

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 9CoPr/4/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4616208533
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 09. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Katarína Marčeková
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2019:4616208533.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Kataríny Marčekovej a členiek senátu Mgr. Ingrid Radošickej Vallovej a Mgr. Andrey Szombathovej-Polákovej, v právnej veci žalobcu: E. M., nar. XX. XX. XXXX, bytom R., J. A. XXXX/ XX, zast. Odborový zväz KOVO, IČO: 30 804 078, so sídlom Bratislava, Miletičova 24, proti žalovanému: Kongsberg Automotive, s. r. o., so sídlom Vráble, Hlavná 48, IČO: 34 122 583, zast. Advokátska kancelária bnt attorneys-at-law, s. r. o., so sídlom Bratislava, Cintorínska 7, IČO: 35 886 978, o zaplatenie náhrady mzdy s príslušenstvom z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, o odvolaniach žalobcu a žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Topoľčanoch zo dňa 8. októbra 2018 č. k. 5Cpr/27/2016-293 v spojení s opravným uznesením zo dňa 7. novembra 2018 č. k. 5Cpr/27/2016-339 a opravným uznesením zo dňa 16. apríla 2019 č. k. 5Cpr/27/2016-367 takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom zamietajúcom výroku týkajúcom sa náhrady mzdy za obdobie od 01. 09. 2019 do 31. 12. 2016 **p o t v r d z u j e .**

Vo zvyšnom zamietajúcom výroku týkajúcom sa náhrady mzdy za obdobie od 01. 01. 2015 do 31. 08. 2016 a vo výroku o trovách konania napadnutý rozsudok **z r u š u j e** a vec mu vracia na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1.1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy určenú z jeho priemerného zárobku, počítanú za obdobie od 1. januára 2014 do 31. decembra 2014 v celkovej sume 10.672,89 eura, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Žalovanému zároveň uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi 5,25% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. februára 2014 až do zaplatenia, 5,25% úrok z omeškania z dlžnej sumy 817,85 eura počítaný za obdobie od 14. marca 2014 až do zaplatenia, 5,25% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. apríla 2014 až do zaplatenia, 5,25% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. mája 2014 až do zaplatenia, 5,15% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. júna 2014 až do zaplatenia, 5,15% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. júla 2014 až do zaplatenia, 5,15% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. augusta 2014 až do zaplatenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. septembra 2014 až do zaplatenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. októbra 2014 až do zaplatenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. novembra 2014 až do zaplatenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 817,85 eura počítaný za obdobie od 14. decembra 2014 až do zaplatenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. januára 2015 až do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Súd vo zvyšku žalobu zamietol. Rozhodol, že žalovaný je povinný zaplatiť Slovenskej republike na účet

tunajšieho súdu súdny poplatok vo výške 640 eur, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku a o trovách konania rozhodol, že žiadna zo strán sporu nemá právo na náhradu trov konania. Rozhodnutie odôvodnil ustanoveniami § 79 ods. 1, 2, § 134 ods. 1, 2, 4, § 135 Zákonníka práce, § 100 ods. 1, § 101, 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. a uviedol, že žalobca pracoval u žalovaného v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy zo dňa 02. 09. 2009, pričom bola dohodnutá základná mesačná mzda vo výške 355 eur. Dohodou o zmene pracovných podmienok č. 1 zo dňa 30. 11. 2009 bola dohodnutá medzi stranami základná mesačná mzda žalobcu 414 eur, dohodou o zmene pracovných podmienok č. 3 zo dňa 26. 02. 2010 bola dohodnutá medzi stranami základná mesačná mzda žalobcu 429 eur, dohodou o zmene pracovných podmienok č. 4 zo dňa 31. 03. 2010 bola dohodnutá medzi stranami základná mesačná mzda žalobcu 500 eur, dohodou o zmene pracovných podmienok č. 5 zo dňa 30. 06. 2010 bol dohodnutý medzi stranami druh práce žalobcu: elektrikár - údržba elektrických častí KA, pracovný pomer bol uzavretý na dobu určitú do 02. 03. 2011, pracovný čas 37,5 hod. týždenne, dohodou o zmene pracovných podmienok č. 6 zo dňa 14. 02. 2011 bola dohodnutá zmena pracovnej zmluvy - pracovný pomer sa uzatváral na dobu neurčitú, dohodou o stanovení základnej mesačnej mzdy zo dňa 30. 06. 2010 bola dohodnutá základná mesačná mzda žalobcu v sume 637 eur, dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 7 zo dňa 30. 04. 2011 bol dohodnutý druh práce: údržbár II a základná mesačná mzda žalobcu 666 eur, dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 8 zo dňa 29. 07. 2011 bola dohodnutá základná mesačná mzda žalobcu 680 eur. Dňa 30. októbra 2013 bola žalobcovi doručená výpoveď, na základe ktorej sa mal skončiť jeho pracovný pomer. Vo výpovedi bol ako dôvod skončenia pracovného pomeru uvedený § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zároveň bolo vo výpovedi uvedené, že žalovaný sa stal nadbytočným v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o znížení počtu zamestnancov za účelom zefektívnenia práce. Rozsudkom Okresného súdu Nitra č. k. 14Cpr/1/2014-285 zo dňa 15. 03. 2017, právoplatným dňa 20. 05. 2018, bolo určené, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 04. 10. 2013, doručená žalobcovi dňa 30. 10. 2013, je zo strany žalovaného voči žalobcovi neplatné. Krajský súd v Nitre rozsudkom č. k. 6CoPr/3/2018-326 zo dňa 18. 04. 2018 rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil. Z výplatných pásov žalobcu za mesiace 10/2013 až 12/2013 súd zistil, že priemerný hodinový zárobok žalobcu k 01. 01. 2014 bol 5,423 eura. Listom zo dňa 06. 11. 2013 žalobca žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní v zmysle § 79 ods. 1 ZP, nakoľko považuje výpoveď, ktorá mu bola doručená dňa 30. 10. 2013, za neplatnú. Listom zo dňa 16. 12. 2013 žalobca žalovanému opätovne oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní a žiadal, aby ho zamestnávateľ písomne vyzval k nástupu do práce. Z pracovnej zmluvy uzavretej dňa 01. 10. 2014 vyplýva, že žalobca ako zamestnanec nastúpil od 01. 10. 2014 do pracovného pomeru u zamestnávateľa SEMECS s. r. o., základná mesačná mzda bola dohodnutá vo výške 463 eur, pracovná funkcia: elektromechanik SMT - stredne pokročilý, úsek výroby. Z oznámenia ÚPSVaR Nitra zo dňa 16. 01. 2014 vyplýva, že žalobca bol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa 01. 01. 2014. Z potvrdenia ÚPSVaR Nitra zo dňa 06. 10. 2014 vyplýva, že žalobca bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 01. 01. 2014 do 30. 09. 2014. Z dokladov na č. l. 175 až 177 spisu vyplýva, že žalobca si dňa 26. 08. 2014 podal žiadosť o zamestnanie v spol. SEMECS s. r. o., Vrábľe, dňa 04. 02. 2014 podal žiadosť o zamestnanie v Randstad, Vrábľe, dňa 16. 01. 2014 v spoločnosti Hessel s. r. o., Vrábľe, dňa 10. 04. 2014 v spoločnosti ARGEMATIC, s. r. o. Nitra. Zo mzdového listu žalobcu za mesiac 12/2013 vyplýva, že žalovaný titulom odstupného vyplatil žalobcovi sumu 817 eur. Z výplatných pásov žalobcu za mesiace 10/2014 až 5/2018 vyplýva, že žalobca mal u zamestnávateľa SEMECS s. r. o., Vrábľe priemerný hodinový zárobok pri nástupe do zamestnania v roku 2014 - 13,021 eura až po 5,9065 eura v roku 2018. Z webovej stránky na č. l. 277 spisu vyplýva, že žalobca pôsobil ako DJ Zvuko na svadbách, stužkových, plesoch.

1.2. Súd uviedol, že ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer a ak zamestnanec 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. Ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu, je povinný poskytnúť náhradu mzdy, keď začiatok poskytovania náhrady mzdy je viazaný na oznámenie zamestnanca. 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, pričom podmienkou zníženia, resp. nepriznania náhrady mzdy je uplatnenie tohto nároku zamestnávateľom na súde. Súd však náhradu mzdy neznižuje, ak dospeje k záveru, že na zníženie nie sú žiadne dôvody (to isté platí v prípade nepriznania náhrady za čas presahujúci 12 mesiacov). Právo na náhradu mzdy možno prvýkrát uplatniť, keď sa tá stane splatnou, t. j. keď nastane čas jej plnenia - splatnosťou sa právo na náhradu

mzdy stáva vymáhateľným právom, teda stáva sa nárokom. Na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že nárok žalobcu je dôvodný iba v časti vyplatenia náhrady mzdy v sume 10.672,89 eura. Žalobca pracoval u žalovaného, pričom žalovaný s ním výpoveďou zo dňa 04. 10. 2013 ukončil pracovný pomer, čo bolo predmetom súdneho sporu. Na základe rozsudku Okresného súdu Nitra č. k. 14Cpr/1/2014-285 zo dňa 15. 03. 2017 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. 6CoPr/3/2018-326 zo dňa 18. 04. 2018, právoplatného dňa 20. 05. 2018, bolo určené, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 04. 10. 2013, doručená žalobcovi dňa 30. 10. 2013, je zo strany žalovaného voči žalobcovi neplatná. V období od 01. 01. 2014 do 31. 12. 2014 žalovaný neprideloval žalobcovi prácu, neposkytol mu žiadnu mzdu. Celková suma náhrady mzdy (ako priemerná predpokladaná mzda žalobcu) za obdobie od 01. 01. 2014 do 31. 12. 2014 je v sume 10.672,89 eura, ktorú sumu súd žalobcovi priznal. Súd sa následne zaoberal návrhom žalovaného na nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Súd po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, t. j. za obdobie od 01. 01. 2015 do 31. 12. 2016 by mal nepriznať, nakoľko bolo preukázané, že žalobca sa od 01. 10. 2014, t. j. 9 po mesiacoch od neplatného skočenia pracovného pomeru zapojil do práce - zamestnal sa u jeho súčasného zamestnávateľa SEMECS s. r. o., Vrāble, kde mal pri nástupe do práce síce nižšiu základnú zložku mzdy, ako mal pri daní mu výpovede u žalovaného (u žalovaného pri nástupe do zamestnania mal základnú mesačnú mzdu žalobca ešte nižšiu - 355 eur, v spol. SEMESC, s. r. o. mal pri nástupe základnú mesačnú mzdu 463 eur), rovnakú základnú mesačnú mzdu ako mal u žalovaného v čase dania výpovede, a to v sume 676 eur, dosiahol žalobca v septembri 2016. V konaní bolo však tiež preukázané, že žalobca okrem pracovného pomeru, spolu s manželkou, ktorá si podľa vyjadrenia žalobcu otvorila živnosť v marci 2014, pôsobil ako DJ Zvuko a nepochybne aj z tejto činnosti mal žalobca príjem, takže po dobu vedenia súdneho sporu o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru po dobu presahujúcu 12 mesiacov od dania neplatnej výpovede, žalobcovi z pracovného pomeru, aj činnosti DJ plynul príjem a nemusel teda v dôsledku neplatného rozviazania pracovného pomeru utpieť žiadnu finančnú ujmu. Tiež pri moderačnom práve súd prihliadol na okolnosť, že žalobca už nemal záujem pokračovať v práci u žalovaného. Pokiaľ ide o dĺžku trvania súdneho konania o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, táto okolnosť nemôže mať vplyv na stanovenie výšky náhrady mzdy a taktiež neposkytovanie náhrady mzdy žalobcovi zo strany žalovaného po dobu vedenia súdneho sporu v zmysle § 79 ods. 1 ZP nemá vplyv na stanovenie výšky náhrady mzdy po dobe presahujúcej 12 mesiacov od dania neplatnej výpovede. Súd na základe hore uvedeného preto náhradu mzdy za obdobie od 01. 01. 2015 do 31. 12. 2016 žalobcovi na žiadosť zamestnávateľa z hore uvedených dôvodov nepriznal a žalobu vo zvyšku zamietol. Pokiaľ žalovaný žiadal, aby súd zaviazal žalobcu vydať žalovanému bezdôvodné obohatenie, keď žalovaný vyplatil žalobcovi odstupné vo výške jednomesačnej mzdy v sume 817 eur a súd rozhodol o neplatnosti výpovede, žalobca tu vzniesol námietku premlčania. Skončenie pracovného pomeru so žalobcom bolo v zmysle § 240 ods. 10 ZP neplatné od začiatku zo zákona, teda odo dňa 01. 01. 2014 nasledujúceho po skončení pracovného pomeru, žalovaný teda mohol uplatniť svoj nárok na vrátenie odstupného už odo dňa nasledujúceho po jeho reálnom vyplatení (podľa pracovnej zmluvy bol deň splatnosti dohodnutý na 13. kalendárny deň v mesiaci), a to ako nárok na vrátenie plnenia, ktoré v skutočnosti nemalo byť vyplatené, keďže pracovný pomer v zmysle § 79 ods. 1 ZP v spojení s § 240 ods. 10 ďalej trval. Vo vzťahu k nároku na vrátenie odstupného sa uplatňuje v zmysle § 101 OZ všeobecná trojročná premlčacia doba, ktorá plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz, t. j. premlčacia doba plynula od 14. 01. 2014 a uplynula 14. 01. 2017, pričom žalovaný uplatnil svoj nárok na vrátenie odstupného na súde až dňa 25. 06. 2018, teda po uplynutí premlčacej doby a jeho nárok je teda premlčaný. Žalobca žiadal priznať aj úroky z omeškania z uplatneného nároku na náhradu mzdy a žalovaný žiadal, aby súd žalobcovi nepriznal požadované úroky z omeškania, resp. ich priznal žalobcovi až odo dňa nasledujúceho po právoplatnosti rozsudku KS v Nitre č. k. 6CoPr/3/2018-326 zo dňa 18. 04. 2018. Súd dospel k záveru, že žalobca má nárok na úroky z omeškania, ktoré mu priznal tak, ako sú uvedené vo výroku tohto rozsudku. V zmysle § 79 ods. 1 ZP mal žalovaný povinnosť platiť žalobcovi náhradu mzdy od okamihu, ako mu žalobca oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní až do okamihu, pokiaľ súd rozhodne o skončení pracovného pomeru alebo do času, keď žalovaný umožní žalobcovi vykonávať prácu. K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza u jednotlivých náhrad mzdy spravidla ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť, a nie až právoplatnosťou rozsudku o určení neplatnosti skočenia pracovného pomeru (uznesenie NS SR č. 6Cdo/246/2010). Žalovaný sa s plnením povinnosti - platiť žalobcovi náhradu mzdy dostával do omeškania každý mesiac, kedy si túto povinnosť neplnil. Úroky sú sankciou za neplnenie povinnosti žalovaného. V zmysle § 1 ods. 4 ZP, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa ods. 1 všeobecné ustanovenia

Občianskeho zákonníka (uznesenie NS SR sp. zn. Cdo/116/2008), tu konkrétne § 517 OZ. Právny nárok na úroky z omeškania nie je vylúčený (uznesenie ÚS SR č. 494/2013 z 09. 10. 2013). Na základe hore uvedeného preto súd rozhodol tak, ako je to uvedené vo výroku tohto rozsudku. O povinnosti zaplatiť súdny poplatok za konanie žalovaným súd rozhodol podľa § 2 ods. 2 zák. č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov, podľa ktorého, ak je poplatník od poplatku oslobodený (v tomto prípade podľa § 4 ods. 2, písm. d) citovaného zákona žalobca oslobodený bol) a súd návrhu vyhovel, zaplatí podľa výsledku konania poplatok alebo jeho pomernú časť žalovaný. Súd preto uložil žalovanému zaplatiť súdny poplatok vo výške 640 eur za konanie o zaplatenie náhrady mzdy (prisúdenej vo výške 10.672,89 eura). O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd podľa § 255 ods. 2 CSP, keď žalobca mal vo veci iba čiastočný úspech, preto súd vyslovil, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo, keď konečné rozhodnutie o tom, či bude nároku žalobcu vyhovené a o akú konkrétnu výšku bude náhrada mzdy zamestnanca znížená, prislúchalo súdu.

2. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalobca, odôvodniac ho tým, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Súd prvej inštancie uplatnil vo vzťahu k rozsahu priznanej náhrady mzdy moderačné právo z dôvodu, že žalobca sa od 01. 10. 2014 zapojil do práce - zamestnal sa u jeho súčasného zamestnávateľa SEMEC s. r. o., Vrábľa, vykonával spolu s manželkou živnosť - pôsobil ako DJ, z čoho mu mal plynúť príjem a žalobca už nemal záujem pokračovať v práci u žalovaného. Žalobca nikdy nespochybňoval, že sa od 01. 10. 2014 do pracovného pomeru zapojil, bol k tomu prinútený okolnosťami. Mal dve nezaopatrené, študujúce deti a pred neplatným skončením pracovného pomeru bol hlavným prispievateľom do rodinného rozpočtu. Súd vo svojom rozhodnutí síce konštatoval, že nástupná mzda žalobcu u zamestnávateľa SEMEC s. r. o., Vrábľa bola nižšia ako mzda žalobcu v čase neplatného skončenia pracovného pomeru u žalovaného, avšak túto skutočnosť vo svojom rozhodnutí v prospech žalobcu žiadnym spôsobom nezohľadnil. Hrubá mzda žalobcu bola za prvý mesiac výkonu práce u nového zamestnávateľa vo výške 565,31 eura brutto. Naproti tomu, hrubá mzda žalobcu v posledný mesiac pred neplatným skončením pracovného pomeru u žalovaného (december/2013) bola 852,14 eura brutto. Zásadný rozdiel medzi dosahovanou mzdou u žalovaného a u nového zamestnávateľa, ktorý mal súd zohľadniť pri svojom rozhodovaní, je zrejmy aj na vývoji priemerného zárobku pre pracovnoprávne účely. U žalovaného bol žalobcov priemerný zárobok pre pracovnoprávne účely uplatňovaný pre posledný kvartál roku 2013 vo výške 5,0050 eura za hodinu. Pre účely nároku na náhradu mzdy bol priemerný zárobok žalobcu pre pracovnoprávne účely dosahovaný u žalovaného vypočítaný z posledného kvartálu pred neplatným skončením pracovného pomeru dokonca vo výške 5,4523 eura za hodinu. U nového zamestnávateľa dosiahol žalobca vyšší priemerný zárobok ako u žalovaného až v mesiaci október 2017, a to vo výške 5,7852 eura za hodinu. Nevýhodnosť podmienok výkonu práce u nového zamestnávateľa žalobcu je zrejma aj z faktu, že podľa popisu pracovnej funkcie a pracovnej náplne vykonával žalobca u nového zamestnávateľa na pracovnej pozícii Elektromechanik SMT - stredne pokročilý, práce montážneho charakteru - elektromechanická montáž dosiek plošných spojov, automatické osádzanie komponentov, balenie a ľahká mechanická montáž. V pracovnom pomere u žalovaného vykonával žalobca pracovnú pozíciu údržbár. Vykonával teda údržbárske práce elektrických zariadení, čo je nepochybne kvalifikovanejšia práca ako montáž plošných spojov. Je teda zrejme, že nový pracovný pomer žalobcu bol uzatvorený a trval (do októbra 2017, vo vzťahu k mzdovým podmienkam) za zjavne nevýhodnejších podmienok. Tieto skutočnosti, preukázané predloženými písomnými dôkazmi, súd zjavne vyhodnotil a posúdil v neprospech žalobcu, a to aj napriek tomu, že súd sa vo svojom rozhodnutí, okrem iného, odvoláva na rozhodnutie R/1994 (NS ČR) - k zníženiu, prípadne nepriznaniu náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 ZP, môže súd pristúpiť len vtedy, ak po zhodnotení všetkých okolností prípadu možno vyvodíť, že pracovník sa zapojil (mohol zapojiť) do práce v inej organizácii za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, ak by organizácia plnila svoju povinnosť pridelovať mu túto prácu. Z vykonaných dôkazov však nevyplýva, že žalobca sa zapojil do práce v inej organizácii za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, ako by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, ak by organizácia plnila svoju povinnosť pridelovať mu túto prácu. Zároveň, ak sa má posudzovať rovnocennosť alebo výhodnosť podmienok novej práce vo vzťahu k práci u žalovaného, má sa posudzovať k práci, ktorú by žalobca u žalovaného vykonával v danom čase, teda v čase, kedy prebiehal spor o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Nemalo by byť preto právne významné, že súd pri svojom rozhodovaní porovnával nástupnú mzdu žalobcu u nového zamestnávateľa a nástupnú mzdu žalobcu u žalovaného. Má za to, že súd okrem toho, že na

základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a nesprávne právne posúdil vec, nerozhodoval ani v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou súdov v podobných prípadoch. Uviedol tiež, že jedným z dôvodov, pre ktoré súd rozhodol o nepriznaní náhrady mzdy v rozsahu nad 12 mesiacov, mal byť ten, že žalobca mal od roku 2014 spolu s manželkou pôsobiť ako DJ Zvuko, z čoho mu mali podľa súdu nepochybne plynúť príjmy. Tvrdenie o tom, že žalobca vykonával hudobnú činnosť - DJ uviedol na súde žalovaný. K tomuto tvrdeniu predložil žalovaný iba jeden listinný dôkaz a to jednu fotku z akcie konanej v roku 2018, na ktorej je žalobca pri hudobnej aparatúre. Vo vzťahu k preukazovaniu tvrdenia, že mal žalobca príjmy aj z iných činností okrem pracovnoprávneho vzťahu, žalovaný neunesol z pohľadu žalobcu žiadne dôkazné bremeno. Z predloženia jednej fotky z akcie konanej v roku 2018 nie je možné dospieť ku skutkovým zisteniam, že žalobca mal príjmy z výkonu hudobnej produkcie. Tvrdenie žalovaného o údajných iných príjmoch žalobcu, žalobca vyvrátil tým, že vo svojej výpovedi uviedol, že živnostenské oprávnenie na hudobnú činnosť má jeho manželka, nie on a s touto činnosťou manželke pomáhal. Skutočnosť, že živnostenské oprávnenie na hudobnú činnosť je vydané manželke žalobcu, žalovaný nikdy nerozporoval. Uviedli, že majú za to, že súd na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam aj vo vzťahu k údajným príjmom žalobcu z výkonu zárobkovej činnosti na základe živnostenského oprávnenia, pretože žiadne takéto príjmy žalobca nedosahoval. Tieto príjmy, ak by nejaké boli, by neboli príjmami žalobcu, ale boli by príjmami jeho manželky, ktorá mala oprávnenie vykonávať túto živnosť. Pri zohľadňovaní iných príjmov v rámci rozhodovania súdov o výške náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru ani zákon, ani rozhodovacia prax súdov nepripúšťa, aby pri uplatňovaní moderačného práva súdu, súd prihliadal na príjmy iných príbuzných osôb. Súd posudzuje nárok žalobcu, a preto sú právne relevantné pre posúdenie rozsahu nároku na náhradu mzdy iba aktívne príjmy žalobcu. Skutkový stav, z ktorého súd vyvodil svoje rozhodnutie teda nevyplýva z predložených dôkazov. Živnostenské oprávnenie na výkon hudobných činností nemal žalobca, ale jeho manželka a žalobcovi z tejto činnosti jeho manželky žiadne príjmy, ani zisky neplynuli. Žalovaný v rámci dokazovania žiadnym spôsobom nepreukázal dokonca ani to, že by z podnikateľskej činnosti mala akýkoľvek zisk alebo aspoň príjem manželka žalobcu. Právne významné je najmä to, že v rámci dokazovania nebolo preukázané zo strany žalovaného, že by žalobca mal iné príjmy alebo, že by mu plynul zisk z inej činnosti ako z vykonávaného pracovného pomeru u nového zamestnávateľa. V tejto súvislosti neboli žalovaným predložené žiadne dôkazy. Žalovaný v rámci svojej výpovede uviedol, že z hudobnej činnosti v tom čase žiadne príjmy (rozumej zisk) nemala ani manželka, a to z dôvodu, že mala zvýšené náklady na zaobstaranie technického vybavenia. Pri výkone podnikateľskej činnosti na základe živnostenského oprávnenia, ak by ju vykonával žalobca, by bolo podstatnejšie vo vzťahu k posúdeniu nároku na priznanie náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru vyhodnocovať ekonomickú kategóriu zisk, nie príjem, keďže voči príjmu je nutné zohľadniť aj náklady na výkon živnosti. Otázkou zisku z výkonu hudobnej činnosti sa však súd rovnako nijako nezaoberal. Na základe vyššie uvedeného je absolútne nepochopiteľné konštatovanie súdu, že žalobcovi z pracovného pomeru, aj činnosti DJ plynul príjem a nemusel teda v dôsledku neplatného rozviazania pracovného pomeru utrpieť žiadnu finančnú ujmu. Takéto tvrdenie nie je podložené žiadnymi dôkazmi, nemá oporu v dokazovaní a nemožno ho ani zo žiadnych vykonaných dôkazov nepriamo vyvodiť. Navyiac, je v rozpore s faktickým skutkovým stavom, keďže žalobca príjem z hudobnej činnosti nemal. Uviedol tiež, že súd pri rozhodovaní vzal do úvahy aj tvrdenie žalobcu, že sa do výkonu práce u žalovaného už nechce vrátiť. Z rozhodovacej praxe súdov nevyplýva, že rozhodnutie žalobcu urobené v priebehu súdneho sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru, nepokračovať v pracovnom pomere u žalovaného, by malo byť vyhodnocované na ťarchu žalobcu pri posudzovaní nároku na náhradu príjmu z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru. V čase podania žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru mal žalobca záujem v pracovnom pomere so žalovaným pokračovať. V priebehu trvania tohto súdneho konania bol však žalobca nútený zapojiť sa do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi a to zásadným spôsobom jeho rozhodovanie o pokračovaní v pracovnom pomere so žalovaným ovplyvnilo. V priebehu súdneho konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru bol žalobcov pracovný pomer s novým zamestnávateľom zmenený na neurčitý čas, v priebehu roka 2017 sa mzdovými podmienkami u nového zamestnávateľa žalobca dostal približne na úroveň mzdových podmienok u žalovaného v čase skončenia pracovného pomeru v roku 2013, stal sa súčasťou pracovného kolektívu a všetky tieto skutočnosti vplývali na jeho rozhodnutie, že v čase konania pojednávania v súdnom konaní o náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru už žalobca nemal záujem pokračovať v pracovnom pomere so žalovaným. Súd nezisťoval skutočnosti uvedené vyššie, vedúce žalobcu k tomuto rozhodnutiu. Vo vzťahu k priznaniu rozsahu náhrady mzdy mal za to, že rozhodnutie žalobcu o nepokračovaní v pracovnom pomere k žalovanému má byť irelevantné. Žalobca uplatnil svoj nárok na náhradu mzdy v rozsahu 36 mesiacov

s príslušenstvom. Náhrada mzdy má plniť satisfakčnú a sankčnú funkciu za neposkytovanie mzdy zamestnancovi z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru. Priznanie nároku na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru nemá plniť sankčnú funkciu za neochotu žalobcu pokračovať v pracovnom pomere u žalovaného po takmer 50 mesiacoch trvania súdneho konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na ktorý dal dôvod žalovaný. Z uvedených dôvodov žiadal, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy určenú z jeho priemerného zárobku, počítanú za obdobie od 1. januára 2014 do 31. decembra 2016 v celkovej sume 32.018,63 eura do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Žalovaný je zároveň povinný zaplatiť žalobcovi do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku 5,25% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. februára 2014 až do zaplataenia, 5,25% úrok z omeškania z dlžnej sumy 817,85 eura počítaný za obdobie od 14. marca 2014 až do zaplataenia, 5,25% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. apríla 2014 až do zaplataenia, 5,25% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. mája 2014 až do zaplataenia, 5,15% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. júna 2014 až do zaplataenia, 5,15% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. júla 2014 až do zaplataenia, 5,15% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. augusta 2014 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. septembra 2014 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. októbra 2014 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. novembra 2014 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 817,85 eura počítaný za obdobie od 14. decembra 2014 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. januára 2015 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. februára 2015 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 817,85 eura počítaný za obdobie od 14. marca 2015 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. apríla 2015 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. mája 2015 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. júna 2015 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. júla 2015 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. augusta 2015 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. septembra 2015 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. októbra 2015 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. novembra 2015 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 817,85 eura počítaný za obdobie od 14. decembra 2015 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. januára 2016 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. februára 2016 až do zaplataenia, 5,05% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. marca 2016 až do zaplataenia, 5,00% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. apríla 2016 až do zaplataenia, 5,00% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. mája 2016 až do zaplataenia, 5,00% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. júna 2016 až do zaplataenia, 5,00% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. júla 2016 až do zaplataenia, 5,00% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. augusta 2016 až do zaplataenia, 5,00% úrok z omeškania z dlžnej sumy 940,52 eura počítaný za obdobie od 14. septembra 2016 až do zaplataenia, 5,00% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. októbra 2016 až do zaplataenia, 5,00% úrok z omeškania z dlžnej sumy 858,74 eura počítaný za obdobie od 14. novembra 2016 až do zaplataenia, 5,00% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. decembra 2016 až do zaplataenia, 5,00% úrok z omeškania z dlžnej sumy 899,63 eura počítaný za obdobie od 14. januára 2017 až do zaplataenia, prípadne aby odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

3. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie aj žalovaný, čo do výroku o trovách konania, ktoré odôvodnil tým, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Súd o nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP, nakoľko žalobca mal úspech iba čiastočný a konečné rozhodnutie o tom, či bude nároku žalobcu vyhovieť a o akú konkrétnu výšku bude náhrada mzdy znížená, prislúchalo súdu. S uvedeným odôvodnením súdu sa nemožno stotožniť, nakoľko ustanovenie § 255 ods. 2 CSP je premietnutím zásady úspechu v spore. V danom prípade je nesporné, že žalobca si v konaní žalobou uplatnil náhradu mzdy za obdobie 36 mesiacov v celkovej sume 32.018,63 eura s príslušenstvom. Súd však s ohľadom

na vykonané dokazovanie priznal žalobcovi náhradu mzdy len za 12 mesiacov a to v sume 10.672,89 eura plus príslušenstvo. Z uvedeného je zrejmé, že žalobca bol úspešný len v 1/3, naopak, žalovaný bol úspešný v rozsahu 2/3. Celkovo bol teda žalovaný úspešný v spore v rozsahu 1/3. Ustanovenie § 255 ods. 2 CSP podľa nášho názoru neumožňuje súdu, aby napr. so zreteľom na skutočnosť, že súd využil v spore svoje moderačné právo, nepriznal náhradu trov konania žiadnej zo strán sporu, napriek tomu, že jedna zo strán sporu bola výrazne úspešnejšia. Máme za to, že možnosť rozhodnutia, že žiadna zo strán sporu nemá právo na náhradu trov konania, pripadá do úvahy iba v tom prípade, ak úspech strán je pomerne rovnaký, teda v prípade, ak každá zo strán je v spore cca rovnako úspešná aj neúspešná zároveň (v spore sa navzájom vyvážia úspech a neúspech). Ustanovenie § 255 CSP, ktoré predstavuje zásadu úspechu v spore, neumožňuje súdu vysloviť, že žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania, pokiaľ jedna zo strán sporu je v spore výrazne úspešnejšia. Zákon umožňuje nepriznať náhradu trov konania žiadnej zo strán iba v prípadoch absolútne výnimočných, kedy sú dané dôvody hodné osobitného zreteľa, ktoré však súd musí riadne zdôvodniť (ust. § 257 CSP). To sa však v danom prípade nestalo. V danom prípade si žalobca uplatnil maximálnu možnú výšku náhrady mzdy, i keď vedel, resp. s ohľadom na fakt, že bol zastúpený osobou s právnickým vzdelaním, vedieť mal, že táto mu zrejme prisúdená nebude, nakoľko aj v zmysle judikatúry takáto náhrada mzdy má mať satisfakčný charakter. Žalobca vedel, že v rozhodujúcom období poberal aj iné príjmy, zo závislej aj inej činnosti, a teda mohol odhadnúť, že náhrada mzdy mu v plnom rozsahu v zmysle ustálenej súdnej praxe nebude priznaná. Javí sa potom ako nespravodlivé, že i keď žalobcovi nebola priznaná žalobou uplatnená výška náhrada mzdy, má žalovaný znášať vzniknuté trovy konania výlučne sám. Aj ustálená judikatúra súdov hovorí, že v prípadoch, kedy súd využije právo znížiť žalovanú sumu, vhodným riešením bude, aby strana mala právo na náhradu trov konania z prisúdenej sumy (nie zo sumy žalovanej). Z uvedených dôvodov navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok vo výroku o trovách konania zmenil tak, že žalovaný má právo na náhradu trov konania v rozsahu 1/3.

4. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedol, že pri náhrade trov konania sa síce uplatňuje zásada pomeru úspechu vo veci, avšak v prípade, ak úspech jednej zo strán vo veci je len čiastočný, § 255 ods. 1 CSP priznáva súdu právo rozhodnúť o náhrade trov konania dvoma spôsobmi. Súd v tomto prípade buď náhradu trov konania pomerne rozdelí, alebo náhradu trov konania neprizná žiadnej zo strán. V predmetnom spore si žalobca uplatňoval náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru za 36 mesiacov vo výške 32.018,63 eura s príslušenstvom. Súd však využil svoje moderačné právo a priznal žalobcovi náhradu mzdy vo výške 10.627,89 eura s príslušenstvom. Z uvedeného vyplýva, že žalobca v spore dosiahol čiastočný úspech a súd bol teda na základe § 255 ods. 2 CSP oprávnený nepriznať právo na náhradu trov konania žiadnej zo strán. CSP v ustanovení § 255 ods. 2 nekladie pri rozhodovaní súdu o náhrade trov konania pri čiastočnom úspechu vo veci žiadne podmienky. Súd sa tak môže rozhodnúť, ktorým spôsobom náhradu trov konania prizná, resp. neprizná, a to aj s ohľadom na konkrétne okolnosti prípadu, resp. charakteru sporu. K tvrdeniu, že žalovaný mal vedieť, že súd mu neprisúdi maximálnu možnú výšku náhrady mzdy, uviedol, že vzhľadom na to, že náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemá iba satisfakčnú funkciu vo vzťahu k zamestnancovi, ale najmä sankčnú funkciu vo vzťahu k zamestnávateľovi, považuje za adekvátne, že žalobca žiadal o priznanie náhrady mzdy za obdobie 36 mesiacov. Tak žalobca ako jeho právny zástupca nemohli predvídať, v akej miere súd uplatní moderačné právo. Už vôbec nemohol predvídať, že súd uplatní moderačné právo vo vzťahu k priznanej náhrade mzdy v maximálnom rozsahu. Je teda objektívne nemožné uplatňovať nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru len v takej výške, aby aj po prípadnom uplatnení moderačného práva súdom bol vždy žalobca úspešnejšou stranou sporu. Je absurdné, aby žalobca predpísal výsledok súdneho konania, a teda možnosť rozsahu využitia moderačného práva súdom, a v dôsledku toho žiadal súd o náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru v nižšom rozsahu. V danom prípade bolo rozhodnutie súdu o výške priznanej náhrady mzdy v prvom rade závislé od úvahy súdu. Táto skutočnosť mala byť podľa žalobcu súdom zohľadnená aj pri priznávaní náhrady trov konania. Z uvedených dôvodov navrhol napadnutý výrok ako vecne správny potvrdiť.

5. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že odvolanie žalobcu považuje v celom rozsahu za nedôvodné. Je toho názoru, že v danej právnej veci súd uplatnil moderačné právo v súlade so zákonom a rozhodovacou praxou súdov a rozhodnutie súdu prvej inštancie odzrkadľuje riadne zistený skutkový stav. Žalobca v podanom odvolaní tvrdí, že v čase, kedy mu bola daná výpoveď zo strany žalovaného, bol hlavným prispievateľom do rodinného rozpočtu a mal dve nezaopatrené študujúce deti a z tohto dôvodu sa od 01. 10. 2014 zapojil do pracovného pomeru v spoločnosti SEMECS, s. r. o.,

kde jeho pracovný pomer trvá dodnes. Ohľadom uvedeného tvrdenia uviedol, že žalobca súdu prvej inštancie nikdy nepreukázal, že v čase dania výpovede a v rozhodnom období následných 36 mesiacov, za ktoré si žalobca uplatňuje náhradu mzdy, mal dve nezaopatrené deti. Nijako tiež nepreukázal, že by bol hlavným prispievateľom do rodinného rozpočtu. Tieto tvrdenia sú len tvrdeniami, ktoré však žalobca v konaní nijako nepreukázal. Navyše, manželka žalobcu rovnako pracuje u žalovaného, a teda žalovaný má vedomosť, že žalobca rozhodne nebol hlavným prispievateľom do rodinného rozpočtu a minimálne porovnateľnú mzdu poberala aj jeho manželka. K rozhodnému obdobiu, za ktoré žalobca žiadal náhradu mzdy, zdôraznil, že žalobca začal pracovať u nového zamestnávateľa po 9 mesiacoch od dania výpovede žalovaným. Počas tohto obdobia však žalobca vyvíjal len minimálne úsilie vo vzťahu k hľadaniu novej práce. Za obdobie 9 mesiacov poslal iba 4 žiadosti o prijatie do zamestnania, pričom tieto žiadosti zasielal iba v meste R. Žalobca tiež, podľa názoru žalovaného, úmyselne, nepreukázal, že v rozhodnom období bol poberateľom aj dávky v nezamestnanosti. Žalobca mohol tak byť bez príjmu z pracovného pomeru po dobu maximálne 3 mesiacov. Žalobca tiež poukázal, že žalovaný (zrejme žalobca) pri nástupe do práce v spoločnosti SEMECS, s. r. o. poberal nižšiu mzdu ako tomu bolo v čase, kedy dostal žalobca výpoveď od žalovaného. Na mieste však vystáva otázka, či sa žalobca nemohol zamestnať s ohľadom na svoje dosiahnuté vzdelanie a skúsenosti výhodnejšie. Je toho názoru, že áno, avšak žalobca vyvíjal len minimálnu snahu znovu sa zamestnať, prípadne zamestnať sa u zamestnávateľa, kde by dosahoval rovnakú, prípadne vyššiu mzdu ako žalovaného. K záverom ohľadne činnosti žalobcu ako DJ uviedol, že žalobca v podanom odvolaní uviedol, že žalovaný na súde predložil iba jednu fotku, podľa tvrdenia žalobcu z roku 2018, na ktorej je žalobca pri hudobnej aparatúre a podľa tvrdení žalobcu toto mal byť jediný dôkaz, ktorý žalovaný predložil súdu, aby preukázal, že žalobca dosahoval príjmy aj z inej činnosti. Žalovaný však na súde poukázal na webovú stránku ako takú a fotka bola len jedným z predložených listinných dôkazov. Z webovej stránky je zrejmé, že žalobca činnosť DJ jednoznačne vykonával osobne (nie jeho manželka). Vyplýva to aj z celého množstva ďalších webových stránok a sociálnych sietí. Žalobca je ten, ktorý mal súdu preukázať, aké príjmy mu z tejto činnosti plynuli a plynú, lenže on túto skutočnosť úmyselne zamľčal. Nebolo v možnostiach žalovaného, ani súdu, aby zistili, aké konkrétne príjmy žalobca z uvedenej činnosti má, či je vo vzťahu k manželke, ktorá predmetnú živnosť prevádzkuje, v pracovnom pomere, v inom obdobnom pracovnoprávnom vzťahu, či vo vzťahu obchodnoprávnom. Nakoľko živnosť „DJ ZVUKO“, na ktorú žalobca s manželkou podnikajú v oblasti hudobnej produkcie na rôznych akciách, je evidovaná na manželku žalobcu, je toho názoru, že nie je podstatné pre účely predmetného súdneho konania vyhodnocovať ekonomickú kategóriu zisk vo vzťahu k živnosti. Žalobca v konaní preukázal a poukázal iba na príjmy z nového pracovného pomeru, ktoré pri nástupe k novému zamestnávateľovi boli nižšie ako u žalovaného pri skončení pracovného pomeru. Žalobca však podľa nášho názoru účelovo zatajil svoje ostatné príjmy, ktoré v rozhodujúcom období, za ktoré požaduje náhradu mzdy v súdnom konaní, poberal. Žalobca neuviedol, že bol poberateľom aj dávky v nezamestnanosti a rovnako neuviedol, že poberal príjmy z inej činnosti (z titulu výkonu DJ činnosti). Žalobca sa mohol s ohľadom na veľmi priaznivý stav trhu práce v lokalite okresu Nitra zamestnať aj za priaznivejších podmienok, čo sa týka mzdy, avšak žalobca tak bez vážnejších dôvodov neurobil. Žalobca v podanom odvolaní tvrdí, že vo vzťahu k priznaniu rozsahu náhrady mzdy má byť rozhodnutie žalobcu o nepokračovaní v pracovnom pomere u žalovaného právne irelevantné. Podľa jeho názoru, aj tento fakt je dôležitý pri rozhodovaní súdu o rozsahu uplatnenia tzv. moderačného práva vo vzťahu k náhrade mzdy. Motivácia zamestnanca ďalej pokračovať alebo nepokračovať v práci u svojho pôvodného zamestnávateľa je dôležitým faktorom, či a v akom rozsahu bude zamestnancovi poskytnutá satisfakcia v podobe náhrady mzdy. Navyše, je toho názoru, že žalobca počas súdneho konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru iba účelovo tvrdil, že má záujem sa vrátiť do práce k žalovanému, avšak ihneď po skončení sporu, kedy bolo zrejmé, že má povinnosť nastúpiť do práce k žalovanému, vyhlásil, že nemá záujem na ďalšom zamestnaní a požiadal žalovaného o skončenie pracovného pomeru dohodou. Náhrada mzdy, ktorá patrí zamestnancovi z titulu neplatne skončeného pracovného pomeru, má satisfakčnú funkciu a samozrejme je i určitou sankciou pre zamestnávateľa, avšak nemá predstavovať ekvivalent mzdy. S ohľadom na všetky okolnosti, ktoré v danej právnej veci vyšli najavo, a ktoré súd prvej inštancie riadne zhodnotil vo vzájomných súvislostiach, má za to, že moderačné právo súdu bolo uplatnené správne a v zodpovedajúcom rozsahu. Z uvedených dôvodov považuje napadnutý rozsudok za vecne správny, odzrkadľuje riadne zistenie skutkového stavu, na základe ktorého súd dospel k správne právnemu názoru, preto ho navrhol potvrdiť a žalovanému priznať plnú náhradu trov odvolacieho konania.

6. Žalobca vo vyjadrení k vyjadreniu žalovaného uviedol, že skutočnosť, že žalobca mal v čase, kedy dostal výpoveď, dve nezaopatrené študujúce deti, uviedol už vo vyjadrení zo dňa 9. júna 2018, ako aj

osobne v rámci svojej výpovede na pojednávaní dňa 27. júna 2018. Túto skutočnosť nijak nerozporoval ani žalovaný a nepovažoval za potrebné to bližšie preukazovať dôkazmi ani súd. Nie je preto zrejmé, z akého dôvodu túto skutočnosť žalovaný rozporuje teraz. Rovnako žalovaný nerozporoval, že žalobca bol hlavným prispievateľom do rodinného rozpočtu. Práve žalovaný tvrdil, že žalobca mal aj iné príjmy, a to údajne z prevádzkovania živnosti. Žalovaný v konaní navrhol uplatnenie moderačného práva, preto bolo dôkaznou povinnosťou na strane žalovaného preukázať dôvod jeho uplatnenia, ako aj predložiť dôkazy odôvodňujúce rozsah uplatňovaného moderačného práva súdu. Skutočnosť, že žalobca bol hlavným prispievateľom do rodinného rozpočtu, bola uvádzaná v odvolaní na celkové dokreslenie okolností skutkového stavu, v rámci ktorého zjavne došlo k zásadnému poklesu príjmov, za ktorých uspokojovala svoje potreby celá rodina žalobcu. Pre účely nároku na náhradu mzdy žalobcu z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru nie je a nebolo dôvodné preukazovať príjmy rodinných príslušníkov žalobcu, keďže od výšky príjmov iných osôb zákonný nárok žalobcu na náhradu mzdy nezávisí. Žalobca nikdy nepopieral, že poberal dávky v nezamestnanosti a listinnými dôkazmi preukázal svoju evidenciu ako uchádzača o zamestnanie. S touto evidenciou je logicky spojené aj poskytovanie dávok v nezamestnanosti. Žalovaný v rámci pojednávania požiadal o predloženie viacerých listinných dôkazov, z ktorých všetky žalobca predložil. Medzi žiadanými dôkazmi nebolo potvrdenie o priznaní dávky v nezamestnanosti. Takýto dôkaz nežiadal predložiť ani súd. Ani v rámci výpovede žalobcu neboli položené vo vzťahu k priznaným dávkam v nezamestnanosti žiadne otázky zo strany žalovaného, ani zo strany súdu. Vo vzťahu k predloženým dôkazom o snahe nájsť si zamestnanie uviedol, že predložil 4 žiadosti z dôvodu, že väčšinu žiadostí posielal elektronickou poštou. Predložil iba tie, ktoré vedel po zhruba 4 rokoch v archívoch elektronickej pošty dohľadať. V čase evidencie žalobcu na úrade práce sledoval jeho pravidelné snahy o hľadanie si zamestnania aj úrad práce. Ak by úrad práce mal za to, že žalobca nebol adekvátne aktívny pri hľadaní si nového pracovného miesta, úrad práce by žalobcu z evidencie uchádzačov o zamestnanie vylúčil, čo sa nestalo. Považuje za neadekvátne, aby si žalovaný prisvojoval kompetenciu hodnotiť, či snaha o hľadanie si zamestnania žalobcu bola adekvátne, alebo nie. Vo vzťahu k týmto aktivitám sa žalobca vyjadril aj na pojednávaní. Ak žalovaný tvrdí, že žalobca sa mohol zamestnať aj na vhodnejšom pracovnom mieste, nech toto svoje tvrdenie preukáže. K iným príjmom uviedol, že živnosť je registrovaná na jeho manželku a on z nej žiadne príjmy nemal. Súd pri uplatnení moderačného práva je oprávnený prihliadať na iné príjmy oprávnenej osoby a nie aj na príjmy jej rodinných príslušníkov. Je irelevantné pre účely priznania náhrady mzdy žalobcu, aké príjmy plynuli z výkonu živnosti, ktorá je registrovaná na manželku žalobcu. Z rozhodovacej praxe súdov ohľadne tejto otázky vyplýva, že súdy môžu pri uplatnení moderačného práva prihliadať iba na príjmy žalobcu, teda osoby, ktorá si náhradu mzdy uplatňuje. Neprihliada sa na príjmy osôb žijúcich so žalobcom v domácnosti, ani na príjmy jeho rodinných príslušníkov. Žalobca počas rozhodujúceho obdobia - 36 mesiacov po neplatnom skončení pracovného pomeru iné príjmy ako príjmy z nového zamestnania v spoločnosti SEMEC, s. r. o. nemal. Žalovaný žiadnym spôsobom nevyzval žalobcu k nástupu do práce, resp. neurobil žiadny právny úkon preukazujúci jeho vôľu žalobcu zamestnávať. Z uvedených dôvodov navrhol napadnutý rozsudok zmeniť a žalobcovi priznať náhradu mzdy tak, ako je v návrhu a v odvolaní, alternatívne navrhol napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

7. Žalovaný vo vyjadrení k vyjadreniu žalobcu uviedol, že kritériá pre uplatnenie nároku žalobcu na náhradu mzdy sú jasne vymedzené v ustanovení § 79 Zákonníka práce a sú ustálené súdnou praxou. Žalobca nemôže mimo mantinelov Zákonníka práce vyžadovať od súdu posudzovanie ďalších kritérií pre priznanie náhrady mzdy, ktoré právny poriadok nepozná. Práve žalobca argumentuje, že pre posúdenie nároku je smerodajný iba jeho príjem, no na druhej strane apeluje na zohľadnenie ďalších kritérií. Poukázal na skutočnosť, že v čase výpovede a v priebehu nasledujúcich 36 mesiacov nemohol byť jediným, ani hlavným prispievateľom do domácnosti príjem žalobcu, pretože v čase neplatného skončenia pracovného pomeru u žalovaného pracovala aj manželka žalobcu, ktorá v danom období poberala minimálne porovnateľnú mzdu a súčasne 2 mesiace po skončení pracovného pomeru si manželka žalobcu ohlásila živnosť, ktorú prevádzkuje so žalobcom. Žalovaný má za to, že zriadenie živnosti na manželku žalobcu bolo účelové s cieľom zatajiť iné príjmy žalobcu a získať od žalovaného maximálnu možnú náhradu mzdy za obdobie 36 mesiacov. Uvedené konanie považuje za konanie v rozpore s dobrými mravmi a súčasne za porušenie zákazu zneužitia práva v zmysle druhej zásady Zákonníka práce. Z webovej stránky je zrejmé, že žalobca prevádzkoval a prevádzkuje živnosť spolu so svojou manželkou. Žalobca v konaní nepreukázal, na základe akého právneho vzťahu vypomáha svojej manželke s prevádzkovaním živnosti. Aj keby akceptovali argument, že išlo len o výpomoc bez nároku na odmenu, evidovaný uchádzač o zamestnanie nie je zo zákona povinne dôchodkovo poistený. Podnikateľka si teda svojho manžela, ktorý si hľadá prácu, ako výpomoc zobrať nemôže. Má

za to, že žalobca s cieľom získania maximálnej možnej náhrady mzdy za 36 mesiacov zatajil súdu skutočnosť rozhodnú pre uplatnenie moderačného práva. Výkon práva uplatniť si náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru spôsobom vyplývajúcim priamo zo zákona, pri rešpektovaní zákonom predpokladaného postupu formulovaného v ustanovení § 79 Zákonníka práce, nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva. Poukázal na to, že žalobcovi boli priznané úroky z omeškania z priznanej náhrady mzdy vo výške 12 mesiacov. Účelom 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 naplňať. Z uvedeného dôvodu má za to, že nie je dôvod na zrušenie rozhodnutia súdu prvej inštancie. K tvrdeniu žalobcu, že bolo dôkaznou povinnosťou žalovaného preukázať dôvod uplatnenia moderačného práva, ako aj predložiť dôkazy odôvodňujúce rozsah uplatňovaného moderačného práva, uviedol, že takáto povinnosť žalovanému nevyplýva zo žiadneho ustanovenia. Napriek tomu, opakovane poukázal na skutočnosť, že žalobca mal v čase od neplatného skončenia pracovného pomeru aj iné príjmy, a to príjmy plynúce zo sociálneho poistenia vo forme dávok v nezamestnanosti, prevádzkovania hudobnej činnosti a príjem vo forme mzdy od 01. 10. 2014. V danej veci súd nevyhovel nároku žalovaného celkom, ale využil moderačné právo, ktoré sa neviaže na splnenie žiadnych ďalších podmienok. Pre zníženie mzdy nie je smerodajné iba, či sa zamestnanec do práce naozaj zapojil, ale či sa zapojiť mohol, no bez vážnych dôvodov sa do práce nezapojil. Je tomu tak preto, aby nedochádzalo k obchádzaniu Zákonníka práce tým, že zamestnanec iniciuje konanie o náhradu mzdy, ktoré v pomeroch SR trvá viac ako 36 mesiacov, zatiaľ bude pracovať na voľnú živnosť manžela/manželky, ktorá bude na svoje meno fakturovať zákazníkom za služby a účelovo bude odmieťať ponuky práce, resp. si nepodá žiadosť o prijatie do zamestnania na pracovné miesto korešpondujúce jeho kvalifikácii alebo, ako tomu bolo v prípade žalobcu, za 9 mesiacov evidovania v registri nezamestnaných podá iba 4 žiadosti o prijatie do zamestnania v mieste svojho bydliska. Vyjadrenie žalobcu, že predložil iba tie žiadosti, ktoré vedel nájsť, je tendenčné. Z uvedených dôvodov má za to, že žalobca nepreukázal oprávnenosť jeho nároku na náhradu mzdy za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov. Uviedol, že v Nitrianskom kraji je stabilne po pozícii elektrikár - údržbár dopyt a je nedostatkovou pracovnou pozíciou, preto má za to, že žalobcom sa za porovnateľných pracovných a mzdových podmienok, aké mal u žalovaného, do práce v mieste výkonu práce podľa jeho pracovnej zmluvy zapojiť mohol, no bez vážnych dôvodov tak neurobil. Z uvedených dôvodov navrhol napadnutý rozsudok potvrdiť.

8. Žalobca sa opätovne vyjadril: - k odvolaniu žalovaného, pričom sa vyjadril k tomu, že v čase výpovede mal žalobca 2 nezaopatrené deti a bol hlavným prispievateľom do rodinného rozpočtu, - k vyjadreniu žalovaného k prevádzkovaniu živnosti DJ Zvuko, - k vyjadreniu k podmienkam uplatnenia moderačného práva súdu, - k vyjadreniu žalovaného k účelovému odmietnutiu pracovných ponúk, pričom toto jeho vyjadrenie bolo obsahom totožné s jeho predchádzajúcim vyjadrením.

9. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 CSP), po preskúmaní napadnutého rozsudku a konania, ktoré mu predchádzalo, bez prejednaní na nariadenom odvolacom pojednávaní dospel k záveru, že odvolanie žalobcu je čiastočne dôvodné, preto rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom zamietajúcom výroku týkajúcom sa náhrady mzdy za obdobie od 01. 09. 2016 do 31. 12. 2016 ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil a vo zvyšnom zamietajúcom výroku týkajúcom sa náhrady mzdy za obdobie od 01. 01. 2015 do 31. 08. 2016 a vo výroku o trovách konania napadnutý rozsudok podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP zrušil a vec mu podľa § 391 ods. 1 CSP vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

10. Žalobca sa podanou žalobou domáhal od žalovaného náhrady mzdy s príslušenstvom z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie od 01. 01. 2014 do 31. 12. 2016. To, že žalobcovi vznikol v zmysle ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce nárok na náhradu mzdy, medzi stranami nebolo sporné. Sporným zostalo to, či má súd v zmysle ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce náhradu mzdy po uplynutí 12 mesiacov, teda za obdobie od 01. 01. 2015 do 31. 12. 2016, žalobcovi znížiť, prípadne mu ju vôbec nepriznať.

11. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy určenú z jeho priemerného zárobku, počítanú za obdobie od 1. januára 2014 do 31. decembra 2014 v celkovej sume 10.672,89 eura, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Žalovanému zároveň uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi úrok z omeškania z dlžných súm za jednotlivé mesiace a vo zvyšku súd žalobu zamietol. Rozhodol, že žalovaný je povinný zaplatiť Slovenskej republike na

účet tunajšieho súdu súdny poplatok vo výške 640 eur, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku a o trovách konania rozhodol, že žiadna zo strán sporu nemá právo na náhradu trov konania. V dôsledku odvolania zo strany žalobcu je predmetom konania zamietajúci výrok napadnutého rozsudku a v dôsledku odvolania zo strany žalovaného je predmetom odvolacieho konania výrok o trovách konania.

12. Podľa § 387 ods. 1 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

13. Podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie zruší, len ak súd neprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, ak tento nedostatok nemožno napraviť v konaní pred odvolacím súdom.

14. Prieskumná činnosť odvolacieho súdu zahŕňa ako hmotnoprávnu, tak aj procesnoprávnu oblasť. Odvolací súd musí preto preskúmať nielen zákonnosť rozhodnutia so zreteľom k hmotnému právu, ale tiež zákonnosť konania, z ktorého napadnuté konanie vzišlo. Pri rozhodovaní odvolacieho súdu o odvolaní proti napadnutému rozsudku je odvolací súd viazaný rozsahom odvolania (okrem prípadov uvedených v § 379 CSP), tak aj dôvodmi podaného odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), ktoré účastník môže meniť a dopĺňať len do uplynutia odvolacej lehoty. Odvolateľ v podanom odvolaní fakticky svojím dispozičným úkonom vymedzuje nielen rozsah, ale aj dôvody preskúmvacej činnosti odvolacieho súdu.

15. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, účinného v čase neplatnej výpovede danej žalovaným žalobcovi, 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.

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

17. 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. 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 prideľovať zamestnancovi prácu až do právoplatného rozhodnutia súdu. Ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu, je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy. Čo sa týka výšky náhrady mzdy, novela Zákonníka práce, účinná od 01. 01. 2013, úpravu náhrady mzdy zmenila a upravila, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

18. 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 nepochybné

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.

19. 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 vyplátilo 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).

20. 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.

21. 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 zamestnaní, satisfakčný a sankčný charakter, uplynutím tohto obdobia táto satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje a zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia.

22. 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 zarábala toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.

23. 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 právnu 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).

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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).

28. 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.

29. Vychádzajúc z rozhodovacej praxe NS SR v obdobných veciach (rozhodnutia NS SR sp. zn. 6Cdo 157/2010, 6Cdo 100/2016 a 4Cdo 125/2018), sa odvolací súd v prejednávanej veci pri posudzovaní nároku žalobcu na náhradu mzdy po uplynutí 12 mesiacov, teda za obdobie od 01. 01. 2015 do 31. 12. 2016, stotožnil so súdom prvej inštancie v tom, že pokiaľ príjem žalobcu u jeho terajšieho zamestnávateľa, u ktorého začal pracovať po neplatnom skončení pracovného pomeru so žalovaným, v mesiaci september 2016 dosiahol úroveň príjmu u žalovaného v čase neplatného skončenia pracovného pomeru, týmto mesiacom, teda septembrom 2016 sa naplnila sociálna funkcia náhrady mzdy, a preto od 1. septembra 2016 do 31. 12. 2016 žalobcovi nárok na náhradu mzdy nepatrí a súdom uplatnené nepriznanie náhrady mzdy za toto obdobie v zmysle ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce je dôvodné a správne, preto rozsudok súdu prvej inštancie, vychádzajúc z už uvedených úvah podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil. K takémuto záveru dospel porovnaním mzdových listov za mesiace október až december 2013 (č. l. 46 - 47) u žalovaného, z ktorého vyplýva stanovená mzda 680 eur mesačne a zo mzdového listu žalobcu u jeho terajšieho zamestnávateľa za mesiac september 2016, kedy jeho mzda dosahovala 676 eur (č. l. 163), pričom ešte v auguste 2016 bola 631 eur.

30. Čo sa týka nároku žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 01. 01. 2015 do 31. 08. 2016, ohľadne tohto nároku dospel odvolací súd k záveru, že súd prvej inštancie nárok žalobcu z už uvedených kritérií dôsledne nevyhodnotil a jeho záver, že žalobca za toto obdobie nárok na náhradu mzdy nemá, je predčasný. Samotné skonštatovanie súdu, že žalobca sa od 01. 10. 2014 zamestnal a že pôsobil ako DJ Zvuko a nepochybne aj z tejto činnosti mal žalobca príjem, je nedostatočné, neurčité a nepreskúmateľné a takýmto nedostatočným a nepreskúmateľným rozhodnutím súdu došlo k porušeniu práv strán na spravodlivý súdny proces. Právo na spravodlivý proces je naplnené tým, že všeobecné súdy zistia skutkový stav a po výklade a použití relevantných právnych noriem rozhodnú tak, že ich skutkové a právne závery nie sú svojvoľné, neudržateľné a nie sú prijaté v zrejmom omyle konajúcich súdov, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces. Princípy riadneho a spravodlivého procesu vyplývajú z čl. 46 a nasl. Ústavy a čl. 6 ods. 1 Dohovoru. Jedným z týchto princípov predstavujúcich súčasť práva na spravodlivý proces (čl. 46 ods. 1 ústavy, čl. 6 ods. 1 dohovoru) a vylučujúcej ľubovôľu pri rozhodovaní je aj povinnosť súdu presvedčivo a správne vyhodnotiť dôkazy a svoje rozhodnutia náležite odôvodniť, pritom starostlivo prihliadať na všetko, čo vyšlo počas konania najavo, vrátane toho, čo uviedli strany. Z odôvodnenia súdneho rozhodnutia musí vyplývať vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. Všeobecný súd by mal vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení svojho rozhodnutia dbať tiež na jeho celkovú presvedčivosť, teda, inými slovami na to, aby premisy zvolené v rozhodnutí, rovnako ako závery, ku ktorým na základe týchto premís dospel, boli pre širšiu právnickú (ale aj laickú) verejnosť prijateľné, racionálne, ale v neposlednom rade aj spravodlivé a presvedčivé. Z práva na spravodlivé súdne konanie vyplýva aj povinnosť všeobecného súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán (avšak) s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie (I. ÚS 46/05, II. ÚS 76/07, obdobne Kraska c. Švajčiarsko z 29. apríla 1993, séria A, č. 254-B, s. 49, § 30).

31. Len samotné zamestnanie sa žalobcu u jeho terajšieho zamestnávateľa pre záver o potrebe krátenia náhrady mzdy po uplynutí 12 mesiacov nestačí. Keďže náhrada mzdy po uplynutí 12 mesiacov plní sociálnu funkciu, je potrebné sa zaoberať porovnaním celkového príjmu žalobcu (zo zamestnania, prípadne z iných činností) pred neplatným skončením pracovného pomeru žalobcu u žalovaného a jeho celkovým príjmom v rozhodnom období, teda od 01. 01. 2015 do 31. 08. 2016. Keďže v tomto období už žalobca na úrade práce evidovaný nebol (už bol zamestnaný) a ani podporu nepoberal, sú vyjadrenia k zisťovaniu výšky jeho podpory za toto obdobie už bezpredmetné. Mohli mať vplyv len na posúdenie nároku za obdobie prvých 12 mesiacov, avšak v tejto časti odvolanie podané nebolo a v tejto časti je rozsudok súdu prvej inštancie už právoplatný. Porovnávanie nástupnej mzdy u žalovaného a u jeho terajšieho zamestnávateľa je tiež bezpredmetné. Odvolací súd sa nestotožňuje ani s názorom súdu prvej inštancie v tom, že to, že ak žalobca po tom, ako u nového zamestnávateľa dosiahol určité postavenie a jeho príjem sa vyrovnal príjmu u predchádzajúceho zamestnávateľa a začlenil sa do nového pracovného kolektívu a za takejto situácie odmietol nastúpiť do práce k pôvodnému zamestnávateľovi, že táto okolnosť sa má zohľadniť v neprospech žalobcu pri rozhodovaní o krátení náhrady mzdy. Pre posúdenie veci nie je tiež rozhodujúce, či mal žalobca v čase neplatného skončenia pracovného pomeru dve nezaopatrené študujúce deti a či bol hlavným prispievateľom do rodinného rozpočtu. Z dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie tiež nevyplýva, že by mal žalobca príjem z hudobnej produkcie a ak súd vychádzal z toho, že z tejto činnosti príjem mal, tento svoj záver riadne neodôvodnil. Z uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo zvyšnom zamietajúcom výroku týkajúcom sa náhrady mzdy za obdobie od 01. 01. 2015 do 31. 08. 2016 a vo výroku o trovách konania podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP zrušil a vec mu vracia na ďalšie konanie a nové rozhodnutie s tým, že odvolací súd dáva do pozornosti ustanovenia CSP, ktoré je potrebné aplikovať na individuálne pracovnoprávne spory a tiež to, že súd prvej inštancie sa vo svojom rozhodnutí musí vyporiadať s tým, ktorá zo strán má povinnosť tvrdenia a s tým spojenú povinnosť označenia dôkazov na preukázanie tvrdení a či si túto povinnosť splnila, a vyvodiť z toho právny záver. To, ktorá zo strán má povinnosť tvrdenia, je dané hypotézou hmotnoprávnej normy, ktorá upravuje sporný právny pomer strán sporu.

32. K odvolaniu žalovaného vo výroku o trovách konania odvolací súd dodáva, že jeho odvolanie v tomto výroku nie je dôvodné, pretože zásadu úspechu vo veci je potrebné uplatniť aj na konania, v ktorých výška plnenia závisí od úvahy súdu alebo od znaleckého posudku. V týchto prípadoch však nejde o procesne neúspešného žalobcu, ak mu bola priznaná aspoň časť žalobou uplatneného nároku. Nemožno totiž stranu sporu ad absurdum zaťažiť procesnou zodpovednosťou za predvídanie výsledku na základe úvahy súdu alebo znaleckej činnosti. Pri rozhodovaní o náhrade trov konania v takomto

prípade treba rozlíšiť, čo je základné a čo sprevádzajúce. Nárok na plnú náhradu trov konania sa však priznáva iba z prisúdenej sumy (nie zo žalovanej sumy). Priznanie náhrady trov konania výlučne z prisúdenej sumy je v tomto prípade zdôvodniteľné cez interpretáciu pojmu úspech vo veci v zmysle ustanovenia § 255 CSP, keďže úspech vo veci závislej od úvahy súdu sa skúma, čo do právneho základu, a nie, čo do výšky priznaného nároku. Otázka výšky požadovaného plnenia zo strany žalobcu závisela od úvahy súdu, a teda žalobca bol plne procesne úspešný, čo do základu sporu. V danom prípade nie je možné žalobcu zaťažiť procesnou zodpovednosťou za predvídanie výsledku na základe úvahy súdu.

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).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).