

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 9Co/56/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4110230962
Dátum vydania rozhodnutia: 14. 11. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Katarína Marčeková
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2019:4110230962.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Kataríny Marčekovej a členiek senátu Mgr. Ingrid Vallovej a JUDr. Márie Malíkovej, v právnej veci žalobcu: X.. T. I., nar. XX. XX. XXXX, bytom X. pri R., R. XXX, zastúpený JUDr. Adrianou Pukaj Kerestešovou, advokátkou, so sídlom v Nitre, Štefánikova trieda 30, IČO: 44 140 045, proti žalovanému: Poľnohospodárske družstvo Ivanka pri Nitre, so sídlom Ivanka pri Nitre, Novozámocká 183/408, IČO: 00 198 331, zast. Mgr. Ľudmilou Krajinčákovou Blahovou, advokátkou, so sídlom Veľké Zálužie, J. Hollého 1468/1, IČO: 42 208 564, o náhradu mzdy a iné, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 17. októbra 2018 č. k. 7C/281/2010-1186 v spojení s uznesením Okresného súdu Nitra zo dňa 26. októbra 2018 č. k. 7C/281/2010-1228 takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku týkajúcom sa určenia, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával (I.) z r u š u j e a konanie v tejto časti z a s t a v u j e .

V napadnutom zamietajúcom výroku týkajúcom sa náhrady mzdy (III.) sa napadnutý rozsudok za obdobie od 01. 10. 2011 do 31. 10. 2012 m e n í takto:

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 9.709,18 eura, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 12. 2011 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 01. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 02. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 03. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 04. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 05. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 06. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 07. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 08. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 09. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 10. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 11. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 12. 2012 do zaplataenia, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

Vo zvyšnom napadnutom zamietajúcom výroku týkajúcom sa náhrady mzdy (III.) sa rozsudok súdu prvej inštancie p o t v r d z u j e .

V napadnutých výrokoch o trovách konania (V.) a trovách štátu (VI.) sa rozsudok súdu prvej inštancie m e n í takto:

Žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania o náhradu mzdy v rozsahu 72,12%.

Štát má právo na náhradu trov konania, ktoré platil v tomto konaní za vypracovanie znaleckého posudku č. 3/2016, znaleckého posudku č. 5/2016, znaleckého posudku č. 2/2017 voči žalobcovi v rozsahu 86,06% a voči žalovanému v rozsahu 13,94%.

o d ť o v o d n e n i e :

1.1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že nemožno spravodlivo požadovať od žalovaného, aby žalobcu naďalej zamestnával. Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 8.959,62 eura spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 12. 2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 01. 2011 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 02. 2011 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 03. 2011 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 04. 2011 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 05. 2011 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 761,09 eura od 01. 06. 2011 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 761,09 eura od 01. 07. 2011 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 761,09 eura od 01. 08. 2011 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 749,39 eura od 01. 09. 2011 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 749,39 eura od 01. 10. 2011 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 749,39 eura od 01. 11. 2011 do zaplataenia, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Súd vo zvyšku náhrady mzdy žalobu zamietol. Rozhodol, že žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania o neplatnosť výpovede v rozsahu 100%. Žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania o náhradu mzdy v rozsahu 86,62%. Štát má právo na náhradu trov konania, ktoré platil v tom konaní za vypracovanie znaleckého posudku č. 3/2016, znaleckého posudku č. 5/2016, znaleckého posudku č. 2/2017 voči žalobcovi v rozsahu 93,31% a voči žalovanému v rozsahu 6,69%.

1.2. Rozhodnutie odôvodnil ustanoveniami § 79 ods. 1, 2, § 134 ods. 1, 2, 3, 4 Zákonníka práce a uviedol, že predmetom sporu po právoplatnom rozhodnutí súdu medzitymným rozsudkom zo dňa 26. 04. 2012 č. k. 7C/281/2012-205 v spojení s rozhodnutím Krajského súdu v Nitre zo dňa 06. 09. 2012 č. k. 9Co/165/2012-259, ktorým bolo právoplatne rozhodnuté, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobcovi dňa 01. 06. 2010 je neplatná, zostal nárok žalobcu na náhradu mzdy, návrh žalovaného na určenie, že nemožno spravodlivo požadovať od žalovaného, aby žalobcu ďalej zamestnával. Súd skúmal situáciu u žalovaného, ktorá nastala po organizačnej zmene zo dňa 04. 11. 2009, ako aj to, či táto zmena bola uskutočnená za účelom zvýšenia efektívnosti práce a či v dôsledku tejto zmeny bola zrušená funkcia, ktorú žalobca vykonával, keď zrušená funkcia hlavného ekonóma bola nahradená funkciou vedúci ekonomického úseku. Ďalej súd zisťoval situáciu u žalovaného od udelenia výpovede doposiaľ, ako aj to, či nedošlo u žalovaného k ďalším organizačným zmenám, keďže všetky tieto skutočnosti sú významné pre posúdenie, či od žalovaného možno alebo nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával. V tomto smere žalovaného zaťažovalo dôkazné bremeno ohľadne jeho tvrdenia, že nemá pre žalobcu inú vhodnú prácu. Súd poukázal na to, že ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce vo svojej druhej časti prvej vety, z ktorej vyplýva výnimka z neskončenia pracovného pomeru pri jeho neplatnom skončení zamestnávateľom, pokiaľ zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní, kedy súd môže na návrh zamestnávateľa rozhodnúť, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, patrí k právnym normám s relatívne neurčitou hypotézou, t.j. k právnym normám, ktorých hypotéza nie je určená priamo právnym predpisom, a ktoré tak prenechávajú súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého, dopredu neobmedzeného okruhu okolností. Nejde však o úvahu úplne neobmedzenú, lebo právny predpis tým, že taxatívne určuje dôvody, pre ktoré zamestnávateľ môže rozviazať jednostranne so zamestnancom pracovný pomer, určuje zároveň hľadiská, ku ktorým je potrebné prihliadať a ktorými je takáto úvaha usmerňovaná. Súd môže prihliadať ku akýmkoľvek ďalším skutočnostiam, ktoré majú vzťah k výkonu práce dotknutého zamestnanca, predovšetkým k jeho osobe, k jeho doterajším pracovným výsledkom, ku schopnostiam spolupráce a pod. Spravodlivosťou tu treba rozumieť niečo, čo by za takéto mohli považovať obe strany sporu.

1.3. V konaní bolo preukázané, že dňa 04. 11. 2009 Predstavenstvo PD Ivanka pri Nitre schválilo uznesenie, ktorým rozhodlo o organizačnej zmene, ktorou sa ruší funkcia hlavného ekonóma a nahrádza ju funkcia vedúceho ekonomického úseku, pričom dňom 29. 10. 2009 nastúpila do práce u žalovaného

Ing. A. J. a to na výkon práce vedúci ekonomického útvaru, ktorá túto prácu u žalovaného vykonáva doposiaľ. Súd mal za preukázané, že táto zmena bola uskutočnená za účelom zvýšenia efektívnosti práce na ekonomickom úseku a v dôsledku tejto zmeny bola zrušená funkcia - hlavný ekonóm, ktorú žalobca vykonával. Žalobca po jeho odvolaní z funkcie predsedu PD dňa 13. 10. 2009 mal právo vrátiť sa na pôvodné pracovné miesto - hlavný ekonóm. V konaní bolo preukázané, že žalobca bol v období od 14. 10. 2009 do 31. 05. 2010 práceneschopný a po jeho návrate do práce dňa 01. 06. 2010 z dôvodu, že jeho pracovná pozícia - hlavný ekonóm bola zrušená z organizačných dôvodov, bolo žalobcovi ponúknuté pracovné miesto a to druh práce: ekonóm ŽV - výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých alebo operatívne zabezpečovanie prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou, miesto výkonu: D., so základnou mesačnou mzdou 531,10 eura, čo žalobca odmietol z dôvodu neprímeraného zaradenia, miesta výkonu práce a mzdy. Uvedené vyplýva z návrhu dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 8. Okrem toho mal súd za preukázané, že žalobca ešte ako predseda PD prijal na ním pôvodne uvoľnené miesto hlavného ekonóma iného pracovníka, a to Ing. U., ktorá vykonávala funkciu hlavného ekonóma a to aj v čase, kedy bol žalobca odvolaný z funkcie predsedu PD, t.j. dňa 13. 10. 2009 s tým, že túto funkciu vykonávala do skončenia jej pracovného pomeru u žalovaného na základe dohody o skončení pracovného pomeru ku dňu 31. 10. 2009. Skutočnosť, že k uvedenej zmene organizačnej štruktúry došlo za účelom zefektívnenia práce ekonomického úseku, vyplýva aj z pracovnej zmluvy p. J. zo dňa 28. 10. 2009, podľa ktorej sa prijíma na vykonávanie práce: vedúca ekonomického útvaru - výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou: komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému: riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia. Rovnako tak uvedené bolo v konaní preukázané aj výpoveďami svedkov X. D. a Ing. K. na pojednávaní dňa 28. 09. 2014. Podľa vyjadrenia žalovaného, tento nedisponuje organizačným poriadkom, avšak v konaní doložil organizačné štruktúry platné od 01. 01. 2009 doposiaľ, z ktorých jednoznačne vyplýva, že počet zamestnancov žalovaného sa neustále znižuje, pričom k 31. 12. 2009 bol stav zamestnancov 81 a podľa organizačnej štruktúry platnej od 01. 01. 2018 je stav zamestnancov spolu 35,5. Podľa organizačnej štruktúry platnej k 01. 01. 2009 funkciu hlavný ekonóm vykonávala U. funkciu ekonóm C. S., mzdy, pokladňa p. Q., účtovníctvo: F., I., C., evidencia pôdy: H., energetik, POZP: Q., upratovačka: N., vodič: J. a podľa organizačnej štruktúry platnej k 01. 01. 2010 funkciu ekonomického úseku vykonávala J., mzdy, pokladňa p. Q., účtovníctvo: F., I., C., evidencia pôdy: H., energetik, POZP: Q., upratovačka: N., vodič: J.. Porovnaním týchto organizačných štruktúr s organizačnou štruktúrou platnou od 01. 01. 2018, podľa ktorej funkciu vedúceho ekonomického úseku vykonáva J., účtovníctvo, pokladňa: F., referent pre pôdu: H., možno jednoznačne konštatovať, že počet zamestnancov na ekonomickom úseku od roku 2009 sa znižuje. Z doložených organizačných štruktúr vyplýva aj to, že dňa 20. 01. 2011 došlo k zníženiu stavu zamestnancov o 6 a dňa 09. 05. 2012 o 4 zamestnancov. Skutočnosť, že počet zamestnancov žalovaného sa od 01. 01. 2009 znižuje, vyplýva aj z fluktuácie zamestnancov doloženej na návrh žalobcu zo strany Sociálnej poisťovne. Doloženými organizačnými štruktúrami žalovaný v konaní uniesol dôkazné bremeno, že počet zamestnancov sa neustále znižuje a že od udelenia výpovede doposiaľ došlo k organizačným zmenám a zníženiu počtu zamestnancov o cca 30%. Z organizačných štruktúr vyplynulo aj to, že u žalovaného došlo k postupnému zrušeniu aj vedúcich pozícií a postupne boli zrušené aj viaceré pozície ekonomického zamerania a v súčasnosti je zachovaná, pokiaľ ide o ekonomické záležitosti, len funkcia vedúcej ekonomického úseku, ktorú zastáva p. J..

1.4. Podľa názoru súdu žalovaný v konaní uniesol dôkazné bremeno aj ohľadne jeho tvrdenia, že v čase výpovede danej žalobcovi dňa 01. 06. 2010 disponoval jedným voľným miestom a to pozíciou ekonóm ŽV, ktoré žalobcovi ponúkol a tento túto pracovnú ponuku odmietol. Žalobca v konaní tvrdil, že ako mu bola daná výpoveď, boli voľné miesta u žalovaného a to vedúci ISO, ktorú vykonával S. T. a tiež miesto: vedúci ekonomického úseku. Žalovaný v konaní doložil kompletnú dokumentáciu vo vzťahu k zamestnancovi S. T., z ktorej vyplýva, že pracoval u žalovaného na základe dohody o vykonaní práce, a to na základe dohody o vykonaní práce zo dňa 02. 02. 2009, ktorú podpisoval za žalovaného žalobca, dohody o vykonaní práce zo dňa 08. 01. 2010, dohody o vykonaní práce zo dňa 06. 04. 2010, dohody o vykonaní práce zo dňa 18. 01. 2011, dohody o vykonaní práce zo dňa 01. 04. 2011, dohody o vykonaní práce zo dňa 17. 01. 2012. Pokiaľ išlo o tvrdenie žalobcu, že v čase výpovede bola voľná pozícia hlavného ekonóma, ktorá bola zrušená a vytvorená funkcia vedúceho ekonomického útvaru, súd poukázal na to, že dňom 29. 10. 2009 bola prijatá do pracovného pomeru p. J. na pozíciu vedúci ekonomického úseku, ktorým dňom začala vykonávať práce ako vedúca ekonomického úseku

s tým, že ku dňu 31. 10. 2009 prácu hlavného ekonóma vykonávala X.. U., ktorým dňom skončil jej pracovný pomer u žalovaného. V danom prípade preto neobstojí tvrdenie žalobcu, že v čase skončenia pracovného pomeru p. U. bol v stave, že mohol zastávať funkciu hlavného ekonóma, pretože pani U. ukončila pracovný pomer k 01. 10. 2009, a nie k 31. 10. 2009. Súd poukázal na to, že v čase odvolania žalobcu z funkcie predsedu PD dňa 13. 10. 2009 funkciu hlavného ekonóma, ktorú pred zvolením do funkcie predsedu PD vykonával žalobca, vykonávala na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 06. 12. 2006 uzatvorenej v mene žalovaného ako zamestnávateľa žalobcom, X.. U., ktorej pracovný pomer skončil u žalovaného na základe dohody o skončení pracovného pomeru ku dňu 31. 10. 2009, čo bolo preukázané aj z potvrdenia Sociálnej poisťovne. Z uvedeného je zrejmé, že dňa 14. 10. 2009 nemal žalovaný voľnú funkciu hlavného ekonóma, pričom žalobca sám spôsobil, že žalovaný nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať na pozícii hlavného ekonóma, keďže svoju pracovnú pozíciu - hlavného ekonóma obsadil X.. U., a navyše, žalobca odmietol inú prácu poskytnutú žalovaným. Tvrdenie žalobcu, že po skončení pracovného pomeru zostáva zamestnanec ešte jeden mesiac evidovaný v Sociálnej poisťovni u predchádzajúceho zamestnávateľa, čomu podľa žalobcu zodpovedá, že p. U. skončila k 01. 10. 2010, neobstojí. V konaní tak žalobca neunesol dôkazné bremeno ohľadne tvrdenia, že pozícia hlavného ekonóma, resp. vedúceho ekonomického útvaru, bola voľná a táto mu mala byť ponúknutá, a rovnako tak neunesol dôkazné bremeno ohľadne tvrdenia, že žalovaný disponoval voľným pracovným miestom - vedúci ISO, ktorú zastával podľa tvrdenia žalobcu S. T.. Z doložených dohôd o vykonaní prác uzatvorených s p. T. bolo preukázané, že žalovaný túto pracovnú činnosť zabezpečoval s p. T. na základe dohôd o vykonaní prác a tento pracovnú činnosť pre žalovaného nevykonával v pracovnom pomere. V konaní tak bolo preukázané, že žalovaný okrem ponúknutého pracovného miesta, nemal voľné iné pracovné miesto. Okrem toho, bolo potrebné podľa názoru súdu zohľadniť aj skutočnosť, že žalobca počas tohto súdneho sporu podal na Okresný súd Nitra návrh vo veci sp. zn. 23Cb 236/2009, ktorým sa domáhal vyslovenia neplatnosti uznesenia členskej schôdze PD Ivanka pri Nitre konanej dňa 13. 10. 2009, ktorej neplatnosti odvodzoval neexistenciou hlasovacieho práva dvoch členov družstva, ktorá žaloba bola zamietnutá právoplatným rozsudkom Okresného súdu Nitra č. k. 23Cb 236/2009-304 zo dňa 18. 10. 2010 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 15Cob 29/2011-363 zo dňa 13. 04. 2011, ďalej žalobu o určenie neplatnosti uznesenia Predstavenstva PD Ivanka pri Nitre z 29. 10. 2012, ktoré konanie bolo vedené na Okresnom súde Nitra pod sp. zn. 20Cb 30/2015 a žaloba žalobcu bola právoplatne zamietnutá rozsudkom Okresného súdu Nitra č. k. 20Cb 30/2015-104 zo dňa 10. 06. 2016 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č.k. 26Cob/78/2016-148 zo dňa 19. 01. 2017. Okrem toho, na Okresnom súde Nitra sa pod sp. zn. 28Exre 13/2010 viedlo konanie o návrhu žalobcu zo dňa 20. 01. 2010, ktorým sa domáhal vykonania zápisu zmien v obchodnom registri Okresného súdu Nitra žalovaného podľa § 200a OSP, ktorým žiadal výmaz X.. A. K., bytom R., R. X ako predsedu a zápis žalobcu ako predsedu predstavenstva a X.. A. K. ako podpredsedu z dôvodu, že predstavenstvo nemá právomoc voliť a odvolávať predsedu predstavenstva a ani predsedu družstva s poukazom na Stanovy družstva čl. XVII bod. 5, schválené na členskej schôdzi konanej dňa 13. 10. 2009. Podľa názoru súdu v prípade predmetných súdnych konaní, ktoré boli vedené žalobcom síce na základe jeho zákonného práva ako člena družstva PD Ivanka pri Nitre, avšak výsledkom bol neúspech žalobcu, nemožno vychádzať z uvedených sporov len ako samostatnej kauzy žalobcu ako člena družstva a žalovaného, bez možnosti ich negatívneho vplyvu na pracovnoprávny vzťah žalobcu so žalovaným, ktoré tak sami o sebe sú spôsobilé vyvolať (a vzhľadom na už žalovaným namietané aj vyvolali) vzájomnú nedôveru medzi stranami sporu, ktorá tak narúša potrebnú vzájomnú spoluprácu v rámci ich pracovného vzťahu. Žalovaný v konaní tvrdil, že v dôsledku týchto sporov bola sťažená činnosť žalovaného, pretože štatutárny zástupca žalovaného bol zapísaný až po troch rokoch v obchodnom registri ako predseda družstva, pričom v rámci obchodných vzťahov je potrebné a dôležité, aby sa štatutárny zástupca mohol preukázať výpisom z obchodného registra. S ohľadom na vyššie uvedené okolnosti prípadu, a to znižovanie počtu zamestnancov u žalovaného, nemožnosť pridelenia práce žalobcovi podľa pracovnej zmluvy na pozíciu hlavný ekonóm, ktorá bola zrušená, nedisponovanie iným voľným pracovným miestom okrem ponúknutého pracovného miesta, ktoré žalobca odmietol a vedenie vyššie uvedených sporov zo strany žalobcu voči žalovanému, súd dospel k záveru, že ide o skutočnosti zakladajúce nemožnosť požadovať spravodlivo od žalovaného, aby žalobcu naďalej zamestnával, a preto návrhu žalovaného, že nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, vyhovel.

1.5. Pokiaľ išlo o nárok žalobcu na náhradu mzdy, tak predpokladom vzniku tohto práva v zmysle vyššie citovaného ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce (účinné k 01. 06. 2010) je neplatné skončenie pracovného pomeru a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Právo na

náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru môže preto vzniknúť najskôr odo dňa, keď zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávateľ. V danom prípade, vzhľadom na právoplatne konštatovanú neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobcu výpoveďou zo dňa 01. 06. 2010, je zamestnávateľ v súlade s vyššie uvedeným povinný zamestnancovi súčasne poskytnúť náhradu mzdy. Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie o tom, aby ho ďalej zamestnával. Nárok na náhradu mzdy trvá až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo, ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní písomným podaním zo dňa 01. 10. 2010 označené ako „oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní“, doručené žalovanému dňa 01. 10. 2010, preto náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru žalobcovi prislúcha od 01. 10. 2010. Žalobca poslednou zmenou žaloby, pripustenou uznesením súdu vyhlásenom na pojednávaní dňa 21. 09. 2018, žiadal priznať náhradu mzdy v celkovej výške 133.886,03 eura, t.j. náhradu mzdy od 01. 10. 2010 do 31. 08. 2018 spolu s pomernou náhradou mzdy za mesiac september 2018.

1.6. V konaní bolo sporné, z akého priemerného mesačného zárobku žalobcu je potrebné vychádzať na účely výpočtu náhrady mzdy a s ohľadom na návrh žalovaného, aby nepriznal žalobcovi náhradu mzdy za obdobie 12 mesiacov, spornou ostalo aj obdobie, za ktoré má byť žalobcovi priznaný nárok vyplývajúci mu z neplatne skončeného pracovného pomeru. Súd pri určení priemerného (pravdepodobného) mesačného zárobku žalobcu vychádzal z hrubej mzdy žalobcu ako hlavného ekonóma, t.j. zo sumy 746,86 eura (22.500 Sk), ktorá mzda bola žalobcovi aj vyplácaná v rozhodnom období, ktorým v zmysle § 134 ods. 2 Zákonníka práce (v znení účinnom do 01. 06. 2010) je tretí kalendárny štvrtrok 2010, t.j. mesiace júl, august, september 2010. Z výplatných pásov žalobcu za mesiace júl až september 2010 vyplynulo, že hrubá mzda žalobcu v tomto rozhodujúcom období predstavovala 4.786,69 eura (hrubá mzda vo výške 746,86 eura za mesiac júl 2010, hrubá mzda vo výške 746,86 eura za mesiac august 2010 a hrubá mzda vo výške 3.292,97 eura za mesiac september 2010). V tomto smere sa súd nestotožnil s argumentáciou žalobcu, že na účely náhrady mzdy treba vychádzať z výšky poslednej dohodnutej mzdy žalobcu, ktorá v zmysle dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 7 zo dňa 28. 11. 2008 bola dohodnutá vo výške 1.185,02 eura/35.700 Sk. Súd poukázal na to, že dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 7 došlo k zmene mzdových podmienok žalobcu ako predsedu družstva od 01. 11. 2008 na sumu 1.185,02 eura/35.700 Sk s tým, že táto dohoda o zmene pracovnej zmluvy nadväzovala na dohodu o zmene pracovnej zmluvy č. 6 zo dňa 06. 12. 2006, ktorou bol zmenený dojednaný druh práce: hlavný ekonóm na nový druh práce: predseda PD, ktorý dodatok, ako už bolo konštatované aj odvolacím súdom v tomto spore, je neplatný, pretože na činnosť a postavenie predsedu družstva je potrebné aplikovať Obchodný zákonník, pretože tu ide o vzťah medzi spoločnosťou a členom orgánu pri zriaďovaní záležitostí spoločnosti. Keďže v konaní bola ustálená neplatnosť dodatku č. 6 k pracovnej zmluve žalobcu, súd za neplatný považuje aj dodatok č. 7 k pracovnej zmluve žalobcu, ktorým sa zmenili len mzdové podmienky žalobcu ako predsedu družstva. V danom prípade v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce (účinný ku dňu 01. 06. 2010) patrí nárok na náhradu mzdy iba zamestnancovi, a preto posledná platná dohoda o zmene pracovnej zmluvy žalobcu bola dohoda č. 5 zo dňa 18. 10. 2006, v zmysle ktorej sa menili len mzdové podmienky žalobcu ako hlavného ekonóma, a to na sumu 446,86 eura/22.500 Sk od 01. 10. 2006. Vzhľadom na to, že predseda družstva nie je v postavení zamestnanca, príjem 1.185,02 eura/35.700 Sk, ktorý bol stanovený žalobcovi ako predsedovi družstva nemôže byť relevantným pre výpočet náhrady mzdy žalobcu z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Za tohto stavu názor žalobcu, že v dohode o zmene pracovnej zmluvy č. 7 zo dňa 28. 11. 2008 bola dohodnutá hrubá mzda vo výške 1.185,02 eura/35.700 Sk, pričom po tomto období nedošlo k žiadnej dohode o znížení mzdy žalobcu, súd považoval za nenáležitý. Argument žalobcu, že na účely určenia náhrady mzdy treba vychádzať z výšky poslednej dohodnutej hrubej mzdy žalobcu, ktorú dosahoval u žalovaného v čase pred podaním výpovede dňa 01. 06. 2010, keď naposledy pracoval u žalovaného v mesiacoch júl až september 2009 (od 14. 10. 2009 do 31. 05. 2010 bol práceneschopný), za ktoré obdobie mu bola vyplatená hrubá mzda vo výške 1.185,02 eura spolu s pohyblivou zložkou mzdy vo forme mesačných prémieí v zmysle relevantných výplatných pásov žalobcu, v kontexte vyššie uvedených okolností je nesprávny a účelový. Rovnako tak neobstojí námietka žalobcu, že pri výpočte hodinového priemerného zárobku treba vychádzať nielen z hrubej mzdy vo výške 1.185,02 eura, ale aj z mesačných prémieí vyplatených žalobcovi v období júl až september 2009, keďže v prípade prémieí ide o nenárokovateľnú zložku mzdy. Okrem toho aj v konaní ustanovená znalkyňa Ing. Lenka Kováčová vo výpovedi na pojednávaní dňa 02. 03. 2017 uviedla, že priemerný zárobok bol vypočítavaný z vyplácanej mzdy a so všetkými zložkami, ktoré sa v nej nachádzali a tie zložky, ktoré neboli vyplácané v hodnotenom

období, nebolo možné započítať do priemerného zárobku s tým, že ako znalkyňa nevie predpokladať, v akých výškach by mali byť tieto ostatné zložky tak, aby sa mohli započítať do tohto priemerného zárobku.

1.7. V priebehu konania žalovaný v súlade s ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce požiadal súd, aby jeho povinnosť nahradiť žalobcovi mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížil, prípadne náhradu mzdy žalobcovi vôbec nepriznal. Nepriznanie náhrady mzdy odôvodnil tým, že všetko zapríčinil žalobca, ktorý počas svojej funkcie predsedu PD Ivanka pri Nitre spôsobil, že po skočení výkonu funkcie predsedu družstva nemal možnosť vrátiť sa na pôvodné miesto, ako aj tým, že odvolaním žalobcu z funkcie predsedu bola skutočnosť, že družstvo počas výkonu jeho funkcie neplnilo ekonomické ukazovatele a zvyšovala sa strata, pričom mal záujem odškodniť nárok žalobcu za obdobie 1 roka, čo žalobca odmietol a priznanie nároku by bolo v rozpore s dobrými mravmi a súčasne dôvodil tým, že žalobca si prácu nehľadal, resp. jeho záujem o zamestnanie nebolo relevantné a skutočné, pričom žalobca sa spoliehal, že mu bude priznaná náhrada mzdy za celé obdobie trvania sporu. V danom prípade sa preto súd zaoberal tým, či by priznanie náhrady mzdy nad 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi. Súd mal za preukázané, že členskou schôdzou PD Ivanka pri Nitre konanou dňa 24. 11. 2006 bol žalobca zvolený za predsedu družstva, pričom dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 06. 12. 2006 bol zmenený druh práce žalobcu na predsedu PD a súčasne týmto dňom žalobca v pozícii predsedu žalovaného uzatvoril dodatok k pracovnej zmluve s Ing. J. U., ktorá od tohto dňa vykonávala funkciu hlavného ekonóma, pričom táto zmluva bola na dobu neurčitú. Žalovaný tak v konaní preukázal, že Ing. U. po tom, čo žalobca nastúpil ako predseda družstva, robila ekonómku podniku s tým, že u žalovaného pracovala od 01. 03. 1993 do 31. 10. 2009, pričom počas toho, ako pracovala v pozícii ekonómky podniku, nikto iný v družstve ako ekonóm nepôsobil a žalobca počas jeho výkonu funkcie predsedu PD nevykonával ekonomickú funkciu. Uvedené potvrdila vo svojej výpovedi aj X. J. U.. Skončenie pracovného pomeru X. U. u žalovaného dohodou ku dňu 31. 10. 2009, vyplývalo aj z dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 30. 10. 2009 a aj z oznámenia Sociálnej poisťovne zo dňa 20. 09. 2011. Rovnako bolo preukázané, že k odvolaniu z volenej funkcie žalobcu ako predsedu družstva došlo dňom 13. 10. 2009, pričom odo dňa 14. 10. 2009 bol žalobca práceneschopný a do práce nastúpil dňa 01. 10. 2010, kedy mu bola ponúknutá práca a to ekonóm ŽV s miestom výkonu práce Branč, čo žalobca odmietol z dôvodu neprimeraného zaradenia, miesta výkonu práce a mzdy. Okrem toho, bolo preukázané, že dňa 04. 11. 2009 Predstavenstvo PD Ivanka pri Nitre schválilo uznesenie, ktorým rozhodlo o organizačnej zmene, ktorou sa ruší funkcia hlavného ekonóma a nahrádza ju funkcia vedúceho ekonomického úseku. Dňom 29. 10. 2009 nastúpila do práce u žalovaného X. A. J., a to na výkon práce vedúci ekonomického útvaru, ktorá túto prácu u žalovaného vykonáva doposiaľ. V konaní bolo preukázané aj to, že v čase odvolania žalobcu z funkcie predsedu PD dňa 13. 10. 2009 funkciu hlavného ekonóma, ktorú pred zvolením do funkcie predsedu PD vykonával žalobca, vykonávala na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 06. 12. 2006 uzatvorenej v mene žalovaného ako zamestnávateľa žalobcom, vykonávala X. U., ktorej pracovný pomer skončil u žalovaného na základe dohody o skončení pracovného pomeru ku dňu 31. 10. 2009. Z uvedeného je zrejmé, že dňa 14. 10. 2009 nemal žalovaný voľnú funkciu hlavného ekonóma, ktorá bola dňa 04. 11. 2009 zrušená a nahradená funkciou vedúci ekonomického úseku, ktorú od 29. 10. 2010 vykonávala p. J. a to až doposiaľ. Žalobca bol od 14. 10. 2009 do 31. 05. 2010 práceneschopný a po nástupe do práce dňa 01. 10. 2010 mu bola ponúknutá jediná voľná pracovná pozícia ekonóm ŽV, s miestom výkonu D., čo odmietol. Podľa názoru súdu, žalobca si sám spôsobil, že žalovaný nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, keďže svoju pracovnú pozíciu - hlavného ekonóma obsadil X. U., a navyiac, žalobca odmietol inú prácu poskytnutú žalovaným. Rovnako tak sa súd zaoberal aj tým, či bol žalobca za čas, ktorý požaduje náhradu mzdy, zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že žalobca od 01. 10. 2010 doposiaľ nepracuje, po rozhodnutí súdu o neplatnosti bol vyradený z evidencie a následne zaradený. Žalobcu v tomto smere zaťažovalo dôkazné bremeno, aby preukázal svoje tvrdenie v jeho vyjadrení na pojednávaní dňa 09. 12. 2014 a dňa 28. 02. 2018 v tom smere, že počas celého obdobia, za ktoré požaduje náhradu mzdy, si aktívne hľadal prácu. Rozhodujúcim obdobím, za ktoré má súd zisťovať, z akého dôvodu sa žalobca nezapojil do práce, je obdobie, za ktoré požaduje náhradu mzdy, t.j. od 01. 10. 2010 do 30. 09. 2018 v zmysle poslednej zmeny petitu pripustenej uznesením vyhlásenom na pojednávaní dňa 21. 09. 2018. Žalobca tvrdené skutočnosti, že si aktívne hľadá prácu počas celého obdobia, za ktoré požaduje náhradu mzdy, nepreukázal. Nim tvrdené skutočnosti počas konania a predložené listiny o tom, že reagoval na ponuky práce cez portál profesia.sk a kariera.sk v roku 2016 a v roku 2018 a pracovné ponuky z úradu práce zo dňa 10. 01. 2018, 16. 01. 2018, 25. 01. 2018, 06. 02. 2018, 30. 01. 2018, 20. 12. 2017 nie je možné považovať za

riadne a plnohodnotné zapojenie sa do pracovného pomeru a bolo treba sa v konaní zaoberať tým, z akého dôvodu sa žalobca do práce nezapojil. Žalobca na pojednávaní dňa 09. 12. 2014 uviedol, že úrad práce mu ponúkal nejaké voľné miesta, ale vždy, keď sa zúčastnil konkurzu, bolo vždy miesto obsadené, resp. ani ho nepozvali na pohovor. Hľadal si prácu aj sám, v rôznych inštitúciách, mesačne navštívil 5 alebo 6, či to bol mestský úrad, župa alebo iné firmy, ale všade mali požiadavku na vysokoškolské vzdelanie, ovládanie anglického jazyka a vek 25 až 30 rokov, zúčastnil sa napríklad výberového konania na Mestskom úrade na funkciu vedúci ekonomiky, v poisťovni a tiež na župe (č. l. 510 spisu). V konaní žalobca nedoložil listinné dôkazy, ktoré by preukazovali ním tvrdené skutočnosti, že sa zúčastnil takýchto výberových konaní a že po tom, čo mu bolo oznámené zo strany žalovaného, že ho nebude zamestnávať, nakoľko výpoveď považuje za platnú, že si aktívne hľadal prácu a snažil sa zamestnať. Iba skutočnosť, že žalobca počas skoro celého obdobia trvania sporu je vedený na úrade práce, ešte nepreukazuje, že sa aktívne podieľal na hľadaní zamestnania, či už prostredníctvom úradu práce alebo v rámci vlastnej iniciatívy a to počas celého obdobia, za ktoré požaduje náhradu mzdy. Podľa názoru súdu žalobcovi nič nebránilo zaujímať sa o získanie práce aj v inej pozícii, než na akú mal vzdelanie. Navyiac, na pojednávaní dňa 02. 03. 2017 žalobca tvrdil, že je po celý čas nezamestnaný, keďže nie je možné pre neho nájsť si zamestnanie zodpovedajúce zamestnaniu, z ktorého dostal výpoveď. Súd tak dospel k záveru, že dôvod, pre ktorý sa žalobca nezapojil do práce v rozhodnom období, za ktoré žiadal priznať náhradu mzdy, t.j. od 01. 10. 2010 do 30. 09. 2018, v rámci pripustenej zmeny petitu na pojednávaní dňa 21. 09. 2018 je, že žalobca nemal záujem sa riadne zapojiť do práce. K tomuto záveru prišiel súd hlavne z toho dôvodu, že žalobca síce evidovaný na úrade práce nepreukázal relevantnú snahu získať zamestnanie a to aj prípadne mimo svojho odboru a vzdelania. Za preukázanie snahy získať nejaké vhodné zamestnanie súd nepovažoval iba tvrdenia žalobcu, ktorý žiadnym spôsobom nezdokladoval súdu, či a kedy si hľadal zamestnanie a s akým výsledkom do roku 2016. V tomto smere len tvrdenia bez predloženia relevantných dôvodov, súd nepovažoval za dostatočné. Súd preto nemal v konaní za preukázajúcu snahu žalobcu zamestnať a to aj v inom vhodnom pracovnom pomere zodpovedajúcom jeho schopnostiam. Súd nezistil žiadny vážny dôvod, pre ktorý sa žalobca po viac ako ôsmich rokoch od uloženia výpovede do riadneho pracovného pomeru nezapojil. Po zhodnotení všetkých okolností prípadu súd vyhovel žiadosti žalovaného a náhradu mzdy žalobcovi podľa § 79 ods. 2 ZP vôbec nepriznal po 12 mesiacoch. Za daného stavu považoval súd za rozpor s dobrými mravmi priznať žalobcovi plnú náhradu mzdy, ktorú požadoval žalobca od 01. 10. 2010 do 09/2018. Termín dobré mravy Zákonník práce nevymedzuje, avšak sa s ním v rámci zásad, z ktorých Zákonník práce vychádza, priamo formulovaným v čl. 2 Zákonníka práce, stretneme. Negatívnu hranicu výkonu subjektívnych práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov predstavuje zákaz zneužívať tieto práva na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Výkon práva uplatniť si náhradu mzdy z neplatného ukončenia pracovného pomeru spôsobom vyplývajúcim priamo zo zákona, pri rešpektovaní zákonom predpokladaného postupu formulovaného v ust. § 79 Zákonníka práce, nemôže byť v žiadnom prípade zneužitím práva. Avšak na druhej strane, kedy nad priznanú náhradu mzdy za dvanásť mesiacov, nastupuje už len sociálna funkcia, je potrebné uzavrieť, že vzhľadom na už konštatované, že žalobca sám spôsobil, že žalovaný nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, keďže svoju pracovnú pozíciu - hlavného ekonóma obsadil X.. U., a navyiac, odmietol inú prácu poskytnutú žalovaným, ako aj nepreukázajúcu korektnú snahu žalobcu sa zamestnať a aspoň čiastočne nahradiť si ušlý príjem, treba nárok žalobcu na priznanie náhrady po uplynutí dvanástich mesiacov, od kedy oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, považovať v rozpore s dobrými mravmi.

1.8. Súd preto priznal žalobcovi nárok na náhradu mzdy za obdobie od 01. 10. 2010 do 31. 09. 2011 a to zo mzdy žalobcu ako hlavného ekonóma - 746,86 eura podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, tak ako bol tento vyčíslený znaleckým posudkom Ing. Lenky Kováčovej č. 5/2016 v znení jeho dodatku, doručený súdu dňa 06. 03. 2017, podľa ktorého hrubý priemerný (pravdepodobný) zárobok žalobcu za obdobie od 01. 10. 2010 do 30. 09. 2011 je nasledovný: október 2010 vo výške 738,03 eura, november 2010 vo výške 738,03 eura, december 2010 vo výške 738,03 eura, január 2011 vo výške 738,03 eura, február 2011 vo výške 738,03 eura, marec 2011 vo výške 738,03 eura, apríl 2011 vo výške 761,09 eura, máj 2011 vo výške 761,09 eura, jún 2011 vo výške 761,09 eura, júl 2011 vo výške 749,39 eura, august 2011 vo výške 749,39 eura, september 2011 vo výške 749,39 eura. S poukazom na uvedené uložil žalovanému zaplatiť žalobcovi sumu 8.959,62 eura a to spolu s úrokom z omeškania, a to: vo výške 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 12. 2010 do zaplatenia, 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 01. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 02. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 03. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 04. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania

vo výške 9,25% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 05. 2011 do zaplattenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 761,09 eura od 01. 06. 2011 do zaplattenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 761,09 eura od 01. 07. 2011 do zaplattenia, úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 761,09 eura od 01. 08. 2011 do zaplattenia, úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 749,39 eura od 01. 09. 2011 do zaplattenia, úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 749,39 eura od 01. 10. 2011 do zaplattenia, úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 749,39 eura od 01. 11. 2011 do zaplattenia. Súd považoval za dôvodný aj nárok na úrok z omeškania, pričom poukázal na uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. III. ÚS 460/2017 zo 04. 07. 2017, podľa ktorého „zamestnávateľ, ktorý sa dostane do omeškania s peňažným plnením voči zamestnancovi je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády SR č. 85/1995 Z. z. (správne 87/1995 Z. z.), ktorými sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov; ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce nemožno vykladať tak, že by tomuto záveru bránilo. Zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania príslušnej sumy náhrady mzdy. Pokiaľ tieto závery dopadajú na prípady náhrady mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru, o to viac sa vzťahujú na prosté nevyplatenie mzdy zamestnancovi zamestnávateľom vôbec alebo v správnej výške.“ Keďže žalovaný za obdobie od 01. 10. 2010 do 30. 09. 2011 neuhradil žalobcovi náhradu mzdy, dostal sa do omeškania so zaplattením náhrady mzdy. Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a s tým súvisiaca splatnosť náhrady mzdy nevzniká súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z ustanovení hmotného práva (§ 129, § 132 Zákonníka práce). V danom prípade podľa dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 4 zo dňa 02. 04. 2002 bol výplatný termín neurčitý od 11. do konca mesiaca, preto splatnosť náhrady mzdy, ktorá rovnako ako mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve bolo dohodnuté inak. Náhrada mzdy v tomto prípade na základe pracovnej zmluvy žalobcu bola za mesiac október 2010 splatná dňa 31. 11. 2011, za mesiac november 2010 bola splatná dňa 30. 12. 2010, za mesiac december 2010 bola splatná dňa 31. 01. 2011, za mesiac január 2011 bola splatná dňa 28. 02. 2011, za mesiac február 2011 splatná dňa 31. 03. 2011, za mesiac marec 2011 splatná dňa 30. 04. 2011, za mesiac apríl 2011 splatná dňa 31. 05. 2011, za mesiac máj 2011 bola splatná dňa 30. 06. 2011, za mesiac jún 2011 bola splatná dňa 31. 07. 2011, za mesiac júl 2011 bola splatná dňa 31. 08. 2011, za mesiac august 2011 bola splatná dňa 30. 09. 2011, za mesiac september 2011 bola splatná dňa 31. 10. 2011. Od splatnosti každej sumy náhrady mzdy plynie zároveň aj trojročná premlčacia doba, a keďže v priebehu konania žalovaný vzniesol námietku premlčania, súd túto nepovažoval za dôvodnú, pretože žalobca si nárok na náhradu mzdy, ktorá bola priznaná súdom, uplatnil pre každú jednotlivú sumu náhrady mzdy v rámci trojročnej premlčacej lehoty.

1.9. V konaní žalovaný ďalej žiadal, aby súd započítal to, čo žalobca od žalovaného obdržal po 01. 10. 2010, t.j. sumu v celkovej výške 5.974,88 eura ako odstupné vo výške 2.240,58 eura a mzdu za mesiace september 2012 až január 2013 vo výške 3734,30, t.j. 5 x 746,86 eura. Súd dodal, že nemohol vyhovieť tejto žiadosti žalovaného, nakoľko výpočet spôsobov zániku práv a povinností je v Zákonníku práce uvedený taxatívne, to znamená, že iným, v Zákonníku práce neuvedeným spôsobom, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov nezanikajú, a to ani vtedy, keby zamestnanec a zamestnávateľ prejavili v tomto smere súhlasnú vôľu. Pretože Zákonník práce iné než uvedené spôsoby zániku práv a povinností nepozná (a to uspokojením nároku, uplynutím doby, na ktorú boli obmedzené, dohodou o sporných nárokoch, smrťou zamestnanca, prípadne uplatnením práva v stanovenej lehote - preklúziou), a pretože právnym následkom započítania je zánik pohľadávky, predstavujú pohľadávky z pracovnoprávných vzťahov také pohľadávky, ktoré nemožno započítať a ani proti nim nie je možné započítanie jednostranným právnym úkonom namietat. Je pritom nerozhodné a právne irelevantné, či sa jedná o nárok povinného na započítanie z pracovnoprávneho alebo občianskoprávneho vzťahu, vzhľadom k tomu, že nárok oprávneného z pracovnoprávných vzťahov nemôže započítaním zaniknúť. Aj keby povinnému vznikol proti oprávnenému ním tvrdením nárok, nemôže byť jeho započítanie dôvodom pre zánik pohľadávky oprávnenej, vymáhanej v tomto konaní, keďže takýto zákonný postup nie je možný. (Pozri uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2 Cdo 103/2008 zo dňa 28. 09. 2009).

1.10. Keďže predmetom tohto konania bolo viacero uplatnených nárokov, súd rozhodol o nároku na náhradu trov konania o každom uplatnenom nároku samostatne. V časti určenia neplatnosti výpovede súd rozhodol o nároku na náhradu trov konania podľa § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobcovi, ktorý bol

ohľadne tohto nároku plne úspešný, pretože súd určil neplatnosť výpovede, priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, o výške ktorej rozhodne vyšší súdny úradník po právoplatnosti rozsudku. V časti nároku žalobcu na náhradu mzdy súd rozhodol o nároku na náhradu trov konania podľa § 255 ods. 2 CSP tak, že žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 86,62%. Súd poukázal na to, že žalobca žiadal v zmysle poslednej pripustenej zmeny žaloby na pojednávaní dňa 21. 09. 2018 náhradu mzdy v celkovej sume 133.886,03 eura a súd mu priznal náhradu mzdy v sume 8.959,62 eura, t.j. úspech žalobcu predstavoval 6,69% a úspech žalovaného predstavoval 93,31%. Miera úspechu sa počíta ako rozdiel pomerných úspechov. Žalovaný bol úspešný v 86,62% (93,31 - 6,69%) a v takomto rozsahu mu súd priznal náhradu trov konania, o výške ktorých rozhodne vyšší súdny úradník po právoplatnosti rozsudku.

1.11. Zároveň súd rozhodol o nároku štátu na náhradu trov konania, ktoré boli hradené z prostriedkov štátu a to v súvislosti so znaleckým dokazovaním, a to za znalecký posudok č. 3/2016, č. 5/2016 v celkovej výške 974,70 eura (č. I. 688 spisu) a za znalecký posudok č. 2/2017 (č. I. 1056) tak, že priznal štátu nárok na náhradu trov konania, ktoré platil v konaní a to voči žalobcovi v rozsahu 93,31% a žalovanému v rozsahu 6,69% a to na základe výsledku sporu podľa § 255 ods. 1 CSP, keďže žalobca bol v časti náhrady mzdy v konaní neúspešný v rozsahu 93,31% a žalovaný v rozsahu 6,69%, a preto sú povinní nahradiť štátu trovy konania, ktoré boli hradené z rozpočtových prostriedkov štátu podľa ich neúspechu v časti o náhradu mzdy, o výške ktorých rozhodne vyšší súdny úradník po právoplatnosti tohto rozhodnutia. Pre úplnosť súd dodáva, že súd vynaložil trovy znalečného z rozpočtových prostriedkov, t. j. z prostriedkov štátu, za situácie, kedy bolo konanie začaté v čase účinnosti Občianskeho súdneho poriadku, a keby teda bolo účinné ustanovenie § 148 ods. 1 OSP, podľa ktorého štát má podľa výsledkov konania proti účastníkom (teraz stranám sporu) právo na náhradu trov konania, ktoré platil a ak sú u niektorého účastníka predpoklady na oslobodenie od súdnych poplatkov, náhrada trov sa proti tomuto účastníkovi zníži o rozsah, ktorý mu súd priznal. To znamená, že náhradu trov konania bolo možné uplatniť proti tomu účastníkovi konania, ktorého by podľa výsledku konania postihovala povinnosť nahradiť trovy konania druhému účastníkovi. Štát mal právo na náhradu trov, ktoré platil proti účastníkovi, u ktorého neboli dané predpoklady na oslobodenie od súdnych poplatkov, a to vo výške zodpovedajúcej pomeru úspechu podľa výsledku konania. V prípade, že na strane účastníka boli splnené podmienky na oslobodenie od súdnych poplatkov, trovy, ktoré by inak pripadli na tohto účastníka podľa výsledku konania, znášal štát. Pritom nebolo rozhodujúce, či sa účastníkovi rozhodnutím súdu priznalo oslobodenie od súdnych poplatkov, či boli inak splnené podmienky na priznanie oslobodenia podľa § 138, alebo či bol účastník oslobodený od súdnych poplatkov vecne alebo osobne podľa § 4 zákona o súdnych poplatkoch. Ustanovenie § 148 ods. 1 OSP nemá ekvivalent v novom procesnom predpise, účinnom v čase rozhodovania súdu prvej inštancie, t. j. v Civilnom sporovom poriadku. Nebol však dôvod na to, aby súd na tom základe prehliadol skutočnosť, že zo strany štátu boli v konaní vynaložené finančné prostriedky na vykonanie dôkazu. Vzhľadom na to, že Civilný sporový poriadok neobsahuje výslovnú úpravu práva štátu na náhradu jeho výdavkov, ktoré platil, teda, či štát má alebo nemá právo na náhradu výdavkov vynaložených z rozpočtových prostriedkov súdu, a vzhľadom na to, že v tomto smere Civilný sporový poriadok neobsahuje ani prechodné ustanovenie pre rozhodovanie súdu o náhrade trov štátu vynaložených v konaní začatom do 30. 06. 2016, súd v súlade s citovaným ustanovením čl. 4 ods. 1, 2 CSP a s prihliadnutím na princíp všeobecnej spravodlivosti dospel k tomu, že od štátu nemožno spravodlivo požadovať, aby znášal náklady tohto sporového konania. Žalobcovi bol na základe rozhodnutia Centra právnej pomoci zo dňa 19. 09. 2017 odňatý nárok na poskytnutie právnej pomoci, a súd nevzhladol na jeho strane dôvody na oslobodenie od súdnych poplatkov (bez ohľadu na jeho osobné oslobodenie podľa § 4 ods. 2 písm. d) Zákona o súdnych poplatkoch), a rovnako tak ani na strane žalovaného nie sú dané dôvody na oslobodenie od súdnych poplatkov. Na základe uvedeného súd urobil záver, že na daný prípad je potrebné vo vzťahu k štátu analogicky aplikovať ustanovenie § 259 CSP a aj ustanovenie § 258 CSP, podľa ktorého nárok na náhradu výdavkov má aj iná osoba, ktorej pri dokazovaní vznikne povinnosť, ktorá je spojená s jej výdavkami. Dôvodová správa zákonodarcu k ustanoveniu § 259 CSP totiž uvádza, že toto ustanovenie pokrýva aj potenciálne výdavky štátu. Žiadne ustanovenie aktuálne účinného procesného predpisu takýto nárok štátu alebo aj inej osoby výslovne nevylučuje. Súd poukázal aj na ustanovenie § 155 ods. 2 CSP, podľa ktorého trovy spojené s tým, že strana koná v materinskom jazyku alebo v jazyku, ktorému rozumie, znáša štát, čím zákon štátu odníma právo na náhradu jeho výdavkov súvisiacich s tlmočením (pri splnení podmienok § 155 ods. 1 CSP). Oproti tomu pri výdavkoch štátu súvisiacich so znaleckým dokazovaním vyplatením znalečného však zákonodarcu právo na ich náhradu výslovne ani nepriamo neodníma (bez ohľadu na právnu úpravu v terajšom ustanovení § 253 CSP). Z uvedeného aspektu je štát potrebné považovať za inú osobu,

ktorej môžu vzniknúť výdavky v súvislosti s dokazovaním, a z toho vyplýva aj právo štátu na ich náhradu po splnení zákonných podmienok. Z vyššie uvedených dôvodov súd považoval za správne, aby bolo priznané právo štátu na náhradu jeho výdavkov v plnom rozsahu s tým, že tieto výdavky je povinný zaplatiť podľa výsledku sporu tak žalobca, ako aj žalovaný, pričom súd zohľadnil mieru neúspechu žalobcu a žalovaného v časti o náhrade mzdy, v ktorej žalobca mal neúspech vo rozsahu 93,31% a žalovaný v rozsahu 6,69%. O výške náhrady výdavkov štátu rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto uznesenia, ktoré vydá súdny úradník.

2. Opravným uznesením zo dňa 26. októbra 2018 č. k. 7C/281/2010-1228 súd prvej inštancie opravil výrok II. a IV. rozsudku zo dňa 17. 10. 2018 sp. zn. 7C/281/2010-1186 tak, že správne má znieť: „Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 8.959,62 eura, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 12. 2010 do zaplatenia, 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 01. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 02. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 03. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 04. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 738,03 eura od 01. 05. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 761,09 eura od 01. 06. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 761,09 eura od 01. 07. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 761,09 eura od 01. 08. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 749,39 eura od 01. 09. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 749,39 eura od 01. 10. 2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 749,39 eura od 01. 11. 2011 do zaplatenia, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania o neplatnosť výpovede v rozsahu 100%.“

3. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal žalobca v zákonom stanovenej lehote odvolanie, odôvodniac ho tým, že rozhodnutie súdu prvej inštancie trpí skutkovými vadami, keď súd prvej inštancie dospel z vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam najmä ohľadne priemerného mesačného zárobku žalobcu na účely určenia výšky náhrady mzdy, ako aj vo vzťahu k skutkovému zisteniu, či žalovaný disponoval v čase dania neplatnej výpovede žalobcovi voľným pracovným miestom, a to hlavne vo väzbe na žalovaným v konaní predložené organizačné štruktúry jeho zamestnancov. Zároveň je podľa mienky žalobcu predmetný rozsudok postihnutý aj vadou právnou, spočívajúcou v nesprávnom právnom posúdení veci, keď súd prvej inštancie dospel podľa žalobcu k nesprávnemu záveru, že nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, že žalobcovi patrí nárok na náhradu mzdy iba za obdobie 12 mesiacov, a napokon, že na účely výpočtu priemerného zárobku sa má vychádzať z hrubej mzdy žalobcu dojednanej v dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 28. 11. 2008 a v zmysle znaleckého posudku Ing. Lenky Kováčovej č. 5/2016 v znení jeho dodatku, doručenom súdu dňa 06. 03. 2017. Po nadobudnutí právoplatnosti medzitýmneho rozsudku bolo potrebné sa vysporiadať s uplatneným nárokom žalobcu na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru a zároveň s uplatneným vzájomným návrhom zo strany žalovaného, aby súd rozhodol o tom, že nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie žalobcu a aby súd žalobcovi nepriznal náhradu mzdy za obdobie nad 12 mesiacov od vzniku nároku žalobcu na náhradu mzdy. Vo vzťahu k požiadavke žalovaného, aby súd rozhodol o tom, že nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, uviedol, že so závermi súdu prvej inštancie nemajúcimi oporu vo vykonanom dokazovaní, sa žalobca nestotožňuje. Uplatnenie výnimky upravenej v § 79 ods. 1 Zákonníka práce zo zásady, že pracovný pomer v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru a po oznámení zamestnanca sa nekončí, prichádza do úvahy len na základe právoplatného rozhodnutia súdu, ktorý má za to, že zamestnávateľ preukázal tzv. ospravedliteľný dôvod, na základe ktorého je v rozpore s dobrými mravmi, alebo inak nespravodlivé žiadať od zamestnávateľa, aby prideloval prácu zamestnancovi, s ktorým neplatne skončil pracovný pomer. Žalovaný uvedené podmienky v konaní nepreukázal. Závery súdu prvej inštancie o tom, že žalovaný predloženými organizačnými štruktúrami preukázal znižovanie počtu zamestnancov od 01. 06. 2010, považuje žalobca za predčasné a nesprávne, nakoľko uvedené jednoznačne nevyplýva z listinných dôkazov predložených žalovaným, z predložených organizačných štruktúr nie je zrejmé, či vôbec žalovaný riadne prijal organizačné zmeny, v dôsledku ktorých dochádzalo k znižovaniu počtu zamestnancov, a ak áno, kedy a za akým sledovaným cieľom. Súd prvej inštancie si iba osvojil tvrdenie žalovaného, že znižovanie počtu zamestnancov podľa organizačných štruktúr sa uskutočňovalo s cieľom zefektívnenia práce u žalovaného. Rozhodnutie o organizačnej zmene príjma zamestnávateľ, podpisuje ho osoba oprávnená konať v jeho mene a

obsahuje dátum prijatia a dátum, od ktorého organizačná zmena začína platiť. Bez preukázania týchto skutočností nie je objektívne možné podľa názoru žalobcu dospieť k záveru, či žalovaný disponoval od dania neplatnej výpovede žalobcovi voľným pracovným miestom, na ktoré by mohol žalobca nastúpiť po oznámení, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní, ani, že v súčasnosti žalovaný nedisponuje žiadnym voľným pracovným miestom. Zamestnávateľ by mal mať pripravené dôkazy na zdôvodnenie rozhodnutia o organizačnej zmene v podobe interného auditu, či menšieho obratu alebo zmeny spôsobu podnikania spoločnosti, ktoré spôsobí zníženie počtu alebo zmenu štruktúry zamestnancov, ktoré skutočnosti žalovaný v konaní iba tvrdil bez toho, aby tieto skutočnosti aj preukázal. Pokiaľ ide o tvrdenie žalobcu, že v čase dania mu výpovede, boli u žalovaného voľné okrem jemu ponúknutého pracovného miesta ekonóma živočíšnej výroby, miesta vedúceho ISO a miesto vedúceho ekonomického úseku, k tomuto žalobca zdôraznil, že žalovaný uzatvoril dňa 28. 10. 2009 pracovnú zmluvu s p. J. na pozíciu vedúcej ekonomického útvaru, avšak v zmysle organizačnej štruktúry žalovaný nikdy nemal útvar. Táto skutočnosť napokon vyplýva aj z návrhu na zmenu organizačnej štruktúry žalovaného zo dňa 13. 10. 2009, v ktorej sa uvádza, že funkcia hlavného ekonóma sa nahrádza funkciou vedúceho ekonomického úseku. Žalovaný tak na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej s p. J. obsadil pracovné miesto vedúceho ekonomického útvaru, nie však miesto vedúceho ekonomického úseku. Toto miesto zostalo neobsadené v čase doručenia prvej výpovede danej žalobcovi žalovaným dňa 01. 06. 2010, ako aj druhej výpovede danej mu dňa 30. 10. 2012, ktorej otázka neplatnosti je predmetom konania na tunajšom súde pod sp. zn. 15Cpr/2/2013. Žalovaný tak bol povinný ponúknuť mu miesto vedúceho ekonomického úseku, čo však neurobil, a teda si nesplnil svoju ponukovú povinnosť podľa § 63 odsek 2 Zákonníka práce a zároveň túto pracovnú pozíciu mohol žalovaný obsadiť žalobcom po tom, ako nadobudol dňa 18. 09. 2012 právoplatnosť rozsudok ohľadne neplatnosti výpovede zo dňa 01. 06. 2010, v nadväznosti na ktorú skutočnosť žalobca písomnosťou zo dňa 07. 09. 2012 vyzval žalovaného, aby mu začal prideľovať prácu, v reakcii na ktorú výzvu žalovaný žalobcovi listom zo dňa 10. 09. 2012 oznámil, že pre žalobcu nemajú v danom čase žiadne voľné pracovné miesta. Súd prvej inštancie plne vychádzal pri svojom rozhodnutí z doložených organizačných štruktúr žalovaného, na druhej strane sa však vôbec nevysporiadal so skutočnosťou, že aj v samotných organizačných štruktúrach predložených zo strany žalovaného sú niektoré pracovné miesta uvedené pritom ako neobsadené, pričom aj samotný žalobca sa ako zamestnanec deklaruje v organizačnej štruktúre z roku 2012 bez uvedenia pracovnej pozície, rovnako aj v roku 2013 sa žalobca uvádza ako zamestnanec žalovaného, s ktorým bol skončený pracovný pomer, ale opäť nie je uvedené, z akého pracovného miesta. Svedok žalovaného X.. K. pri výsluchu na pojednávaní dňa 25. 09. 2014 pritom sám potvrdil, že od dania výpovede žalobcovi bolo vytvorených niekoľko pracovných miest a po pracovníkoch, ktorí odišli do dôchodku, boli prijatí noví zamestnanci u žalovaného. Pokiaľ ide o argumentáciu súdu prvej inštancie, že ku dňu 31. 10. 2009 vykonávala prácu hlavného ekonóma Ing. U., ktorým dňom skončil jej pracovný pomer u žalovaného, a teda jej pracovné miesto nebolo voľné v čase odvolania žalobcu z funkcie predsedu PD dňa 13. 10. 2009, žalobca poukázal na to, že p. U. ukončila pracovný pomer pre žalovaného k 01. 10. 2009, pričom z potvrdenia Sociálnej poisťovne zo dňa 20. 09. 2011 vyplýva, že X.. U. bola v informačnom systéme Sociálnej poisťovne registrovaná u žalovaného od 01. 03. 1993 do 31. 10. 2009, a teda posledný odpracovaný mesiac zo strany X.. U. na pozícii hlavného ekonóma bol september 2009 - v mesiaci október 2009 došlo zo strany žalovaného iba k odvedeniu odvodov zo mzdy za túto zamestnankyňu za mesiac september 2009, čím sa však súd prvej inštancie nezaoberal. Z vyššie uvedených dôvodov preto nie je naďalej zrejmé, či rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 04. 11. 2009, ktorým bola zrušená pozícia hlavného ekonóma a nahradená pozíciou vedúceho ekonomického úseku, bola vykonaná naozaj za účelom zefektívnenia práce alebo iba za účelom toho, aby si žalovaný týmto spôsobom pripravil cestu pre danie výpovede žalobcovi pre jeho nadbytočnosť. Žalovaný ako zamestnávateľ jednak zrušil pracovné miesto hlavného ekonóma, ktoré zastávala k 01. 10. 2009 X.. U., vytvoril ale nové pracovné miesto vedúceho ekonomického úseku, ktoré ale v podstate neobsadil žiadnym zamestnancom, keďže X.. J. bola dňa 28. 10. 2010 prijatá na pozíciu vedúcej ekonomického útvaru. V konaní žalovaný tvrdil, že znižovanie počtu zamestnancov je dôsledkom zrušenia prevádzok živočíšnej výroby. V kontexte s uvedeným žalobca poukázal na to, že u žalovaného skončila práca p. Q. na pozícii PAM z dôvodu jej odchodu do dôchodku, jej pracovné miesto sa zrušilo, ako vyplýva z predloženej organizačnej štruktúry žalovaného, napriek tomu však pozíciu PAM pre žalovaného vykonáva p. K., sediaca v tej istej kancelárii ako pôvodne p. Q., ktorá ale nemá uzatvorenú pracovnú zmluvu priamo so žalovaným, ale s dcérskou spoločnosťou MIA Nitra, s. r. o., v ktorej je konateľom Ing. K. pôsobiaci súčasne ako predseda družstva, keď družstvo samostatne uhrádza tejto spoločnosti náklady za prácu p. K. pre žalovaného. Taktiež žalovaný v konaní tvrdil, že časť náplne vedúcej bitúnku, ako aj zodpovednosť za väčšinu ekonomických záležitostí prešla priamo na predsedu družstva, ako aj to, že z ekonomických pozícií ostala zachovaná

iba pozícia vedúcej ekonomického úseku, aj tieto jeho tvrdenia však ostali v rovine tvrdení, bez toho, aby ich žalovaný podporil nejakým dôkazom. Za nesprávny považoval žalobca rozsudok súdu prvej inštancie aj v časti, v ktorej súd prvej inštancie priznal žalobcovi nárok na náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru na základe vzneseného návrhu žalovaného iba za obdobie 12 mesiacov od vzniku tohto nároku, vychádzajúc pritom z priemerného zárobku žalobcu vypočítaného z jeho hrubej mzdy ako hlavného ekonóma vo výške 746,86 eura (22.500 Sk) za rozhodné obdobie, ktorým v zmysle § 134 odsek 2 Zákonníka práce (v znení účinnom do 01. 06. 2010) mal byť tretí kalendárny štvrťrok 2010, t.j. mesiace júl, august, september 2010. Podľa názoru žalobcu mal súd prvej inštancie pri výpočte jeho priemerného (pravdepodobného) zárobku vychádzať z hrubej mzdy za to obdobie, v ktorom žalobca naposledy pre žalovaného pracoval, teda z jeho hrubej mzdy za obdobie júl 2009 až september 2009, keďže žalovaný ako zamestnanec bol práceneschopný odo dňa 14. 10. 2009 do dňa 01. 06. 2010 (rozsudok Okresného súdu Bratislava IV sp. zn. 9C/297/2009 zo dňa 17. 07. 2012). Za základ pre výpočet priemerného zárobku na účely náhrady mzdy si súd prvej inštancie vzal hrubú mzdu v sume 746,89 eura, ktorá mala žalobcovi prislúchať ako hlavnému ekonómovi, ktorý postup nepovažuje žalobca za správny, ani za spravodlivý, nakoľko pokiaľ ide o výšku mzdy, je zásadne rozhodujúce, akú prácu žalobca ako zamestnanec v skutočnosti podľa pokynov zamestnávateľa pre neho vykonával. Je pritom zrejmé, že ak by žalobca v období do 01. 06. 2010, kedy mu bola doručená neplatná výpoveď z pracovného pomeru, odpracoval v každom príslušnom mesiaci určený pracovný čas, bol by za vykonávanú prácu aj naďalej odmeňovaný rovnakou mesačnou hrubou mzdou, aká mu bola žalovaným zúčtovaná a vyplatená pred 14. 10. 2009, keď sa žalobca stal dočasne práceneschopným, t.j. hrubou mzdou v sume 1.185,02 eura + pohyblivá zložka mzdy vo forme mesačných prémiei, v zmysle dodatku o zmene pracovnej zmluvy č. 7 zo dňa 28. 11. 2008. Súd prvej inštancie síce v tejto súvislosti konštatoval neplatnosť tohto dodatku, vzhľadom na neplatnosť dodatku o zmene pracovnej zmluvy č. 6 zo dňa 06. 12. 2006, avšak takýto postup považuje žalobca vo vzťahu k nemu ako zamestnancovi za nespravodlivý a zvýhodňujúci žalovaného ako jeho zamestnávateľa, a to aj napriek tomu, že tento porušil jeho práva a dal mu neplatnú výpoveď z pracovného pomeru a náhrada mzdy má predstavovať akúsi satisfakciu za toto jeho nezákonné konanie. Poukázal na § 17 odsek 3 Zákonníka práce, podľa ktorého neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť. Ako nespravodlivé vníma žalobca i to, že pri výpočte jeho priemerného zárobku na účely náhrady mzdy súd prvej inštancie nechal ohľad na to, že v pracovnej zmluve (aj v prípade druhu práce hlavného ekonóma) mal žalobca popri základnej hrubej mzde dohodnuté aj ostatné zložky mzdy podľa pravidiel odmeňovania platných u žalovaného - tento postup, vzhľadom na pravidelné mesačné vyplácanie prémiei ostatným zamestnancom, aj samotnému žalobcovi pred daním mu neplatnej výpovede, považuje žalobca za absolútne diskriminujúce, opäť zvýhodňujúce žalovaného ako zamestnávateľa, za v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania so zamestnancami, na ktorej zásade je postavený aj samotný Zákonník práce. Za nesprávne považuje žalobca aj ohraničenie jeho nároku na náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru iba na obdobie 12 mesiacov, nakoľko v danom prípade nie sú podľa jeho mienky splnené podmienky pre takýto postup súdu. Účelom a zmyslom inštitútu náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru je v súlade s jej satisfakčnou, sankčnou a sociálnou funkciou určiť sumu, ktorá ako celok bude uvedené funkcie naplňovať. Podľa platnej judikatúry, náhrada mzdy podľa § 79 odsek 2 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne okamžite skončil pracovný pomer so zamestnancom (R 90/1970). Žalobca bol vedený na príslušnom úrade práce ako uchádzač o zamestnanie odo dňa 01. 10. 2010, ktorá skutočnosť iba preukazuje jeho snahu o zamestnanie sa za účelom zabezpečovania si prostriedkov na obživu svoju a svojej rodiny, avšak vzhľadom k veku, zdravotnému stavu a nedostatku vhodných pracovných príležitostí sa mu nepodarilo nájsť si jeho schopnostiam a kvalifikácii adekvátnu prácu s finančným ohodnotením, aké dosahoval u žalovaného. Navyiac treba poukázať aj na ten závažný fakt, že ani po odstránení neistoty medzi stranami ohľadne neplatnosti výpovede z pracovného pomeru danej žalovaným žalobcovi v zmysle právoplatného medzitýmneho rozsudku, nezačal žalovaný pridelať žalobcovi prácu, hoci ho tento na plnenie si tejto povinnosti písomne vyzval, s tvrdením, že žalovaný nemá žiadne voľné pracovné miesto. V nadväznosti na uvedené žalobca zdôraznil, že § 79 odsek 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. Nesúhlasil s tvrdením súdu prvej inštancie, že nemal záujem sa aktívne zapojiť do pracovného procesu, keď v konaní preukázal, že bol riadne evidovaný na príslušnom úrade práce,

sociálnych vecí a rodiny ako uchádzač o zamestnanie, zúčastňoval sa výberových konaní, nielen tých, na ktoré sa sám prihlásil, ale aj sprostredkovaných úradom, k čomu do konania doložil relevantné doklady. Súd prvej inštancie poukázal na to, že si žalobca mohol nájsť zamestnanie mimo svojho odboru a vzdelania, vôbec ale na druhej strane neprihliadol na zdravotný stav žalobcu. Je zaujímavé, že to, že žalobca mal záujem naďalej pracovať na svojej dovtedajšej pracovnej pozícii u žalovaného a bol presvedčený nielen o neplatnosti výpovede danej mu žalovaným, ale aj o neplatnom odvolaní z funkcie predsedu predstavenstva žalovaného, z ktorého dôvodu chcel využiť všetky zákonné možnosti na ochranu svojich práv, je mu v tomto konaní podľa úvahy súdu na ťarchu a v prospech žalovaného ako zamestnávateľa. Z uvedených dôvodov navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v časti odvolaním napadnutých výrokov zrušil a vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, alebo rozsudkom zmenil rozsudok súdu prvej inštancie v časti odvolaním napadnutých výrokov tak, že prizná žalobcovi aj zvyšný nárok na náhradu mzdy v rozsahu pripustenej zmeny žaloby na pojednávaní dňa 21. 09. 2018 a súčasne mu prizná nárok na náhradu trov konania o náhrade mzdy v celom rozsahu proti žalovanému, prípadne rozhodol o náhrade trov konania o náhrade mzdy tak, že žiadnej zo strán nepriznáva nárok na náhradu trov konania aj s ohľadom na existenciu dôvodov hodných osobitného zreteľa podľa § 257 Civilného sporového poriadku, konkrétne podielu žalovaného na vzniku sporu medzi stranami, okolnosti sporu spočívajúce v tom, že v danom prípade ide o pracovnoprávny spor, v ktorom sa riešila existenčná vec pre žalobcu a v neposlednom rade na osobné pomery žalobcu, ktoré sú súdu dobré známe z doterajšieho priebehu sporu, tiež s prihliadnutím na celkovú dĺžku konania, v ktorom došlo na úkor žalobcu k zbytočným prietahom, ako konštatoval aj Ústavný súd Slovenskej republiky v Náleze I. ÚS 77/2018-60 zo dňa 25. 06. 2018.

4. Žalovaný sa k odvolaniu žalobcu nevyjadril.

5. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 zák. č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku, ďalej len CSP), viazaný rozsahom a dôvodmi podaného odvolania žalobcu (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP), prejednal vec bez nariadenia odvolacieho pojednávania, s verejným vyhlásením rozsudku a po prejednaní veci dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné v napadnutom výroku o určení, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával (I.) zrušiť a konanie v tejto časti zastaviť, v napadnutom zamietajúcom výroku týkajúcom sa náhrady mzdy za obdobie od 01. 10. 2011 do 31. 10. 2012 (III.) a vo výroku o náhrade trov konania (V.) a výroku o trovách štátu (VI.) podľa § 388 CSP zmeniť a vo zvyšnom zamietajúcom výroku týkajúcom sa náhrady mzdy podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdiť.

6. Prvým výrokom napadnutého rozsudku súd prvej inštancie určil, že nemožno spravodlivo požadovať od žalovaného, aby žalobcu naďalej zamestnával. Druhým výrokom rozhodol o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 8.959,62 eura s príslušenstvom a vo zvyšku súd žalobu o náhradu mzdy zamietol. Zároveň rozhodol, že žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania o neplatnosť výpovede v rozsahu 100% a žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania o náhradu mzdy v rozsahu 86,62%. Rozhodol tiež, že štát má právo na náhradu trov konania, ktoré platil v tom konaní za vypracovanie znaleckého posudku č. 3/2016, znaleckého posudku č. 5/2016, znaleckého posudku č. 2/2017 voči žalobcovi v rozsahu 93,31% a voči žalovanému v rozsahu 6,69%. V dôsledku odvolania podaného žalobcom je predmetom odvolacieho konania už len prvý výrok napadnutého rozsudku (výrok o určení, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával), tretí výrok (zamietajúci výrok týkajúci sa náhrady mzdy) a od týchto výrokov závislé výroky o trovách konania o náhradu mzdy a trovách štátu (V. a VI.).

7. Zo spisu v danej veci vyplýva, že žalovaný dal žalobcovi okrem výpovede zo dňa 01. 06. 2010, o neplatnosti ktorej bolo už právoplatne rozhodnuté v tomto konaní rozsudkom súdu prvej inštancie zo dňa 26. apríla 2012 č. k. 7C/281/2012-205 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre zo dňa 6. septembra 2012 č. k. 9Co/165/2012-259, aj výpoveď dňa 30. 10. 2012, o neplatnosti ktorej bolo rozhodnuté rozsudkom Okresného súdu Nitra zo dňa 01. 06. 2018 č. k. 15Cpr/2/2013-514 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre zo dňa 30. apríla 2019 č. k. 12CoPr/6/2018-568. Rozsudkom Krajského súdu v Nitre zo dňa 30. apríla 2019 č. k. 12CoPr/6/2018-568 bol zmenený aj výrok o určení, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá, a to tak, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával. Tento rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 30. mája 2019.

8. Ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá aj naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy v prípade, že mu neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy. Výnimku predstavuje ustanovenie obsiahnuté v § 79 ods. 1 ZP, podľa ktorého pracovný pomer netrvá, ale sa končí, a to vtedy, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V tomto prípade sa pracovný pomer končí dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu (o skončení pracovného pomeru nemožno rozhodnúť spätne, napríklad ku dňu nadobudnutia účinnosti výpovede).

9. Podľa § 161 ods. 1 CSP, ak tento zákon neustanovuje inak, súd kedykoľvek počas konania prihliada na to, či sú splnené podmienky, za ktorých môže konať a rozhodnúť (ďalej len „procesné podmienky“).

10. Podľa § 161 ods. 2 CSP, ak ide o nedostatok procesnej podmienky, ktorý nemožno odstrániť, súd konanie zastaví.

11. Podľa § 230 CSP, ak sa o veci právoplatne rozhodlo, nemôže sa prejednávať a rozhodovať znova.

12. Keďže odvolací súd zistil, že rozsudkom Okresného súdu Nitra zo dňa 01. 06. 2018 č. k. 15Cpr/2/2013-514 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre zo dňa 30. apríla 2019 č. k. 12CoPr/6/2018-568 bolo právoplatne rozhodnuté aj o určení, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, a to vo vzťahu k pracovnému pomeru žalobcu u žalovaného založeného pracovnou zmluvou zo dňa 02. 10. 1995 v znení jej dodatkov, odvolací súd, prihliadnuc na to, či sú splnené podmienky, za ktorých môže konať, dospel k záveru, že napadnutý výrok o určení, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával (I.) je potrebné podľa § 389 ods. 1 písm. a) CSP zrušiť, pretože v čase rozhodovania odvolacieho súdu pre rozhodovanie o tomto návrhu už neboli splnené podmienky, pričom pre rozhodnutie súdu je rozhodujúci stav v čase jeho vyhlásenia (§ 217 ods. 1 CSP). Pre pracovný pomer žalobcu u žalovaného platí, že skončil právoplatnosťou rozsudku Krajského súdu v Nitre zo dňa 30. apríla 2019 č. k. 12CoPr/6/2018-568. Z uvedeného dôvodu sa potom už vecnou správnosťou tohto napadnutého výroku, z dôvodov uvedených žalobcom v odvolaní, ani nezaoberal a preskúmaval napadnutý zamietajúci výrok týkajúci sa náhrady mzdy.

13. Vo vzťahu k zamietajúcemu výroku týkajúcemu sa náhrady mzdy boli nosnými dôvodmi odvolania žalobcu jednak určenie mzdy, z ktorej bolo náhradu mzdy potrebné posudzovať, teda, či zo mzdy hlavného ekonóma alebo predsedu družstva, obdobie, z ktorého bolo potrebné pri výpočte mzdy vychádzať, ako aj to, či bol dôvod v danom prípade mzdu nad 12 mesiacov krátiť a žalobcovi ju nepriznať.

14. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce účinného v čase dania výpovede, 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.

15. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného v čase dania výpovede, 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 zamestnancovi vôbec nepriznať.

16. Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce účinného v čase dania výpovede priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

17. Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce účinného v čase dania výpovede rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

18. Podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce účinného v čase dania výpovede, ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

19. Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce účinného v čase dania výpovede priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

20. Z dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie vyplýva, že žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 02. 10. 1995 ako hlavný ekonóm s miestom výkonu práce v obvode poľnohospodárskeho družstva, pričom pracovná zmluva bola uzatvorená na dobu neurčitú. Dodatkami č. 1 - 5 k tejto pracovnej zmluve boli menené mzdové nároky žalobcu. Dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 03. 10. 2005 (č. l. 17) bolo zmenené miesto výkonu práce na Ivanka pri Nitre. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 6 zo dňa 06. 12. 2006 bol zmenený obsah pôvodnej pracovnej zmluvy s účinnosťou od 01. 12. 2006 tak, že druh práce, povolanie bolo stanovené: predseda PD - riadenie a organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením a najširšej skupiny osôb. Zároveň bola dohodnutá základná mesačná mzda vo výške 31.050,-Sk. Dodatkom č. 7 zo dňa 28. 11. 2008 bola pracovná zmluva zmenená ohľadne mzdového nároku žalobcu, a to na sumu 35.700,-Sk. Následne došlo dňa 01. 06. 2010 k daniu výpovede zo strany zamestnávateľa, o ktorej je právoplatne rozhodnuté, že je neplatná. Vychádzajúc z uvedeného, odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, vyslovenom už v rozsudku 7C/281/2010-205, ako aj v napadnutom rozsudku a zotrváva na názore uvedenom v rozsudku odvolacieho súdu zo dňa 6. septembra 2012 v tejto veci v tom, že dohoda o zmene pracovnej zmluvy č. 6 zo dňa 06. 12. 2006, ktorou bol zmenený dojednaný druh práce na predsedu PD, je neplatná, pretože na takýto výkon činnosti nie je možné uzatvárať pracovnú zmluvu (prípadne sa dohodnúť na jej zmene), ale na takýto vzťah medzi spoločnosťou a členom orgánu je potrebné aplikovať Obchodný zákonník. Zvolenie žalobcu do funkcie člena štatutárneho orgánu žalovaného nemalo vplyv na pracovný pomer žalobcu u žalovaného na základe pracovnej zmluvy vo funkcii hlavného ekonóma. Ak je neplatná dohoda o zmene pracovnej zmluvy v zmysle dodatku č. 6, potom je následne neplatná aj dohoda o zmene pracovnej zmluvy č. 7 zo dňa 28. 11. 2008, viazaná na dodatok č. 6, preto mal odvolací súd za to, že pri náhrade mzdy žalobcu je potrebné vychádzať z jeho príjmu ako hlavného ekonóma, a nie predsedu družstva. Čo sa týka výšky mzdy, z ktorej je potrebné vychádzať, sa odvolací súd v zmysle ustanovenia § 387 ods. 2 CSP plne stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku v tejto časti (bod 37. napadnutého rozsudku), keď súd prvej inštancie dospel k záveru, že pri určení priemerného (pravdepodobného) mesačného zárobku žalobcu je potrebné vychádzať z hrubej mzdy žalobcu ako hlavného ekonóma a za rozhodné obdobie považovať tretí kalendárny štvrtrok 2010, t.j. mesiace júl, august, september 2010, a teda zo sumy 746,86 eura, pričom odvolací súd ešte dopĺňa, že k takejto výške priemerného mesačného zárobku žalobcu dospel i sám žalobca v podaní zo dňa 29. 11. 2010 (č. l. 44), v ktorom prvýkrát špecifikoval svoj nárok na náhradu mzdy a zhoduje sa aj s výpočtom priemerného (pravdepodobného) hrubého zárobku žalobcu vypočítaného znalkyňou (č. l. 752) v znaleckom posudku č. 5/2016, pričom s námietkami voči takémuto vyčísleniu mzdy sa znalkyňa vypořádala aj na pojednávaní, keď uviedla, že priemerný zárobok vyčísliła z predchádzajúceho štvrtroku, pričom postupovala v zmysle Zákonníka práce, platnej legislatívy a dostupných dokladov. Námietky žalobcu voči výške mzdy za obdobie od 01. 10. 2010 do 30. 09. 2011, teda za obdobie, za ktoré súd prvej inštancie priznal žalobcovi náhradu mzdy, preto odvolací súd nepovažoval za dôvodné, preto rozhodnutie súdu prvej inštancie v zamietajúcom výroku nad priznanú sumu s príslušenstvom za toto obdobie podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil a následne sa zaoberal tým, či je v danej veci dôvodné náhradu mzdy žalobcovi nad 12 mesiacov krátiť, a ak áno, v akom rozsahu.

21. Ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá aj naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy v prípade, že mu neprideliuje prácu podľa pracovnej zmluvy. Základným predpokladom uplatnenia nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Súčasne je potrebné neplatnosť skončenia pracovného pomeru uplatniť na súde. Vzhľadom na to, že pracovný pomer sa neskončil, zamestnávateľ je povinný prideliť zamestnancovi prácu až do právoplatného rozhodnutia súdu. Ak zamestnávateľ neprideliuje zamestnancovi prácu, je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy.

22. K ustanoveniu § 79 ods. 2 Zákonníka práce je potrebné uviesť, že jeho znenie sa viackrát zmenilo. Už zákonom č. 348/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2007 bola doba, nad ktorú šlo z rozhodnutia súdu náhradu mzdy znížiť alebo aj nepriznať, predĺžená na 12 mesiacov a zároveň boli z ustanovenia vypustené príkladmo uvedené skutočnosti, na ktoré mal súd pri rozhodovaní o uplatnení tzv. moderačného oprávnenia prihliadať. Neskôr zákon č. 257/2011 Z. z. novelizoval Zákonník práce s účinnosťou od 1. septembra 2011 tak, že dokonca súd moderačného oprávnenia zbavil, keď nepochybne pomerne tuho ustanovil, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov. Následne zákon č. 361/2012 Z. z., účinný od 1. januára 2013, upravil ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce do jeho i dnes platného znenia, keď prinavrátil tzv. moderačné oprávnenie súdu i s hraničnou lehotou 12 mesiacov a bez uvádzania skutočností, na ktoré by sa tu malo prihliadať, pričom celkovú dobu, za ktorú možno náhradu priznať, limitoval 36 mesiacmi.

23. Časť vety za bodkočiarkou, tvoriaca súčasť ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce do 31. augusta 2007, je takmer totožná s ustanovením § 61 ods. 2 časťou vety za bodkočiarkou Zákonníka práce, predchádzajúceho zákona č. 311/2001 Z. z. (zákona č. 65/1965 Zb. v znení účinnom do 31. marca 2002). Znenie § 61 ods. 2 zákona č. 65/1965 Zb. o možnosti zamestnávateľa požiadať o zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy, vrátane kritérií pre takéto rozhodnutie, bolo do tohto zákona včlenené novelizáciou vykonanou zákonom č. 20/1975 Zb. s účinnosťou od 1. júla 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. Interpretácia ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce spôsobom, akým ho interpretovala pôvodná judikatúra k § 61 ods. 2 zákona č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 20/1975 Zb. (V 7/ 1985 - Výber rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, B 8/84 - Bulletin NS ČR v dobe do 31. decembra 1992), bola založená na predpoklade všeobecnej pracovnej povinnosti - povinnosti zapojiť sa do práce. V dôsledku spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo 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 (ústavný zákon SNR č. 460/1992 Zb., prijatý s účinnosťou od 1. októbra 1992) v čl. 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, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci dvanásť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva požadovať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody, ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň

znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z odseku 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne. Z uvedených dôvodov nemožno obranu zamestnávateľa, snažiaceho sa už z okolností zamestnania sa žalobcu u iného zamestnávateľa vyvodzovať naplnenie zákonných podmienok pre uchránenie pred povinnosťou na zaplatenie náhrady mzdy po tom, čo súdy rozhodli o tom, že žalovaným výpoveď bola neplatnou. Trvať treba totiž i na tom, že ak o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zák. práce môže súd rozhodnúť len na základe žiadosti zamestnávateľa, dôkazné bremeno preukázať podmienky pre takéto prípadné rozhodnutie má zamestnávateľ (rozsudok NS SR sp. zn. 6Cdo 100/2016).

24. Návrh zamestnávateľa, aby náhrada mzdy zamestnancovi nebola vôbec priznaná, involvuje aj návrh na primerané zníženie náhrady mzdy. Naopak však, návrh zamestnávateľa na zníženie náhrady mzdy umožňuje súdu náhradu mzdy len znížiť, ale nie vôbec nepriznať. Pri rozhodovaní o znížení náhrady mzdy nie je súd viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie požaduje. Zároveň platí, že návrh zamestnávateľa na zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy sa nemôže uplatňovať ako samostatný návrh na začatie súdneho konania, ale len v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje svoj nárok na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru. Ak o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže súd rozhodnúť len na základe žiadosti zamestnávateľa, treba trvať na tom, že dôkazné bremeno preukázať podmienky pre takéto prípadné rozhodnutie zaťažuje zamestnávateľa. V prípade, že zamestnávateľ tvrdí, že sú tu skutkové okolnosti pre zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov a navrhne dôkazy na preukázanie svojich tvrdení, avšak zamestnanec ich nepovažuje za opodstatnené alebo významné pre zníženie, resp. pre nepriznanie náhrady mzdy, je jeho procesnou povinnosťou tieto tvrdenia zamestnávateľa účinne poprieť a o predmetných skutkových okolnostiach uviesť vlastné tvrdenia o tom, že nie je dôvod, aby mu náhrada mzdy nebola priznaná v ním uplatnenej výške.

25. Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom (por. R 90/1970). Kým však táto náhrada mzdy má za čas 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, satisfakčný a sankčný charakter, uplynutím tohto obdobia táto satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje a zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia.

26. Sociálna funkcia náhrady mzdy spočíva v zabezpečení peňažných prostriedkov na základné životné potreby zamestnanca. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov súd spravidla zisťuje okolnosti (subjektívne a objektívne), ktoré súvisia so zaisťovaním týchto základných životných potrieb zamestnanca; okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné. Súd je však oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväznosť na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb. Súdna prax pri tomto posudzovaní zohľadňuje, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný inde, pokiaľ áno, za akých podmienok a zárobkových možností takúto prácu konal, či vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii, zdravotnému stavu a schopnostiam, či pracoval nadčas alebo s mimoriadnym vypätím, či dosahoval iný príjem ako príjem z pracovnoprávneho vzťahu, prípadne z akého dôvodu nebol úspešný pri hľadaní zodpovedajúceho zamestnania alebo, pre aké okolnosti sa do práce vôbec nezapojil; krátenie alebo nepriznanie prichádza do úvahy v prípade, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si, a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem alebo naopak, ak niekde zarábal toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.

27. Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozhodnutiach sp. zn. 6 Cdo 157/2010 a 6 Cdo 100/2016 uviedol, že spoločensko-ekonomické zmeny, ku ktorým došlo po roku 1989, priniesli hodnotovú zmenu právneho poriadku, ktorá mala za následok zmenu chápania významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Dovtedajšia judikatúra predpokladajúca všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce) sa v dôsledku tejto hodnotovej diskontinuity s predchádzajúcim obdobím stala nepoužiteľnou. V zmysle čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal

niečo, čo zákon neukladá. Stanovila sa tak zásada rešpektujúca hodnotu slobody konania ako jednu zo základných hodnôt právneho štátu, ktorá spočíva v tom, že právnú povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Z uvedeného potom vyplýva, že zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, nemá povinnosť zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, a preto z nejestvujúcej povinnosti nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Najvyšší súd Slovenskej republiky tak dospel k záveru, že ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva požadovať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce (rozsudok NS SR sp. zn. 4Cdo/125/2018).

28. Dovolací súd sa v rozhodnutí sp. zn. 4Cdo/125/2018 plne stotožnil s týmto názorom a uviedol, že takáto interpretácia je ústavne súladná a zároveň zodpovedá zásadám poskytnutia ochrany proti bezpráviu a naplneniu všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti.

29. Zároveň ale platí, že výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva. Účelom ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce je zabrániť nie tomu, aby zamestnávateľ bol za svoj nesprávny postup postihnutý tým, že zamestnancovi zaistí rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával, ale má zabrániť nedôvodnému zvýhodňovaniu zamestnanca. Súd pri rozhodovaní o náhrade mzdy na čas presahujúci 12 mesiacov v rámci svojej voľnej úvahy musí nájsť mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce tak, aby jeho rozhodnutie zásadným spôsobom neodporovalo nielen dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti.

30. Na základe uvedených úvah súd dospel k záveru, že ustanovenie § 79 Zákonníka práce je svojou povahou sankciou voči zamestnávateľovi za to, že neplní svoju povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu a zároveň má toto ustanovenie vo vzťahu k zamestnancovi satisfakčnú povahu, pretože má zaistiť, aby zamestnancovi bolo nahradené, čo v dôsledku konania zamestnávateľa stratil.

31. 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 každej prejednávanej veci, ktoré sú nezameniteľné s okolnosťami relevantnými v iných veciach (rozsudok NS SR 4Cdo/125/2018).

32. Pri rozhodovaní o tom, či na žiadosť zamestnávateľa súd zníži, prípadne neprizná zamestnancovi náhradu mzdy za dobu presahujúcu dvanásť mesiacov, súd prihliadne k tomu, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo, z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Významné pri tom je najmä to, 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 práci, ktorá je dohodnutému druhu práce rovnocenná alebo práci, ktorej výkon je pre zamestnanca výhodnejší než v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce a akú mzdu za vykonanú prácu dosiahol alebo by mohol dosiahnuť. Keby sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok nezodpovedajúcich tým, za ktorých by vykonával prácu u zamestnávateľa v prípade, že by mu prideľoval prácu v súlade s pracovnou zmluvou, nebolo by z hľadiska daného účelu možné od zamestnanca spravodlivo požadovať, aby sa po neplatnom skončení

pracovného pomeru do takejto práce vôbec zapojil. Ak by tak napriek tomu učinil, nemôže to viesť k záveru, že požadovaná náhrada mzdy má byť znížená alebo dokonca nepriznaná.

33. Keďže žalovaný navrhol v priebehu konania nárok na náhradu mzdy žalobcu za obdobie dlhšie ako 12 mesiacov krátiť a práve krátenie mzdy nad 12 mesiacov bolo jedným z odvolacích dôvodov, odvolací súd sa zaoberal aj touto otázkou, vychádzajúc z rozhodnutí NS SR v obdobných veciach.

34. Podľa názoru odvolacieho súdu v prípade, ak žalovaný navrhol nepriznať žalobcovi náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, dôkazné bremeno preukázať podmienky pre takéto prípadné rozhodnutie má žalovaný ako zamestnávateľ. Žalovaný tento svoj návrh odôvodňoval tým, že práve žalobca spôsobil, že počas jeho funkcie predsedu PD Ivanka pri Nitre spôsobil, že po skočení výkonu funkcie predsedu družstva nemal možnosť vrátiť sa na pôvodné miesto, ako aj tým, že odvolaním žalobcu z funkcie predsedu bola skutočnosť, že družstvo počas výkonu jeho funkcie neplnilo ekonomické ukazovatele a zvyšovala sa strata, pričom mal záujem odškodniť nárok žalobcu za obdobie 1 roka, čo žalobca odmietol a priznanie nároku by bolo v rozpore s dobrými mravmi a súčasne dôvodil tým, že žalobca si prácu nehľadal, resp. jeho záujem o zamestnanie nebolo relevantné a skutočné, pričom žalobca sa spoliehal, že mu bude priznaná náhrada mzdy za celé obdobie trvania sporu.

35. Pod pojmom dobré mravy sa rozumie súhrn spoločenských, kultúrnych a mravných noriem, ktoré v historickom vývoji preukazujú istú nemennosť, vystihujú podstatné historické tendencie, sú akceptované rozhodujúcou časťou spoločnosti a majú povahu základných noriem správania. Rozpor s dobrými mravmi spočíva v tom, že výkon práva sa prieči spoločensky uznávaným názorom, ktoré vo vzájomných vzťahoch určujú, aký má byť obsah ich konania, aby bol súladný so všeobecnými zásadami spoločnosti. Vo všeobecnosti ide o prípad konania v rozpore s dobrými mravmi vtedy, keď konajúci síce formálne postupuje v medziach svojho práva, ale realizáciou tohto práva sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu. V takom prípade síce ide o výkon práva, avšak výkon práva v rozpore s dobrými mravmi, pre ktorý je typické, že konajúcemu v skutočnosti nejde o dosiahnutie cieľov, ktoré právo s takým konaním spája, ale mu ide o to, aby vedľajšie účinky jeho konania viedli k stavu jemu vyhovujúcemu, avšak poškodzujúcemu druhú stranu. Taký výkon práva, i keď je so zákonom formálne v súlade, je v skutočnosti výkonom práva iba zdanlivým, lebo jeho účelom nie je vykonať (svoje) právo, ale poškodiť právo (niekoho iného).

36. V danej veci odvolací súd dospel k záveru, že žiaden zo žalovaným uvádzaných dôvodov, a to ani v ich kombinácii, nie sú dôvodmi, pre ktoré by súd mohol krátiť náhradu mzdy žalobcu za obdobie dlhšie ako 12 mesiacov pre rozpor s dobrými mravmi. Nárok žalobcu na náhradu mzdy žalobcu je dôsledkom neplatnej výpovede zo strany žalovaného, a nie toho, že by sa žalobca po skončení výkonu funkcie predsedu družstva nemal možnosť vrátiť sa na pôvodné miesto a to, že družstvo neplnilo ekonomické ukazovatele a zvyšovala sa strata, malo pre žalobcu za následok, že bol odvolaný z funkcie predsedu družstva. Vychádzajúc z rozhodnutí NS SR, odvolací súd vychádzal z toho, že povinnosťou žalobcu nebolo hľadať si prácu, a teda ani túto skutočnosť preukazovať. Ak však žalovaný tvrdí, že žalobca by mal možnosť pracovať, a tak si z príjmu u iného zamestnávateľa uhrádzať životné potreby, čo by potom mohlo mať vplyv na krátenie mzdy nad obdobie 12 mesiacov, bol povinný toto jeho tvrdenie preukázať, avšak žalovaný v tejto časti dôkazné bremeno neunesol. Odvolací súd preto dospel k záveru, že v danej veci nie sú dôvody pre krátenie náhrady mzdy nad 12 mesiacov, počnúc od 01. 10. 2011, avšak pri jej vyčíslení je potrebné vychádzať z príjmu žalobcu ako hlavného ekonóma. Ďalšou skutočnosťou, ktorú odvolací súd zohľadnil pri krátení mzdy, je skutočnosť, že aj v súvislosti s neplatnou výpoveďou zo dňa 30. 10. 2012, o neplatnosti ktorej bolo rozhodnuté rozsudkom Okresného súdu Nitra zo dňa 01. 06. 2018 č. k. 15Cpr/2/2013-514 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre zo dňa 30. apríla 2019 č. k. 12CoPr/6/2018-568, právoplatným dňa 30. mája 2019, si žalobca v konaní, vedenom pod sp. zn. 15Cpr/2/2013 uplatňuje nárok na náhradu mzdy vo výške 56.732,48 eura s úrokom z omeškania od v žalobe špecifikovaných súm od 01. 04. 2013 do zaplatenia. Keďže o nárokoch na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 30. 10. 2012 bude rozhodované v konaní vedenom na OS Nitra pod sp. zn. 15Csp/2/2013, v predmetnom konaní sa súd už nemohol zaoberať nárokom na náhradu mzdy po druhej výpovedi zo dňa 30. 10. 2012, a preto rozhodnutie súdu prvej inštancie o nepriznaní náhrady mzdy za obdobie od 01. 11. 2012 z tohto dôvodu podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

37. Z uvedených dôvodov potom odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v zamietajúcom výroku týkajúcom sa náhrady mzdy za obdobie d 01. 10. 2011 do 31. 10. 2012, teda za 13 mesiacov podľa § 388 CSP zmenil a rozhodol, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 9.709,18 eura (13 mesiacov x 746,86 eura), spolu s úrokom z omeškania podľa nar. vlády č. 87/1995 Z., a to vo výške 9,25% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 12. 2011 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 01. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 02. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 03. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 04. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 05. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 06. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 07. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 08. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 09. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 10. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 11. 2012 do zaplataenia, úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 746,86 eura od 01. 12. 2012 do zaplataenia, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Pri určení výšky náhrady za obdobie presahujúce 12 mesiacov odvolací súd vychádzal z toho, že náhrada mzdy za toto obdobie už nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale nastupuje jej sociálna funkcia, ktorá sa odvíja od celkovej sociálnej situácie zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer. Sociálna povaha náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov nemožno zamieňať s povinnosťou zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával. Takýmto spôsobom odvolací súd dospel k tomu, že sociálnu funkciu plní výška náhrady mzdy v sume 746,86 eura mesačne, teda výška priemerného mesačného zárobku žalobcu za tretí kalendárny štvrtrok 2010, z ktorého súd vychádzal aj pri určení náhrady mzdy žalobcu za prvých 12 mesiacov, pričom zohľadnil to, že žalobca v tomto období nemal žiaden príjem. Z náhrady mzdy za toto obdobie odvolací súd priznal žalobcovi aj úrok z omeškania, a to vždy od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom sa náhrada mzdy stala splatnou za jednotlivé mesiace, v zmysle návrhu žalobcu, keďže ním požadovaná výška úroku z omeškania bola v súlade s nariadením vlády č. 87/1995 Z. z., v zmysle ktorého mu boli priznané. S právnym odôvodnením nároku na úroky z omeškania náhrady mzdy sa odvolací súd plne stotožňuje s dôvodmi rozsudku súdu prvej inštancie, na ktoré v zmysle § 387 ods. 2 CSP odkazuje.

38. Keďže odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v časti (náhrada mzdy) zmenil, rozhodol v zmysle ustanovenia § 396 ods. 1, 2 a § 255 ods. 1 CSP aj o náhrade trov konania o náhradu mzdy a to tak, že žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania o náhradu mzdy v rozsahu 72,12%. Žalobcom požadovaná suma titulom náhrady mzdy predstavovala sumu 133.886,03 eura, pričom žalobcovi bolo právoplatným rozsudkom súdu prvej inštancie priznaných 8.959,62 eura a týmto rozsudkom odvolacieho súdu suma 9.709,18 eura, čo je spolu 18.668,80 eura, čo predstavuje 13,94% Žalobca bol potom neúspešný v rozsahu sumy 115.217,23 eura, čo predstavuje 86,06% a jeho celkový neúspech je 72,12% a v tomto rozsahu má úspech žalovaný. Pre použitie ustanovenia § 257 CSP, ako navrhol žalobca v odvolaní, odvolací súd nevidel dôvody.

39. Z rovnakých dôvodov odvolací súd rozhodol aj o trovách štátu, ktoré súviseli s nárokom žalobcu na náhradu mzdy, keď strany sporu zaviazal uhradiť ich podľa pomeru úspechu vo veci v tejto časti, teda zohľadnil neúspech žalobcu 86,06% a úspech žalovaného 13,94%.

Toto rozhodnutie bolo prijaté v senáte pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

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

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).
Dovolať musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).