

Súd: Okresný súd Topoľčany  
Spisová značka: 5Cpr/1/2023  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4623200003  
Dátum vydania rozhodnutia: 06. 03. 2023  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Dagmar Snopeková  
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2023:4623200003.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudkyňou Mgr. Dagmar Snopekovou v právnej veci žalobcu: C.. L. M., O.. XX.X.XXXX, V. E. XXX/XX, XXX XX V., občan SR, právne zast.: JUDr. Peter Fratrič, advokát so sídlom Tímravina 9, 811 06 Bratislava, IČO: 55 032 800 proti žalovanému Heineken Slovensko, a.s., so sídlom Novozámocká 2, 974 01 Hrubanovo, IČO: 36 528 391, právne zast.: NITSCHNEIDER & PARTNERS, advokátska kancelária, s. r. o., so sídlom Lazaretská 12, 811 08 Bratislava, IČO: 35 874 465, v konaní o zaplatenie náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, takto

### rozhodol:

I. Súd žalobu **z a m i e t a**.

II. Žalovanému priznáva nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. O výške náhrady trov bude rozhodnuté samostatným uznesením.

III. Súd návrh žalobcu na prerušenie konania **z a m i e t a**.

### odôvodnenie:

1. Žalobca sa podanou žalobou proti žalovanému domáhal zaplatenia náhrady mzdy z titulu neplatne rozviazaného pracovného pomeru. Žalobu zdôvodnil tým, že dňa 26.09.2013 uzavrel žalobca so žalovaným Pracovnú zmluvu pôvodne na pracovnú pozíciu „Sales Director“. Dňa 10.01.2020 dal žalovaný žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu organizačnej zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Dňa 11.5.2020, žalobca vyzval žalovaného, aby mu umožnil pokračovať v práci. Žalobca na ďalšom zamestnávaní u žalovaného trvá.

Vzhľadom na skutočnosť, že žalobca bol PN do 19.06.2020, nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení vzniká až 20.06.2020. Žalobca podal žalobu, ktorou sa domáhal určenia, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným, založený pracovnou zmluvou zo dňa 26. 09. 2013, výpoveďou zo strany zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, danou dňa 10. 01. 2020, bol skončený neplatne a medzi sporovými stranami naďalej trvá. Súd prvej inštancie rozsudkom so sp. zn. XCpr/XX/XXXX zamietol žalobu žalobcu. Proti tomuto rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie žalobca z odvolacích dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b), d), e) a h) Civilného sporového poriadku, domáhajúc sa vyhovievania jeho žalobe, alternatívne jeho zrušenia a vrátenia veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. V predmetnej veci bol dňa 12.07.2022 žalobcovi doručený rozsudok Krajského súdu Nitra zo dňa 16.06.2022 so sp. zn. XCoPr/X/XXXX ktorým odvolací súd v celom rozsahu potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie, ktorým súd prvej inštancie žalobu žalobcu zamietol. Voči predmetnému rozsudku žalobca podal dňa 16.06.2022 dovolanie. V zmysle rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, so sp. zn. 4Cdo/243/2008 premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru začína plynúť od splatnosti každej jednotlivjej náhrady mzdy za ten - ktorý mesiac, za ktorý je požadovaná, nie je pritom významné, či v tom čase už bolo v konaní o neplatnosti rozväzovacieho

právneho úkonu rozhodnuté. Nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení sa premlčuje v trojročnej všeobecnej premlčacej dobe. Náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Premlčujú sa preto jednotlivé náhrady mzdy za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru teda začína plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za ten - ktorý mesiac, za ktorý je požadovaná. V nadväznosti na uvedené sa domáha náhrady mzdy odo dňa nasledujúceho po dni skončenia pracovného pomeru (zamestnanec oznámil, že trvá už predtým), t.j. odo dňa vzniku nároku od 20.06.2020 do 30.06.2021. Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie, aby ho ďalej zamestnával. Nárok na náhradu mzdy trvá až do času, kedy mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru. Náhrada mzdy sa môže zamestnancovi priznať iba vtedy, ak je splatná v čase vydania súdneho rozhodnutia, nemožno ju zásadne priznať ako opakujúcu sa dávku do budúcnosti. V zmysle § 134 Zákonníka práce: „Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.“ Žalobca (zamestnanec) neopracoval v období od januára do marca 2020 potrebných 21 dní, ani 168 hodín (ale len 52,50 eur), aby bolo možné určiť výšku priemerného zárobku. V danom prípade takmer celé obdobie čerpal dovolenku a náhradu mzdy pri prekážkach v práci na strane žalovaného (zamestnávateľa), ktorá sa určuje priemerným zárobkom z predchádzajúceho rozhodného obdobia (kalendárneho kvartálu). Vtedy výška priemerného zárobku dosahovala 62,7261 Eur. Výšku náhrady mzdy určil vo výške 10 537,98 Eur (21 pracovných dní /8 hodinový pracovný deň/ = 168 hodín x 62,7261 eur (priemerná hodinová mzda). Z uvedeného vyplýva, že v tomto konaní žiada priznať žalobca náhradu mzdy za 10 dní v mesiaci jún a za 2020 a za obdobie mesiacov od júla 2020 do júna 2021, uplatňuje nároky na náhradu mzdy nasledovne:

jún 2020: 3 512,66 EUR (33,33%, t.j. 10 dní z 30), b) júl 2020: 10 537,98 Eur, c) august 2020: 10 537,98 Eur, d) september 2020: 10 537,98 Eur, e) október 2020: 10 537,98 Eur, f) november 2020: 10 537,98 Eur, g) december 2020: 10 537,98 Eur, h) január 2021: 10 537,98 Eur, i) február 2021: 10 537,98 Eur, j) marec 2021: 10 537,98 Eur, k) apríl 2021: 10 537,98 Eur, l) máj 2021: 10 537,98 Eur, m) jún 2021: 10 537,98 Eur, spolu: 129 968,42 Eur. Zároveň si uplatňuje úrok z omeškania vo výške 5 % ročne, pričom prvým dňom omeškania je deň nasledujúci po splatnosti mzdy. Sporové strany si medzi sebou dojednali výplatný termín vždy 12-teho dňa nasledujúceho mesiaca. Do omeškania sa teda žalovaný dostáva vždy od 13-teho dňa nasledujúceho mesiaca, za ktorý sa náhrada mzdy poskytuje. Žiadal, aby súd rozhodol tak, že:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 129 968,42 Eur spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 5 %:

zo sumy 3 512,66 Eur od 13.07.2020 do zaplattenia;  
zo sumy 10 537,98 Eur od 13.08.2020 do zaplattenia;  
zo sumy 10 537,98 Eur od 13.09.2020 do zaplattenia;  
zo sumy 10 537,98 Eur od 13.10.2020 do zaplattenia;  
zo sumy 10 537,98 Eur od 13.11.2020 do zaplattenia;  
zo sumy 10 537,98 Eur od 13.12.2020 do zaplattenia;  
zo sumy 10 537,98 Eur od 13.01.2021 do zaplattenia;  
zo sumy 10 537,98 Eur od 13.02.2021 do zaplattenia;  
zo sumy 10 537,98 Eur od 13.03.2021 do zaplattenia;  
zo sumy 10 537,98 Eur od 13.04.2021 do zaplattenia;  
zo sumy 10 537,98 Eur od 13.05.2021 do zaplattenia;  
zo sumy 10 537,98 Eur od 13.06.2021 do zaplattenia;  
zo sumy 10 537,98 Eur od 13.07.2021 do zaplattenia;  
do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalobca má voči žalovanému právo na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

2. Žalobca spolu so žalobou podal aj návrh na prerušenie konania s tým, že predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce je neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením 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 bol ďalej zamestnávaný. Takéto oznámenie sa môže vzťahovať iba k zamestnávaniu v dobe po dni, kedy by podľa rozvázovacieho úkonu zamestnávateľa mal pracovný pomer medzi účastníkmi skončiť (do skončenia pracovného pomeru právo zamestnanca na pridelovanie a vykonávanie práce a tomu zodpovedajúca povinnosť zamestnávateľa vyplýva z obsahu pracovnoprávneho vzťahu). Právo na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce možno po prvý raz uplatniť, keď sa táto náhrada stane splatnou, t.j. keď nastane čas jej splnenia. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, teda stáva sa nárokom, a od tohto okamihu začína plynúť trojročná premlčacia lehota na uplatnenie tohto nároku Otázka (ne)platnosti skončenia pracovného pomeru sa v súčasnej dobe rieši v dovolacom konaní na základe dovolania podaného žalobcom. Vzhľadom na uvedené preto navrhuje toto konanie prerušiť až do skončenia dovolacieho konania. V zmysle § 162 ods. 1 písm. a) Civilného sporového poriadku: „Súd konanie preruší, ak rozhodnutie závisí od otázky, ktorú nie je v tomto konaní oprávnený riešiť.“ V zmysle § 164 Civilného sporového poriadku: „Ak súd neurobí iné vhodné opatrenia, môže konanie prerušiť, ak prebieha súdne alebo správne konanie, v ktorom sa rieši otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu, alebo ak súd dal na také konanie podnet.“ Má za to, že objasnenie otázky, ktorá je predmetom tohto konania, závisí od posúdenia otázky, či je zrušovaci prejav zamestnávateľa smerujúci k skončeniu pracovného pomeru zákonný. Je totiž zrejmé, že vyriešenie tejto otázky má zásadný význam pre rozhodnutie súdu v tomto konaní. V záujme hospodárnosti konania a eliminácie nákladov tohto konania, nepovažuje za potrebné túto žalobu zasielať žalovanému s tým, aby sa k nej vyjadril, skôr ako dovolací súd nerozhodne o dovolaní podanom žalobcom. Otázka platnosti /neplatnosti skončenia pracovného pomeru je v súčasnosti riešená na dovolacom súde pod sp.zn. 9Cdo/250/2022. Žalobcovi je zrejmé, že pre úspešné pokračovanie v súdnom konaní o náhradu mzdy bude možné pokračovať až v prípade, ak bude, v nadväznosti na rozhodnutie dovolacieho súdu, rozhodnuté, že pracovný pomer so žalobcom bol skončený neplatne. Zároveň mu je zrejmé objektívne plynutie premlčacej doby pre uplatnenie jeho nárokov na náhradu mzdy voči žalovanému, pre ktoré uplatnil nárok na súde.

3. Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe uviedol, že žalobu v celom rozsahu výslovne odmieta a žiadal ju zamietnuť, pričom uviedol, že: - existuje právoplatné a vykonateľné rozhodnutie o zamietnutí žaloby žalobcu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, - žalobca tak nemá nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, - nie sú dané dôvody na prerušenie konania. Medzi stranami nie je sporné, že medzi žalobcom a žalovaným existoval pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 25.9.2013. Dňa 10.1.2020 žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou z dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Na tunajšom súde sa žalobca domáhal žalobou určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, sp. zn. XCpr/XX/XXXX. Vo veci určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru Okresný súd Topoľčany dňa 10.2.2022 rozhodol rozsudkom, sp. zn. XCpr/XX/XXXX-XXX, tak, že žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamietol. Voči rozsudku Okresného súdu Topoľčany podal žalobca odvolanie. Krajský súd Nitra svojím rozsudkom zo dňa 16.6.2022, sp. zn. XCoPr/X/XXXX-XXX, potvrdil rozhodnutie Okresného súdu Topoľčany o zamietnutí žaloby. Vo veci určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru tak existuje právoplatné a vykonateľné rozhodnutie o zamietnutí žaloby, ergo žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobcom platne. Žalobca podal žalobu na plnenie a žiada priznať náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru. Prípadné rozhodnutie by tak malo povahu deklaratórneho rozsudku. Právny stav t. j. rozsudok iba potvrdzuje už jestvujúce hmotné práva a povinnosti (priznaním náhrady mzdy sa nekonštituuje žiadny nový právny stav, ale hmotnoprávnemu vzťahu sa iba procesne dodáva kvalita vykonateľného práva). Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru - a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady - teda nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z ustanovení hmotného práva. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. V zmysle § 79 ods. 1. Zákonníka práce, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy iba ak dal zamestnancovi neplatnú výpoveď a ak ten oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Keďže spor medzi stranami je ukončený právoplatným a vykonateľným rozhodnutím tak, že pracovný pomer žalobcu bol skončený platne, tak žalobca nemá nárok vyplývajúci z hmotného práva, ktorý by mohol súd v tomto konaní potvrdiť. Citované rozhodnutia,

ktorými bolo rozhodnuté o zamietnutí žaloby žalobcu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru sú pritom v konaní o náhradu mzdy pre súdy záväzné a súd by mal tak žalobu zamietnuť. Uvedené potvrdzuje aj ustálená judikatúra Najvyššieho súdu Slovenskej republiky: - „Zamestnanec, ktorý sa domáha na súde určenia, že rozviazanie pracovného pomeru je neplatné, môže v žalobe zároveň (súčasne) uplatniť aj nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru (porovnaj napr. R 36/1979). Prisúdenie tohto nároku však nie je možné skôr, než súd rozhodol o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru (uvedené rozhodnutie o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru predstavuje nevyhnutnú podmienku, bez splnenia ktorej nie je možné rozhodnúť o nároku na náhradu mzdy).“ - „V zmysle rozhodnutia, ktoré bolo publikované ako judikát R 57/1968 a v súčasnosti tvorí súčasť „ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu“ (R 71/2018), sa náhrada mzdy môže zamestnancovi priznať iba vtedy, ak je splatná v čase vydania súdneho rozhodnutia, pričom ju zásadne nemožno priznať ako opakujúcu sa dávku a do budúcnosti - pre rozsudok je totiž určujúci stav v čase jeho vyhlásenia.“ - „Rozhodnutím súdu o určení platnosti alebo neplatnosti skončenia pracovného pomeru je súd rozhodujúci o náhrade mzdy viazaný a bez kladného rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa nemožno s úspechom domáhať nároku na náhradu mzdy.“

Žalobca navrhuje prerušiť konanie podľa § 162 ods. 1 písm. a) Civilného sporového poriadku a aj podľa § 164 Civilného sporového poriadku z dôvodu, že podal dovolanie, voči rozhodnutiam súdov nižších inštancií. Civilný sporový poriadok diferencuje medzi obligatónym prerušením konania (§ 162 a 163 CSP) a fakultatívnym prerušením konania (§ 164 CSP). Povinnosť súdu prerušiť konanie podľa § 162 ods. 1 písm. a) CSP je nevyhnutné vykladať v intenciách § 193 CSP, posledná veta. Ustanovenie § 193 CSP kogentne určuje, v akých prípadoch musí dôjsť k prerušeniu konania, a to ak je súd viazaný: -rozhodnutím ústavného súdu alebo Európskeho súdu pre ľudské práva, ktoré sa týkajú základných ľudských práv a slobôd,-rozhodnutím príslušných orgánov o tom, že bol spáchaný trestný čin, priestupok alebo iný správny delikt postihuteľný podľa osobitných predpisov a kto ich spáchal (súd však nie je viazaný rozhodnutím v blokovom konaní),-rozhodnutím o osobnom stave, vzniku alebo zániku spoločnosti. Je zrejmé, že v tejto veci nie je daný žiadny z obligatónnych dôvodov prerušenia konania. Ako jediný fakultatívny dôvod na prerušenie konania CSP ustanovuje, že sa uskutočňuje súdne alebo správne konanie, v ktorom sa rieši otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu, alebo ak súd samotný dal na takéto konanie podnet. Pôjde o otázky, ktoré by súd mohol sám vyriešiť ako prejudiciálne. Je však na vôli súdu, či tak urobí alebo či počká na vyriešenie otázky v súdnom alebo správnom konaní, ak sa takéto konanie už uskutočňuje, alebo môže dať na takéto konanie aj sám podnet a potom konanie preruší. Podmienkou pre fakultatívne prerušenie konania je zo strany súdu urobenie iných vhodných opatrení dostupnými procesnými prostriedkami, čo vyplýva priamo z dikcie § 164 CSP a až keď tieto zlyhajú, môže konanie prerušiť. Rozhodujúcim hľadiskom pre postup súdu tu bude zásada hospodárnosti konania. Vzhľadom nato prerušenie konania predstavuje skôr reštriktívnu výnimku ako pravidlo, t. j. takýto postup by mal byť namieste len vo výnimočných prípadoch. S ohľadom na uvedené skutočnosti o existencii právoplatného a vykonateľného rozhodnutia, ktorý predstavuje res iudicata a súd je v konaní o náhradu mzdy takýmto rozhodnutím viazaný, nie je v konaní žiadna prejudiciálna otázka, ktorú by mal súd riešiť. Podané dovolanie zo strany žalobcu nie je podľa názoru žalovaného dôvodom na prerušenie konania. V podanom dovolaní sa žalobca domáha zrušenia rozhodnutí Okresného súdu Topoľčany a Krajského súdu Nitra a vrátenie veci o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na ďalšie konanie alebo prípadne rozhodnutia zmeniť a vyhovieť žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. K predmetnému dovolaniu podal žalovaný vyjadrenie, v ktorom formuluje svoje presvedčenie, že podané dovolanie je neprípustné, keďže žalobca zlyhal pri vymedzení otázky, ktorou sa má dovolací súd zaoberať a žalobca v zásade replikuje svoje argumenty, ktorými sa v odvolaní zaoberal už Krajský súd Nitra. Takisto podľa názoru žalovaného neobstoja ani ďalšie dôvody dovolania, ako porušenie práva na spravodlivý súdny proces z dôvodu, že nebol vykonaný dôkaz - výsluch strany. Ak by aj teoreticky pripustili, že dovolanie žalobcu by bolo úspešné, tak ani rozhodnutie dovolacieho súdu v prospech žalobcu - vrátenie veci na ďalšie konanie na súd prvého stupňa, by neprispelo k vyriešeniu otázky, ktorá má pre toto konanie význam. A hoci CSP pripúšťa aj možnosť, že dovolací súd môže zmeniť rozsudok a žalobca to aj navrhuje, takúto možnosť považuje za veľmi nepravdepodobnú. V doterajšej rozhodovacej činnosti boli prípady zmeny rozhodnutia odvolacieho súdu dovolacím súdom iba výnimočné, a aj to iba v prípade, že dôvodom na zmenu rozhodnutia bolo nesprávne právne posúdenie veci. Žalobca samotný pritom vo svojom dovolaní poukazuje na to, že neboli vykonané ním navrhnuté dôkazy, a že bol nesprávne zistený skutkový stav. V takých prípadoch dovolací súd nemôže rozhodovať sám, pretože by bolo nevyhnutné zmeny v skutkovom stave preukazovať prostredníctvom dokazovania. V každom prípade by prerušenie konania viedlo k neúmernému predĺženiu veci, a porušeniu práva

žalovaného na rýchlu a účinnú ochranu jeho práv. Súčasne nie sú ani splnené podmienky na fakultatívne prerušenie konania. Hoci je žalovaný presvedčený, že žalobný návrh žalobcu je nedôvodný, z opatrnosti sa vyjadruje aj k nároku samotnému.

Žalobca uvádza, že pri výpočte výšky náhrady mzdy vychádzal z 8 hodinového pracovného dňa. Uvedené nie je správne. Podľa pracovnej zmluvy, ktorú predložil aj samotný žalobca v znení jej neskorších dodatkov, bol v čl. IV. bod 1. Dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 23.5.2016 dohodnutý 37,5 týždenný pracovný čas. Ak by uplatnil správny výpočet pravdepodobného zárobku, ten by bol vo výške 10.227,49 eur (priemerná hodinová mzda vo výške 32,7264 EUR x počet dní 27,74 x počet hodín 7,5).

4. Žalobca a žalovaný sa na pojednávanie nedostavili, ospravedlnili sa, preto súd prejednal vec v ich neprítomnosti, prihliadol pritom na obsah spisu a vykonané dokazovanie.

5. Právny zástupca žalobcu na pojednávaní uviedol, že trvá na podanej žalobe, žalobca si je vedomý, že existuje právoplatné a vykonateľné rozhodnutie a žalobca podal túto žalobu z dôvodu plynutia premlčacej doby na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru. V prípade, že by žalobca nepodal predmetnú žalobu a dovolací súd by rozhodol v prospech žalobcu, jeho nárok na zaplatenie mzdy by bol premlčaný a dalo by sa očakávať, že žalovaný by vzniesol námietku premlčania. Žalobca to vidí ako spravodlivé a navrhuje prerušiť konanie v zmysle § 164 CSP fakultatívne. Žalobca si je vedomý, že existuje ustálená judikatúra NS SR v predmetných veciach, avšak zákon takúto možnosť, čiže zmenu rozsudku dovolacím súdom, v zásade pripúšťa.

6. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní uviedol, že nesúhlasí s podanou žalobou, táto žaloba je nedôvodná, nakoľko o tom, či bol pracovný pomer skončený platne alebo neplatne už bolo právoplatne rozhodnuté a to tunajším súdom aj odvolacím súdom. Nakoľko bol pracovný pomer skončený platne, nemohol nikdy vzniknúť nárok žalobcu na náhradu mzdy. Prerušenie konania by zároveň neúmerne predĺžilo konanie ako také a podľa názoru žalovaného by bolo nehospodárne.

7. Súd vykonal dokazovanie oboznámením s predloženými listinnými dôkazmi, pracovnou zmluvou, výpoveďou, rozsudkami sp. zn. XCpr/XX/XXXX-XXX, sp. zn. XCoPr/X/XXXX-348, dovolaním žalobcu ako aj s ostatným obsahom spisu a zistil, že:

8. Medzi žalobcom a žalovaným bol pracovný pomer založený Pracovnou zmluvou zo dňa 25.9.2013 v znení jej zmien.

9. Dňa 10.1.2020 žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

10. Na tunajšom súde sa žalobca domáhal podanou žalobou proti žalovanému určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou danú mu dňa 10.01.2020 a Okresný súd Topoľčany dňa 10.2.2022 rozhodol rozsudkom, sp. zn. XCpr/XX/XXXX-XXX tak, že žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamietol. Proti rozsudku podal žalobca odvolanie a Krajský súd v Nitre rozsudkom zo dňa 16.6.2022, sp. zn. XCoPr/X/XXXX-XXX rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil. Tieto rozsudky nadobudli právoplatnosť dňa 13.07.2022.

11. Žalobca podal dňa 16.06.2022 na Najvyšší súd SR proti rozsudku Krajského súdu v Nitre dovolanie.

12. Žalobca ako zamestnanec žalovaného listom zo dňa 11.05.2020 oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával.

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

14. Podľa § 162 ods.1-3 Civilného sporového poriadku , súd konanie preruší, ak  
a) rozhodnutie závisí od otázky, ktorú nie je v tomto konaní oprávnený riešiť,  
b) pred rozhodnutím vo veci dospel k záveru, že sú splnené podmienky na konanie o súlade právnych predpisov; v tom prípade podá Ústavnému súdu Slovenskej republiky návrh na začatie konania,  
c) podal návrh na začatie prejudiciálneho konania pred Súdnym dvorom Európskej únie podľa medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná; uznesenie o návrhu na začatie prejudiciálneho konania súd bezodkladne doručí ministerstvu spravodlivosti.

Súd konanie preruší aj bez návrhu; v takom prípade pred vydaním uznesenia o prerušení konania upovedomí strany a dá im možnosť vyjadriť sa k dôvodom prerušenia konania.

O zamietnutí návrhu na prerušenie konania súd rozhodne spolu s rozhodnutím vo veci samej.

Podľa § 164 Civilného sporového poriadku ,ak súd neurobí iné vhodné opatrenia, môže konanie prerušiť, ak prebieha súdne alebo správne konanie, v ktorom sa rieši otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu, alebo ak súd dal na také konanie podnet.

15. Na základe prevedeného dokazovania, zisteného skutkového stavu ako i jeho právnej kvalifikácie dospel súd k záveru, že žaloba žalobcu nie je dôvodná.

16. Pracovný pomer žalobcu u žalovaného bol založený Pracovnou zmluvou zo dňa 25.9.2013. Dňa 10.1.2020 žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou z dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce .Na tunajšom súde sa žalobca domáhal žalobou podanou proti žalovanému určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a Okresný súd Topoľčany dňa 10.2.2022 rozhodol rozsudkom pod sp. zn. XCpr/XX/XXXX-XXX, tak, že žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa danou dňa 10.01.2020, zamietol.

17. Proti tomuto rozsudku podal žalobca odvolanie a Krajský súd v Nitre rozsudkom zo dňa 16.6.2022, sp. zn. XCoPr/X/XXXX-348 potvrdil rozhodnutie súdu prvej inštancie. Oba tieto rozsudky nadobudli právoplatnosť dňa 13.07.2022.

18. V tomto konaní sa žalobca domáhal zaplatenia náhrady mzdy z titulu neplatne skončeného pracovného pomeru dané mu žalovaným výpoveďou zo dňa 10.01.2020 s tým, že listom zo dňa 11.05.2020 oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. V zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy, ak dal zamestnancovi neplatnú výpoveď a ak ten oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Konanie o žalobe žalobu o určenie neplatnosti výpovede danej mu žalovaným vedené na tunajšom súde pod sp.zn. XCpr/XX/XXXX bolo právoplatne skončené zamietnutím žaloby žalobcu , pracovný pomer žalobcu bol skončený platne, a preto žalobcovi ani nevznikol nárok na zaplatenie náhrady mzdy.

19. Vyššie uvedené právoplatné rozsudky vydané v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp.zn. XCpr/XX/XXXX, ktorými bolo rozhodnuté o zamietnutí žaloby žalobcu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, sú v konaní o náhradu mzdy pre súd záväzné a bez kladného rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa nemožno s úspechom domáhať nároku na náhradu mzdy, preto súd žalobu žalobcu ako nedôvodnú zamietol.

20. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd podľa § 255 ods. 1 CSP a žalovanému, ktorý mal vo veci plný úspech, priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, o ktorej výške náhrady trov konania rozhodne vyšší súdny úradník samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku.

21. Žalobca navrhol prerušiť konanie podľa § 162 ods. 1 písm. a) aj podľa § 164 Civilného sporového poriadku z dôvodu, že podal dovolanie voči rozhodnutiam súdov nižších inštancií vo veci vedenej pod sp.zn. XCpr/XX/XXXX, otázka platnosti /neplatnosti skončenia pracovného pomeru je v súčasnosti riešená na dovolacom súde pod sp.zn. 9Cdo /250/2022 a má za to, že objasnenie otázky, ktorá je predmetom tohto konania, závisí od posúdenia otázky, či je zrušovací prejav zamestnávateľa smerujúci k skončeniu pracovného pomeru zákonný, vyriešenie tejto otázky má zásadný význam pre rozhodnutie súdu v tomto konaní. Zároveň mu je zrejmé objektívne plynutie premlčacej doby na uplatnenie jeho nárokov na náhradu mzdy voči žalovanému , pre ktoré uplatnil nárok na súde.

22. V tomto prípade nebol daný dôvod na prerušenie konania obligatórne v zmysle § 162 ods.1 písm. a) Civilného sporového poriadku, podľa ktorého súd konanie preruší, ak rozhodnutie závisí od otázky, ktorú nie je v tomto konaní oprávnený riešiť, a nebol ani dôvod na prerušenie konania podľa §164 CSP fakultatívne. Ako obligatórny dôvod na prerušenie konania Civilný sporový poriadok ustanovuje, že rozhodnutie závisí od otázky, ktorú nie je v tomto konaní oprávnený riešiť. K dôvodu prerušenia podľa §162 ods.1 písm .a) CSP: Podľa § 193 CSP súd je viazaný rozhodnutím ústavného súdu o tom, že určitý právny predpis nie je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavným zákonom alebo medzinárodnou zmluvou, ktorou je Slovenská republika viazaná. Súd je tiež viazaný rozhodnutím ústavného súdu alebo Európskeho súdu pre ľudské práva, ktoré sa týkajú základných ľudských práv a slobôd. Súd je ďalej viazaný rozhodnutím príslušných orgánov o tom, že bol spáchaný trestný čin, priestupok alebo iný správny delikt postihuteľný podľa osobitného predpisu, a o tom, kto ich spáchal, ako aj rozhodnutím o osobnom stave, vzniku alebo zániku spoločnosti. Otázkou, o ktorej má právomoc rozhodovať iný orgán verejnej moci ako orgán podľa §193 CSP, môže súd posúdiť sám, nemôže však o nej rozhodnúť (tzv. prejudicialita). Ak bolo o takejto otázke rozhodnuté, súd na také rozhodnutie prihliadne a vyporiada sa s ním v odôvodnení rozhodnutia (§194CSP). Z vyššie uvedeného vyplýva, že nie je daný obligatórny dôvod na prerušenie konania, nakoľko rozhodnutie nezávidí od otázky, ktorú nie je súd v tomto konaní oprávnený riešiť.

23. Ako fakultatívny dôvod na prerušenie konania Civilný sporový poriadok ustanovuje, že sa uskutočňuje súdne alebo správne konanie, v ktorom sa rieši otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu, alebo ak súd samotný dal na takéto konanie podnet. Ide o otázky, ktoré by súd mohol sám vyriešiť ako prejudiciálne, je však na vôli súdu, či tak urobí alebo či počká na vyriešenie otázky v súdnom alebo správnom konaní, ak sa takéto konanie už uskutočňuje, alebo môže dať na takéto konanie aj sám podnet a potom konanie preruší. Rozhodujúcim hľadiskom pre takýto postup súdu je zásada hospodárnosti konania.

24. Tunajším súdom bolo už právoplatne rozhodnuté rozsudkom sp. zn. XCpr/XX/XXXX-XXX zo dňa 10.02.2022 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp.zn. XCoPr/X/XXXX-XXX zo dňa 16.06.2022, proti ktorému podal žalobca dovolanie, o tom, že pracovný pomer so žalobcom žalovaný skončil platne, keď žaloba žalobcu bola zamietnutá a súd je v konaní o náhradu mzdy takýmto právoplatným rozhodnutím súdov viazaný. V tomto konaní neexistuje žiadna prejudiciálna otázka, ktorú by mal súd riešiť. Podľa ustálenej súdnej praxe v zásade dovolacie konanie samo o sebe nie je dôvodom na prerušenie súdneho konania, keď prerušenie konania by spôsobilo zbytočné prieťahy, a keď žalovaným označená otázka (pre rozhodnutie v spore ním označená podstatnou) už bola v inom konaní vyriešená. Na základe hore uvedeného preto súd návrh žalobcu na prerušenie konania ako nedôvodný zamietol.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v dvoch vyhotoveniach, cestou Okresného súdu Topoľčany na Krajský súd v Nitre.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, a akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a príloh tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis s prílohami, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,

- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam
- g) zistený skutkový stav neobstojí , pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku , ktoré neboli uplatnené alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uzneseniu súdu prvej inštancie , ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvej inštancie možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

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

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (Exekučný poriadok).