

Súd: Krajský súd Žilina  
Spisová značka: 5CoPr/6/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5613202366  
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 02. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Miroslav Jamrich  
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2014:5613202366.2

## Uznesenie

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v právnej veci žalobkyne: T. L., nar. XX. XX. XXXX, trvale bytom v D. S. XXX, právne zastúpenej: JUDr. Martinom Cibulom, advokátom, so sídlom v D. P., M. F. XXX/X, proti žalovanému: Roľníckemu družstvu v Pribylíne, so sídlom v Pribylíne, IČO: 00 195 731, právne zastúpenému: HKP Legal, s.r.o., Advokátskou kanceláriou, so sídlom v Bratislave, Sasinkova 6, o náhradu mzdy vo výške 4.533,04 eur s príslušenstvom, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Liptovský Mikuláš č.k. 5Cpr/1/2013-30 zo dňa 16.5.2013, takto

### rozhodol:

Krajský súd rozsudok okresného súdu **z r u š u j e** a vec mu **v r a c i a** na ďalšie konanie.

### o d ô v o d n e n i e :

Okresný súd Liptovský Mikuláš rozsudkom č.k. 5Cpr/1/2013-30 zo dňa 16.5.2013 zamietol žalobu o náhradu mzdy vo výške 4.433,04 eur s príslušenstvom. Žalobkyňu zaviazal k povinnosti zaplatiť žalovanému trovy konania vo výške 842,64 eur na účet právneho zástupcu žalovaného v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

V odôvodnení rozsudku uviedol, že žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala voči žalovanému náhrady mzdy vo výške 4.533,04 eur, ako aj zaplata úrokov z omeškania a náhrady trov konania na tom skutkovom a právnom základe, že jej pracovný pomer u žalovaného skončil fikciou dohody podľa § 79 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce a to uplynutím výpovednej doby dňa 31. 05. 2011. Žalovaný neprideľoval žalobkyni prácu podľa pracovnej zmluvy od 14. 03. 2010 do 31. 05. 2011, keď žalovaný neprideľoval žalobkyni prácu podľa pracovnej zmluvy a od 14.3.2010 do 31.5.2011 jej neposkytol mzdu, resp. náhrady mzdy. V súlade s ustanovením § 142 ods. 3 Zákonníka práce iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa (neprideľovanie práce zamestnancovi v súlade s pracovnou zmluvou) zakladajú právnu povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Žalovaný považoval žalobu za bezdôvodnú, poukázal na to, že nedošlo k vzniku prekážky na strane zamestnávateľa a žalobkyňu nebolo možné ďalej zamestnávať, keďže z dôvodu organizačných zmien bolo jej pracovné miesto zrušené. Preto nebolo možné jej pridelovať prácu. Žalobkyňa okrem toho odmietla vykonávať inú ponúknutú prácu.

Súd prvého stupňa vykonaným dokazovaním nemal preukázanú dôvodnosť žaloby, preto ju zamietol. Uviedol, že žalobkyňa skutkovo vymedzila uplatnený nárok ako náhradu mzdy za obdobie od 14.3.2010 do 31.5.2011 z dôvodu, že žalovaný jej neprideľoval prácu podľa pracovnej zmluvy vo vymedzenom období, ani jej neposkytol mzdu, z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Z pripojeného spisu krajského súdu v Žiline sp.zn. 19Cb/16/1997 mal preukázané, že žalobkyni neprislúcha právo domáhať sa náhrady mzdy z dôvodu neprideľovania práce pre existenciu prekážok na strane zamestnávateľa. Obsahom označeného spisu Krajského súdu v Žiline bolo preukázané, že žalobkyni bola priznaná peňažná náhrada ako náhrada škody spôsobenej neplatnosťou zániku jej členstva u žalovaného a to za obdobie od 1.8.1992 do 13.3.2010, ktoré bezprostredne predchádza obdobiu, za ktoré si žalobkyňa uplatňuje nárok v tomto prebiehajúcom konaní. Žalobkyňa uviedla tvrdenia týkajúce

sa náhrady mzdy pre neprideľovanie práce z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Žiadny iný nárok netvrdila ani v žalobe, ani na súdnom pojednávaní a súd rozhodujúci medzi dvoma sporovými stranami nemôže za žalobkyňu dopĺňať opis rozhodujúcich skutočností a vyvodzovať možné nároky žalobkyne, pretože by tým došlo k porušeniu zásady rovnosti strán v konaní. Keďže v danom prípade opis rozhodujúcich skutočností obsahoval jediný skutkový a právny dôvod, v zmysle ktorého má byť žalovanému uložená povinnosť zaplatiť žalovanú sumu a to na tom skutkovom základe, že žalobkyni neprideľoval prácu z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa, jej vznikol nárok na náhradu mzdy. Žalobkyňa skutkovo nerozlíšila uplatnený nárok v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru. Obsahom pripojeného spisu Okresného súdu Liptovský Mikuláš sp.zn. 8C/169/2011 bolo preukázané, že dňa 1.2.2011 bola žalovanej doručená výpoveď z pracovného pomeru. Výpovedná doba začala plynúť dňa 1.3.2011. Súdnym rozhodnutím bola vyslovená neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou s tým, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá. Žalobkyňa na pojednávaní uviedla, že v konaní 8C/169/2011 sa najskôr domáhala, aby pracovný pomer trval, neskôr deklarovala, že nemá záujem zotrvať v pracovnom pomere u žalovaného. Bolo teda preukázané, že pracovný pomer so žalobkyňou bol skončený neplatne a žalobkyňa najskôr prejavila záujem zotrvať u žalovaného, neskôr svoj postoj v priebehu konania zmenila. Pracovný pomer sa so žalobkyňou skončil na základe zákonom ustanovenej domnienky dohodou a to uplynutím výpovednej doby dňa 31. 5. 2011. Zamestnanec, ktorý pôvodne trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, môže dodatočne vyhlásiť, že už na tom netrvá a uplatniť si voči zamestnávateľovi náhradu mzdy ako nárok z neplatného skončenia pracovného pomeru. Žalobkyni preto neprislúchalo za obdobie, kedy zamestnávateľovi oznámila, že pracovný pomer trvá do jeho skončenia, právo domáhať sa náhrady mzdy z dôvodu neprideľovania práce zamestnancovi pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Ani vo vzťahu k tomuto obdobiu žalobkyňa neuviedla žiadne iné skutkové tvrdenia. Podľa súdnej praxe zvláštna osobitná úprava nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru vylučuje použitie všeobecných ustanovení o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, pokiaľ ide o nároky zamestnanca (6Cz11/68). Preto z vyššie uvedených dôvodov žalobu zamietol.

Proti tomuto rozsudku podala žalobkyňa v zákonom stanovenej lehote odvolanie. V odvolaní zdôraznila, že nesúhlasí s rozhodnutím prvostupňového súdu, ktorý žalobu zamietol s odôvodnením, že za obdobie od 1.3.2011 do 31.5.2011, teda za obdobie plynutia výpovednej doby, jej neprislúcha právo domáhať sa náhrady mzdy z dôvodu neprideľovania práce pre prekážky v práci na strane žalovaného. Zamestnanec môže svoj postoj o tom, či trvá alebo netrvá na ďalšom zamestnaní, oznámiť zamestnávateľovi najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, pričom rozhodne nie také oznámenie zamestnanca, ktoré tu bolo v dobe rozhodnutia súdu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorým bolo konanie právoplatne skončené. V konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy vedenom na Okresnom súde Liptovský Mikuláš pod sp.zn. 8C/169/2011 bolo preukázané, že žalobkyňa netvrdila a ani nepreukázala, že po doručení výpovede oznámila žalovanému v zmysle ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, že trvá na ďalšom zamestnaní. Oznámenie o tom, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnaní, nahrádza doručenie žaloby o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a o náhradu mzdy zamestnávateľovi. Táto žaloba však bola žalovanému doručená až po uplynutí výpovednej doby, čo žalobkyňa vyvodzuje z dátumu podania žaloby na súde 29.6.2011. Až na pojednávaní konanom dňa 3.5.2011 (sp.zn. 8C/169/2011) žalobkyňa výslovne uviedla, že netrvá na tom, aby ju žalovaný ďalej zamestnával. Prvostupňovým súdom uvádzaná súdna prax, podľa ktorej zvláštna, osobitná úprava nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru vylučuje použitie všeobecných ustanovení o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa pokiaľ ide o nároky zamestnanca, sa podľa názoru žalobkyne vzťahuje na prípady, keď zamestnanec v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru trvá na ďalšom zamestnaní, čo v prípade žalobkyne nebolo splnené. Svoj názor žalobkyňa opiera o ust. § 79 ods. 1 a ods. 2 písm. b) v spojení s ods. 4 Zákonníka práce, kde je výslovne uvedené, že zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v prípade, ak ten oznámi zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, resp. zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov, ak bol pracovný pomer neplatne skončený, okamžite alebo v skúšobnej dobe. Pritom v prejednávanej veci sa pracovný pomer skončil fikciou (ako uvádza aj sám prvostupňový súd v odôvodnení napadnutého rozsudku) podľa ust. § 79 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce, kde však zákonodarca neustanovil zamestnancovi nárok na náhradu mzdy. Preto sa majú na nároky vzniknuté v takýchto predpokladaných prípadoch aplikovať ustanovenia Zákonníka práce o náhrade mzdy podľa ostatných ustanovení Zákonníka práce

odlišných od ustanovení upravujúcich nároky na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru, a teda aj ustanovenia o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa. Náhradu mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce je totiž možné priznať najskôr odo dňa, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a najneskôr odo dňa, kedy bola právoplatne určená neplatnosť rozviazania pracovného pomeru. Keby zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní po podaní neplatnej výpovede a pred uplynutím výpovednej doby, možno zamestnancovi priznať náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce len za obdobie po uplynutí výpovednej doby, lebo pred jej uplynutím sa mzdové nároky zamestnanca riadia pracovnou zmluvou a príslušnými pracovno-právnymi predpismi. Z uvedeného je zrejmé, že žalobkyňa sa právom domnieva, že v prejednávanej veci a za daného skutkového stavu prichádza do úvahy aplikácia ustanovení Zákonníka práce o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a nie aplikácia ustanovení Zákonníka práce o nárokoch z neplatného rozviazania pracovného pomeru. Z uvedených dôvodov žalobkyňa tvrdí, že prvostupňový súd na základe vykonaného dokazovania dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a vec nesprávne právne posúdil. Navrhol preto rozsudok okresného súdu zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie a rozhodnutie.

K podanému odvolaniu sa písomne vyjadril žalovaný, ktorý uviedol, že sa stotožňuje s právnym názorom prvostupňového súdu, že osobitná úprava nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru vylučuje použitie všeobecných ustanovení o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa pokiaľ ide o nároky zamestnanca. Navrhol preto rozsudok okresného súdu potvrdiť a priznať odporcovi náhradu trov odvolacieho konania.

Krajský súd ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 O.s.p.) po zistení, že odvolanie bolo podané účastníkom konania v zákonom stanovenej lehote, preskúmal napadnutý rozsudok v rozsahu ustanovenom v § 212 ods. 1 O.s.p. bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa ust. § 214 ods. 2 O.s.p. a podľa ust. § 156 ods. 3 O.s.p. vyhlásil rozhodnutie, ktorým napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa podľa ust. § 221 ods. 1 písm. f), h) O.s.p. zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie a rozhodnutie.

Predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy v zmysle ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce je neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru alebo v skúšobnej dobe a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Právo na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru preto nemôže vzniknúť skôr, než zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával a trvá až do času, kedy mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru.

Nevyhnutným predpokladom vzniku nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (ak nedôjde k mimosúdnej dohode) je právoplatné rozhodnutie súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Nároky zamestnanca na náhradu mzdy pri (súdom určenom) neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou, okamžitým zrušením, dohodou alebo zrušením v skúšobnej dobe, sú upravené zvlášť pre prípad, že zamestnanec trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával a zvlášť pre prípad, že netrvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný. Oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, môže zamestnanec kedykoľvek po tom, čo mu zamestnávateľ dal neplatnú výpoveď alebo s ním neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe, najneskôr ale do právoplatného rozhodnutia súdu, ktorým bolo určené, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. V prípade, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a zamestnávateľ ho ďalej zamestnávať odmietne, je povinný mu poskytnúť náhradu mzdy (vo výške priemerného mesačného zárobku) až do doby, kedy mu umožnil pokračovať v práci alebo do dňa, kedy s ním platne skončí pracovný pomer. Z toho možno vyvodiť, že základným hmotnoprávnym predpokladom uplatnenia nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru je jeho oznámenie zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával (a že spochybnil žalobou platnosť rozvázovacieho právneho úkonu zamestnávateľa). Právna úprava skončenia pracovného pomeru týmto spôsobom rešpektuje

skutočnosť, že nie je v záujme zamestnanca, aby naďalej trval pracovný pomer, na ktorého pokračovaní zamestnanec záujem nemá, i keď podnet k jeho skončeniu spočíva v neplatnom právnom úkone.

Z následkov právnej fikcie týkajúcich sa tak skončenia pracovného pomeru, ako aj náhrady mzdy (§ 79 ods. 3 Zákonníka práce) a výslovnej viazanosti nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (§ 79 ods. 1,2 Zákonníka práce) na okamih prejavy jeho vôle voči zamestnávateľovi, ktorý s ním neplatne skončil pracovný pomer zotrvať v pracovnom pomere, patrí odo dňa oznámenia zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, vyplýva, že oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnaní a nárok na náhradu mzdy sú navzájom prepojené a závislé jeden na druhom. Potom uplatnenie takéhoto nároku, čo je možné len pri žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru znamená, že zamestnanec trvá na tom, aby zamestnávateľ ďalej plnil svoje záväzky z pracovného pomeru voči nemu, t.j. aby ho ďalej zamestnával. Z toho možno vyvodiť záver, že oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ (po neplatnom skončení pracovného pomeru) ďalej zamestnával, môže nahradiť len taká žaloba, ktorou sa zamestnanec domáha nielen určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ale tiež náhrady mzdy. Ak totiž neoznámia zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a žalobou na súde sa domáhal len určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bez náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru, netrvá na ďalšom zamestnaní.

Vykonaným dokazovaním bolo nepochybne preukázané, že žalobkyňa dňa 11.3.2013 podala na súde voči žalovanému návrh, ktorým sa domáhala náhrady mzdy, keď žalobu odôvodnila tým, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného skončil fikciou dohody podľa § 79 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce a to uplynutím výpovednej doby dňa 31.5.2011. Žalovaný žalobkyňu neprideloval prácu podľa pracovnej zmluvy a od 14. 03. 2010 do 31. 05. 2011 a neposkytol jej náhradu mzdy. V konaní bolo ďalej preukázané, že žalobkyňa žalobou ešte zo dňa 27.6.2011 v spojení s jej doplnením sa domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru daného písomnosťou žalovaného zo dňa 27.1.2011 a súčasne sa domáhala náhrady mzdy. Čiastočným rozsudkom Okresný súd Liptovský Mikuláš zo dňa 3. 5. 2012, sp. zn. 8C/169/2011 určil, že skončenie pracovného pomeru žalobkyňou výpoveďou z 27. 01. 2011 je neplatné a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného netrvá. Z odôvodnenia rozsudku bolo zistené, že dôvodom vyslovenia neplatnosti výpovede je nesplnenie povinnosti ustanovených v § 66 Zákonníka práce. Žalobkyňa je osobou so zdravotným postihnutím. Účastníci nepredložili dôkaz o tom, že výpoveď bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, čo bol ďalší dôvod neplatnosti výpovede. Z dôvodu právnej istoty účastníkov súd vyslovil, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného netrvá. Rozsudok okresného súdu nadobudol právoplatnosť dňa 28.6.2012. V konaní bolo teda nepochybne preukázané, že pracovný pomer so žalobkyňou bol skončený neplatne, keď žalobkyňa najskôr prejavila záujem zotrvať u žalovaného, no neskôr svoj postoj v priebehu konania zmenila a pracovný pomer so žalobkyňou skončil na základe zákonom ustanovenej domnienky dohodou a to uplynutím výpovednej doby dňa 31.5.2011. Zamestnanec, ktorý pôvodne trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, môže dodatočne vyhlásiť, že už netrvá na tom a uplatniť si voči zamestnávateľovi náhradu mzdy ako nárok z neplatného skončenia pracovného pomeru.

Odvolačný súd považuje za potrebné zdôrazniť, že žalobca je vždy povinný žalobou uplatnený nárok iba skutkovo vymedziť. Právne posúdenie zistených skutkových okolností a ich podriadenie pod určitú právnu normu je úlohou súdu. Pokiaľ súd rozhoduje o nároku na plnenie na základe skutkových okolností, so zreteľom na povahu ktorých alebo spôsob odpísania ktorých prichádza do úvahy možnosť podriadenia žalobou uplatneného nároku pod inú hmotnoprávnu normu, než je uvedená v žalobe, musí vec správne posúdiť podľa zodpovedajúcej normy bez ohľadu na to, či je v žalobe uvedený právny dôvod požadovaného plnenia.

Odvolačný súd sa preto nestotožnil s právnym záverom prvostupňového súdu, že žalobkyňu neprislúcha za obdobie, kedy zamestnávateľovi oznámila, že pracovný pomer trvá do jeho skončenia právo domáhať sa náhrady mzdy z dôvodu nepridelovania práce zamestnancovi pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na skutočnosť, že sám žalovaný uvádzal, že žalobkyňa ponúkol inú prácu, no ona ju odmietla vykonávať. Ďalej uvádzal, že žalobkyňa nebolo možné ďalej zamestnávateľ, keďže z dôvodu organizačných zmien bolo jej pracovné miesto zrušené. Uvedené

tvrdenia žalovaného zostali bez povšimnutia prvostupňový súdom, a preto bude povinnosťou súdu prvého stupňa v ďalšom konaní doplniť dokazovanie naznačeným smerom a opätovne vo veci rozhodnúť s tým, že odôvodnenie musí obsahovať výklad opodstatnenosti, pravdivosti, zákonnosti a spravodlivosti výroku rozhodnutia. Musí obsahovať dostatok dôvodov a ich uvedenie musí byť zrozumiteľné. Pri formulovaní rozhodnutia musia byť vzaté do úvahy všetky dôkazy, prípadne aj prečo sa s niektorými dôkaznými návrhmi odmietol zaoberať vôbec. Podľa ust. § 226 O.s.p. je súd prvého stupňa viazaný právnym názorom odvolacieho súdu.

Rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté hlasovaním v pomere hlasov 3:0.

**Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný ďalší riadny opravný prostriedok.