr. Miriam Szárazovou, v spore žalobcu: W. S., nar. XX.X.XXXX, bytom D. XXX/XX, M., zast.: JUDr. Ing. Ľubomírom Niedelským, advokátom so sídlom Hviezdoslavova 7, 040 01 Košice proti žalovanému: Mesto M., Námestie Mariánske 3, M., IČO: 00 330 132, zast.: JUDr. Pavlom Závackým, advokátom so sídlom Hradné námestie 29, 060 11 Kežmarok v konaní o určenie náhrady mzdy takto

rozhodol:

- I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi sumu 22.950,41 eur, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.
- II. Žalobcovi náhradu trov konania n e p r i z n á v a.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa podanou žalobou na tunajší súd dňa 28.1.2016 domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru na základe právneho úkonu výpovede žalovaného zo dňa 16.9.2015 je neplatné a pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom naďalej trvá. Žalovaný zároveň žiadal náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa 22.12.2015 až do času, kedy mu žalovaný umožní pokračovať v práci a zároveň si uplatnil náhradu trov konania.

2. Okresný súd Stará Ľubovňa rozsudkom sp. zn. 7Cpr/1/2016 zo dňa 6.10.2017 rozhodol tak, že skončenie pracovného pomeru na základe právneho úkonu výpovede žalovaného zo dňa 16.9.2015 je neplatné, pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom naďalej trvá, nárok na náhradu mzdy vylučuje na samostatné konanie a zároveň bola priznaná náhrada trov konania. Krajský súd v Prešove rozsudkom sp. zn. 7CoPr/1/2018 zo dňa 25.4.2018 rozhodol tak, že rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil s výnimkou výroku o vylúčení nároku žalobcu na náhradu mzdy na samostatné konanie. Zároveň žalobcovi priznal náhradu trov odvolacieho konania.

3. Náhrada mzdy vylúčená na samostatné konanie bola zapísaná pod sp. zn. 8C/1/2019.

4. V predmetnej veci súd vytýčil pojednávanie na deň 8.4.2019, na ktorom strany sporu žiadali o poskytnutie lehoty v záujme vec vyriešiť mimosúdne. Na nariadenom pojednávaní dňa 10.6.2019 pr. zástupca žalobcu krátkou cestou doručil súdu i žalovanému pripomienky k vyčísleniu funkčného platu za obdobie 21.12.2015 do 13.6.2018 zo strany žalovaného a zároveň doručil výpočet nároku žalobcu, v ktorom žalobca vypočítal náhradu mzdy za rozhodné obdobie vo výške 21.038,70 eur a zároveň si uplatnil úroky z omeškania.

5. Dňa 18.6.2019 žalovaný doručil súdu vyjadrenie k vyčísleniu náhrady mzdy zo strany žalobcu, v ktorom uvádzal, že uznáva nárok žalobcu na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru. Podľa jeho názoru sa pre výpočet náhrady mzdy má použiť suma posledného priznaného

funkčného platu, a to s poukazom na § 29 ods. 2 zák. č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ako aj s poukazom na § 29 ods. 4 citovaného zákona a § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Suma posledného priznaného funkčného platu predstavuje 589,50 eur. Ďalej žalovaný uviedol, že uznáva nárok žalobcu na náhradu za nevyčerpanú dovolenku vo výške 1.972,- eur brutto. Žalovaný neuznáva nárok žalobcu na úrok z omeškania, keďže pri priznaní úroku z omeškania v súvislosti s náhradou mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru by mali sudy vychádzať z existujúcej právnej úpravy a podľa jeho názoru podľa súčasnej právnej úpravy s poukazom na § 1 ods. 4 Zákonníka práce a zakotvenie subsidiárnej pôsobnosti zákonníka práce sa na vzťahy pracovnoprávne nevzťahujú ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujúce úroky z omeškania, keďže tieto sú upravené v jeho ôsmej časti. Tento svoj názor podporil i odkazom na Uznesenie NS SR sp. zn. Cdo/116/2008. Zároveň žalovaný vyčíslil nárok mzdy vo výške 17.167,18 eur.

6. Žalovaný dňa 4.11.2019 súdu doručil podanie, v ktorom upravil návrh dohody o výške náhrady mzdy v zmysle predbežného právneho posúdenia súdu, pričom túto vyčíslil vo výške 20.315,- eur. Výška náhrady mzdy spočíva z vyčíslenia náhrady mzdy v hrubom za obdobie od 22.12.2015 do 13.6.2018 vo výške 15.185,15 eur, náhrady za nevyčerpanú dovolenku vo výške 1.972,- eur a úroku z omeškania vyčísleného vo výške 1.378,66 eur, ako aj náhrady 13 platu za roky 2015, 2016, 2017 vo výške 1.768,50 eur.

7. Na pojednávaní dňa 14.11.2019 pr. zástupca žalobcu uviedol, že medzi stranami došlo ešte ku komunikácii. Zo strany žalovaného bol doručený ďalší návrh dohody, v ktorom žalovaný vyčíslil náhradu mzdy vo výške 22.950,41 eur. S týmto výpočtom náhrady mzdy sa žalobca stotožňuje.

8. Pr. zástupca žalovaného na pojednávaní uviedol, že od samého počiatku žalovaný bol ochotný uzatvoriť mimosúdnu dohodu. Poukázal na to, že zo strany žalobcu nedošlo k vyčísleniu sumy náhrady mzdy až následne žalovaný vyčíslil z akého platu by sa malo vychádzať a následne podľa požiadaviek žalobcu výšku náhrady korigoval. Po vyjadrení predbežného právneho názoru súdu následne žalobca súhlasil s vyčíslením, ktoré urobil žalovaný. Ďalej pr. zástupca žalovaného poukázal na ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce a uviedol, že má za to, aby súd náhradu mzdy primerane znížil, a to s poukazom na to, že nebola vyčíslená náhrada mzdy žalobcom ako aj s poukazom na to, že pr. zástupca žalobcu sa na predchádzajúcom pojednávaní nezúčastnil bez náležitého ospravedlnenia. Pr. zástupca žalobcu nesúhlasil s primeraným znížením v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce a uviedol, že podľa ich názoru ide o opatrenie, ktoré je súdne aplikované len vo veľmi výnimočných prípadoch čo nie je prípadom žalobcu. Žalobca bol počas celej doby nezamestnaný a nevykonával žiadnu prácu. K tvrdeniu, že nárok nevyšpecifikoval, tento považuje za nepravdivý a poukázal na listiny doložené v súdnom spise. Zároveň poukázal na ust. § 188 CSP.

9. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi a výpočtami výšky náhrad doručených v súdnom spise, rozsudkom Okresného súdu Stará Ľubovňa sp. zn. 7Cpr/1/2016 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove sp. zn. 7CoPr/1/2018.

10. Medzi stranami sporu bolo nesporné, že obdobie, za ktoré sa má žalobcovi vyplatiť náhrada mzdy je od 21.12.2015 do 13.6.2018.

11. Medzi stranami ďalej bolo v konaní ustálené, že pre výpočet náhrady mzdy sa má použiť tarifný plat v zmysle platového výmeru zo dňa 3.6.2015, a to vo výške 509,50 eur, osobný príplatok 63,- eur, príplatok za starostlivosť a vedenie služobného mot. vozidla 17,- eur, spolu vo výške 589,50 eur. Taktiež medzi stranami bolo nesporné, že žalobcovi patrí náhrada za nevyčerpanú dovolenku za obdobie roku 2016, 2017 a 2018, a to za rok 2016 v sume 814,- eur, za rok 2017 v sume 818,50 eur a za rok 2018 v sume 339,50 eur. Ďalej medzi stranami sporu bolo nesporné, že žalobcovi patrí i úrok z omeškania, ktorý žalovaný vyčíslil v sume 1.656,73 eur. Medzi stranami sporu bola nesporná i tá skutočnosť, že žalobcovi patrí náhrada trinásteho platu za roky 2015, 2016, 2017, a to spolu vo výške 1.768,50 eur. V súhrne výška náhrady mzdy predstavuje sumu 22.950,41 eur.

12. Spornou otázkou medzi stranami sporu bolo uplatnenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce.

Zistený skutkový stav súd podriadil pod tieto zákonné ustanovenia:

13. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

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

15. Podľa § 29 ods. 2, 3, 4 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie. Ak sa pri výpočte peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z funkčného platu odpočítaním súm poisťného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, za ktorý sa tento čistý funkčný plat zisťuje. Pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ neuplatní ustanovenia § 43 ods. 1 písm. d), § 96 ods. 3 a 5, § 118 ods. 2 až 4, § 119 ods. 2, § 120 až 122, § 122a ods. 2 až 4, § 122b ods. 2 až 4, § 123 ods. 2 a 3, § 124, § 127 ods. 1 až 3, § 128, § 134 a 135 Zákonníka práce.

16. Podľa § 4 ods. 4 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 6 až 9, rozdielu podľa § 32f ods. 13 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c) až j), l), u), v) a x).

Súd dospel k právnomu záveru:

17. Tak ako je vyššie uvedené v bode 12 tohto rozsudku medzi stranami sporu nebola sporná výška náhrady mzdy, ktorá po poslednom pojednávaní bola ustálená z obidvoch strán sporu vo výške 22.950,41 eur, a ktorá pozostávala z náhrady mzdy (brutto) za obdobie od 22.12.2015 do 13.6.2018 vo výške 17.553,15 eur; náhrady za nevyčerpanú dovolenku za rok 2016 vo výške 814,- eur, za rok 2017 vo výške 818,50 eur, za rok 2018 vo výške 339,50 eur spolu 1.972,- eur; úroku z omeškania vyčísleného vo výške 1.656,73 eur; náhrady trinásteho platu za roky 2015, 2016 a 2017 vo výške 1.768,50 eur. Nakoľko výška náhrady mzdy v sume 22.950,41 eur nebola medzi stranami sporná súd priznal túto sumu žalobcovi.

18. Spornou otázkou bola aplikácia § 79 ods. 2 Zákonníka práce na prejednávajúcu vec. Súd teda posudzoval či patrí žalobcovi náhrada mzdy po uplynutí doby 12 mesiacov.

19. Po uplynutí lehoty dvanástich mesiacov zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy na žiadosť zamestnávateľa prichádza do úvahy iba výnimočne, ak by výkon práva podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce bol v rozpore s dobrými mravmi, t.j. zásadou vyjadrenou v článku 2 Základných zásad Zákonníka práce, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Takýto výklad je ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody konania, vyjadrenú v článku 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky (v zmysle ktorého každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu, a to hodnotu spravodlivosti. Tejtó hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie

všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi, vyplývajúcej z odseku 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne (viď uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 6 Cdo 157/2010 zo dňa 14.9.2011).

20. Nepriznanie náhrady mzdy zamestnancovi za obdobie presahujúce 12 mesiacov prichádza do úvahy iba za predpokladu, že uplatnenie nároku zamestnanca na náhradu mzdy až do dňa rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru, resp. do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, by bolo zneužitím jeho práva na náhradu mzdy vyplývajúceho z ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce. O takúto situáciu by mohlo ísť, ak by bol zamestnaný u iného zamestnávateľa na mieste zodpovedajúcom jeho kvalifikácii a zdravotnému stavu a dosahoval by tam zárobok porovnateľný so zárobkom zamestnávateľa, ktorý s ním neplatne skončil pracovný pomer alebo mohol by byť takto zamestnaný a bez vážneho dôvodu túto príležitosť zabezpečiť si príjem zo zamestnania nevyužil, spoliehajúc sa na povinnosť zamestnávateľa nahradiť mu mzdu. Dôkazné bremeno na preukázanie skutočností pre rozhodnutie súdu o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy spočíva na zamestnávateľovi, ktorý musí preukázať, že sú tu skutočnosti, pre ktoré by priznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi. Takéto však dôkazy zamestnávateľ - žalovaný v konaní neprodukoval, ani nenavrhol vykonať.

21. Vychádzajúc z vyššie uvedeného nemožno požadovať od žalobcu preukázanie splnenia povinnosti aktívneho hľadania si zamestnania, lebo zo Zákonníka práce ani z iného právneho predpisu takáto povinnosť žalobcovi nevyplýva. Citované ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce časť vety za bodkočiarkou (od účinnosti novely Zákonníka práce vykonanej zákonom č. 348/2007, t.j. od 1. 9. 2007 bola táto časť vety zo zákona vypustená) je takmer totožná s ustanovením § 61 ods. 2 časť vety za bodkočiarkou Zákonníka práce účinného od 1.1.1966 do 31.3.2002. Znenie § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce o možnosti zamestnávateľa požiadať o zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy vrátane kritérií pre takéto rozhodnutie, bolo do tohto zákona včlenené novelou vykonanou zákonom č. 20/1975 Zb. s účinnosťou od 1.7.1975. Účelom tejto úpravy bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie - aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa. Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce je v danom prípade potrebné interpretovať iným spôsobom, akým ho interpretovala pôvodná judikatúra, ktorá predpokladala všeobecnú pracovnú povinnosť - povinnosť zapojiť sa do práce. V dôsledku spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo práve po roku 1989 sa táto judikatúra stala nepoužiteľnou. Právnou normou pre súd ako orgán aplikujúci právo nie je totiž len samotný text právneho predpisu, ale predovšetkým význam tohto textu meniaci sa v priestore a čase. Systémová zmena v roku 1989 mala v právnom poriadku za následok hodnotovú zmenu v smere hodnotovej diskontinuity s predchádzajúcim obdobím. Ústava Slovenskej republiky prijatá s účinnosťou od 1.10.1992 v článku 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila tak zásadu rešpektujúcu jednu zo základných hodnôt právneho štátu, a to hodnotu slobody konania. Zmyslom tejto zásady je, že právnou povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, z ktorej bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným článkom 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože takáto povinnosť neexistuje. Interpretácia ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným článkom 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z neexistujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy (viď uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo dňa 14.9.2011). Otázkou, prečo sa zamestnanec po neplatnom skončení pracovného pomeru nezapojil do práce, je potrebné posudzovať výlučne z hľadiska článku 2 Základných zásad Zákonníka práce a jeho nezapojenie do práce zohľadniť iba z hľadiska, či nešlo o konanie, ktoré je zneužitím jeho práva z pracovnoprávnych vzťahov. Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce teda je potrebné aplikovať takým spôsobom, aby sa tým nenegovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúce z odseku 1 tohto zákonného ustanovenia a aby pre zamestnávateľa nebolo „výhodným“ konať protiprávne, spoliehajúc sa práve na možnosť súdnou cestou dosiahnuť nepriznanie náhrady mzdy.

22. Totožný názor na aplikáciu ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce prijal i Krajský súd v Prešove vo svojom rozhodnutí 12 CoPr/4/2019 zo dňa 11.6.2019.

23. S poukazom na uvedené súd nepristúpil k primeranému zníženiu náhrady mzdy žalobcovi a priznal žalobcovi náhradu mzdy vo výške 22.950,41 eur na základe výpočtu žalovaného, ktorý žalobca v plnom rozsahu akceptoval.

O trovách konania súd rozhodol takto:

24. Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

25. Podľa § 257 CSP výnimočne súd neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa.

26. Okrem základných ustanovení o náhrade trov konania podľa zásady úspechu (§ 255 CSP) alebo podľa zásady zavinenia (§ 256 CSP) prichádza do úvahy aj aplikácia dôvodov hodných osobitného zreteľa podľa § 257 CSP. Rozhodovaním o nároku na náhradu trov konania preto nie je iba rozhodovanie podľa základných ustanovení (§ 255 a § 256 CSP), ale aj úvaha o možnej úprave rozsahu nároku na náhradu trov konania na základe dôvodov hodných osobitného zreteľa (§ 257 CSP), pretože na tomto základe aj v celom rozsahu úspešný účastník konania môže mať nárok na náhradu trov konania iba čiastočný alebo mu možno náhradu trov konania nepriznať aj úplne. Účelom je umožniť súdu zmierniť dôsledky právnych noriem upravujúcich náhradu trov konania zavedením moderačného práva súdu cez dôvody hodné osobitného zreteľa. Použitie tohto ustanovenia znamená odchýlku od zásady zodpovednosti za výsledok konania a zodpovednosti za zavinenie, pretože má dopad na toho, kto by mal inak právo na náhradu trov konania. Aplikácia ustanovenia prichádza do úvahy, keď sú v konaní naplnené zákonné predpoklady na priznanie náhrady trov konania, avšak z osobitných dôvodov súd náhradu trov neprizná. K dôvodom hodným osobitného zreteľa môže dôjsť vo vzťahu k určitým druhom konania alebo určitej procesnej situácii. (NS SR sp. zn. 4Cdo/2/2008).

27. Pri posudzovaní okolností hodných osobitného zreteľa treba prihliadať na osobné, majetkové, zárobkové a iné pomery všetkých účastníkov konania a tiež na okolnosti, ktoré viedli účastníkov k uplatneniu práva na súde a ich postoj v konaní. Nepriznanie náhrady trov konania musí zodpovedať zvláštnym okolnostiam konkrétneho prípadu a jedným z rozhodujúcich hľadísk je aj to, aby sa takého rozhodnutie nejavilo ako neprimeraná tvrdosť voči účastníkom konania, aby neodporovalo dobrým mravom v sporovom konaní kde sa povinnosť nahradiť trovy konania spravuje predovšetkým zásadou úspechu vo veci. Len výnimočne nemusí súd úspešnému účastníkovi priznať náhradu trov konania. Výnimočnosť môže spočívať tak v okolnostiach danej veci, ako aj v okolnostiach na strane účastníkov konania. (NS SR sp. zn. 5Cdo 67/2010, NS SR sp. zn. 5MCdo/24/2011).

28. Súd pristúpil k aplikácii ust. § 257 CSP, nakoľko v prejednávanej veci vzhliada dôvody hodné osobitného zreteľa pre nepriznanie výšky náhrady trov konania žalobcovi a to z týchto dôvodov. Žalobca bol plne úspešný v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, následne však po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru (rozsudok právoplatný dňa 13.6.2018, vykonateľný dňa 25.4.2018) ostal v konaní pasívnym. Súd vyzval žalobcu prostredníctvom jeho právneho zástupcu dňa 15.8.2018, aby špecifikoval výšku uplatnenej náhrady mzdy. Právny zástupca listom zo dňa 27.8.2018 (č.l.36) okrem iného uviedol, že pokiaľ sa týka výšky náhrady žiada súd, aby sa obrátil na zamestnávateľa, ktorý v súlade s § 134 ods. 1 Zákonníka práce zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Následne žalovaný vyčíslil náhradu mzdy, ktorú pripomienkoval žalobca (č.l. 86). Po predbežnom právnom posúdení súdom na pojednávaní dňa 7.10.2019 došlo k vyčísleniu náhrady mzdy opäť zo strany žalovaného, ktoré žalobca akceptoval a stotožnil sa s ním. Z uvedeného podľa názoru súdu vyplýva pasívny postoj žalobcu v konaní, ktorý vyčkával na vyčíslenia náhrady mzdy žalovaným a až následne zaujímal k týmto vyčísleniam stanoviská, ktoré žalovaný niektoré akceptoval a niektoré nie. Žalovaný v konaní bol aktívny - poskytoval súčinnosť, vyčíslil náhrady mzdy, mal záujem na vyriešení sporu. Síce ide o konania so slabšou stranou (pracovnoprávny spor), avšak nemožno akceptovať pasívne konanie žalobcu, ktorým prispel i k opakovaným odročieniam pojednávaní a priznať mu náhradu trov konania. S poukazom na vyššie popísané na pasívny postoj žalobcu v konaní súd dospel k záveru, že je dôvodné nepriznať žalobcovi náhradu trov konania.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na tunajší súd v dvoch písomných vyhotoveniach.

Podľa § 359 CSP odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech rozhodnutie bolo vydané.

Podľa § 363 CSP sa v odvolaní popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods. 1 a ods. 2 CSP) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Podľa § 364 CSP rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 365 ods. 1 CSP odvolanie možno odôvodniť len tým, že:

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa § 365 ods. 2 CSP odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Podľa § 365 ods. 3 CSP odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 366 CSP prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak žalovaný nesplní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.