

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 6CdoPr/6/2024
Identifikačné číslo spisu: 1321200124
Dátum vydania rozhodnutia: 26.11.2024
Meno a priezvisko: JUDr. Jana Zemková
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2024:1321200124.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne: B. M. Z., nar. X. G. XXXX, bytom O. Z. XXX/J, K., zastúpená odborovou organizáciou Odborový zväz KOVO, IČO: 30 804 078, so sídlom Bajkalská 16025/29A, Bratislava, proti žalovanej: Sociálna poisťovňa - ústredie, IČO: 30 807 484, so sídlom Ul. 29. augusta 8 a 10, Bratislava, o zaplatenie náhrady mzdy 39.717,18 eur s príslušenstvom, vedenom na Okresnom súde Bratislava III (aktuálne po reforme súdnej mapy na Mestskom súde Bratislava IV) pod sp zn. 62Cpr/1/2021, konajúc o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave pod sp. zn. 10CoPr/1/2023 z 29. júna 2023 takto

rozhodol:

Dovolanie odmieta.

Žalobkyňa je povinná zaplatiť žalovanej náhradu trov dovolacieho konania vo výške určenej súdom prvej inštancie.

Odôvodnenie

Rozhodnutie súdu prvej inštancie

1. Okresný súd Bratislava III (v súčasnosti Mestský súd Bratislava IV, ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) rozsudkom sp. zn. 62Cpr/1/2021 z 19. apríla 2022 (ďalej len „rozsudok súdu prvej inštancie“ alebo „rozsudok okresného súdu“) konanie v sume 2.630,65 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 276,92 eur za obdobie od 11. januára 2021 do zaplatenia zastavil, vo zvyšnej časti žalobu zamietol a žalovanému (ďalej aj „žalovaná“) priznal voči žalobkyňi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 88 %.

2. Súd prvej inštancie rozsudok odôvodnil podľa § 79 ods. 1 a 2 a § 142 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení účinnom v čase dania výpovede (ďalej len „Zákonník práce“ aj „ZP“), a konštatoval, že predmetom sporu je nárok žalobkyne na náhradu mzdy v sume jej priemerného mesačného zárobku za jednotlivé kalendárne mesiace spadajúce do obdobia 1. októbra 2017 (zrušenie odboru a pracovnej pozície žalobkyne) až 17. decembra 2020 (kedy sa uskutočnilo prerokovanie ďalšieho zamestnávania žalobkyne s ponukou vhodných voľných pracovných miest), pričom žalobkyňa

si uplatnila nárok na náhradu mzdy za obdobie od 1. decembra 2017 do 17. decembra 2020. Ustálil, že medzi stranami nebolo sporné, že s účinnosťou odo dňa 1. októbra 2017 došlo u žalovaného k organizačnej zmene, v dôsledku ktorej zanikol odbor, v ktorom bola pôvodne podľa pracovnej zmluvy v znení jej dodatkov žalobkyňa zaradená. Sporným bol zákonný predpoklad zakladajúci právo na náhradu mzdy zamestnanca spočívajúci v existencii prekážok na strane zamestnávateľa, a skutočný dôvod, na základe ktorého žalovaný neprideliť/nemohol prideliť žalobkyni prácu odo dňa 1. októbra 2017 do dňa 17. decembra 2020. Vyhodnotil, že skutočným a jediným dôvodom nepridelenia práce žalobkyni bolo rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 26. júna 2013, o neplatnosti ktorej právoplatne rozhodol súd rozsudkom Okresného súdu Bratislava I sp. zn. 15Cpr/9/2013 z 29. novembra 2016 v spojení s rozsudkom Krajského súdu Bratislava sp. zn. 10CoPr/8/2020 z 27. augusta 2020 až ku dňu 30. októbra 2020, a preto sa do uvedeného dátumu žalovaný ako zamestnávateľ nachádzal v stave právnej neistoty, či pracovný pomer so žalobkyňou skončil platne alebo neplatne. Súhlasil s argumentáciou žalovaného, že žalobkyňa tendenčne prehliada právne účinky výpovede a význam autoritatívnych súdnych rozhodnutí, ktoré ako jediné orgány štátnej moci disponujú právomocou konvalidovať neplatne skončený pracovný pomer a účelovo si prispôsobila výklad § 79 ods. 1 Zákonníka práce, pokiaľ ide o trvanie pracovného pomeru tak, aby mohla vo svoj majetkový prospech aplikovať § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

3. Súd prvej inštancie vysvetlil, že aj napriek zákonnej prezumpcii trvania neplatne skončeného pracovného pomeru, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní (s výnimkou prípadu, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby ďalej zamestnanca zamestnával, čo nebol daný prípad), nie je možné bez právoplatného súdneho rozhodnutia o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru považovať výpoveď zamestnávateľa za neplatnú v zmysle § 79 Zákonníka práce. Tento záver podporuje i systematika, v rámci ktorej je predmetná právna norma zaradená a to právny inštitút nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru, upravený v ustanoveniach § 77 až § 80 Zákonníka práce. Dospel potom k záveru, že v súvislosti s organizačnou zmenou účinnou odo dňa 1. októbra 2017 nebolo možné vo vzťahu k žalobkyni vykonávať žiadne pracovnoprávne úkony z dôvodu právnej neistoty pre právoplatne neskončené súdne konanie o žalobe na určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, a preto v časti žalovaného obdobia (1. decembra 2017 - 30. októbra 2020) v žiadnom prípade nemohlo ísť o prekážku v práci na strane zamestnávateľa a stotožnil sa s argumentáciou žalovaného, že v čase takejto právnej neistoty je nelogické, aby sa vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom riadil pracovnou zmluvou, nakoľko nie je možné až do právoplatnosti rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru prejudikovať, že skončenie pracovného pomeru je platné alebo neplatné.

4. Vzhľadom na dátum právoplatného skončenia súdneho konania (30. októbra 2020), v ktorom súd vyhovel žalobkyni a určil, že výpoveď jej daná žalovaným dňa 26. júna 2013 je neplatná, by žalobkyni v prípade splnenia zákonnej podmienky časového obmedzenia nároku na náhradu mzdy prináležal za v posudzovanom spore uplatnenú časť obdobia od 1. decembra 2017 do 30. októbra 2020 výlučne a len nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, pretože v danom období žalovaný neprideliť žalobkyni prácu len z dôvodu pretrvávajúceho stavu právnej neistoty, a preto nie je možné uvažovať o prekážkach v práci na strane žalovaného spočívajúcich v jeho organizačných zmenách, ktoré nastali viac ako štyri roky po skončení pracovného pomeru so žalobkyňou.

5. O nároku na náhradu trov konania rozhodol okresný súd v súlade s § 255 ods. 1 a 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) a priznal nárok na náhradu trov žalovanej v rozsahu 88 %.

Rozhodnutie odvolacieho súdu

6. O odvolaní žalobkyne rozhodol Krajský súd v Bratislave (ďalej aj „krajský súd“ alebo „odvolací súd“) rozsudkom sp. zn. 10CoPr/1/2023 z 29. júna 2023 (ďalej len „rozsudok odvolacieho súdu“ alebo

„rozsudok krajského súdu“), ktorým v prvom výroku rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil v zastavujúcej časti a v časti zamietnutia žaloby o zaplatenie 37.136,53 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.206,70 eur od 11. januára 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.321,62 eur od 11. februára 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.149,24 eur od 11. marca 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.264,16 eur od 11. apríla 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.206,70 eur od 11. mája 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.321,62 eur od 11. júna 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.206,70 eur od 11. júla 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.314,93 eur od 11. augusta 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.314,70 eur od 11. septembra 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.195,39 eur od 11. októbra 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.374,70 eur od 11. novembra 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.314,93 eur od 11. decembra 2018 do zaplatenia, zo sumy 59,77 eur od 11. januára 2019 do zaplatenia, zo sumy 128,96 eur od 11. augusta 2019 do zaplatenia, zo sumy 1.418,50 eur od 11. septembra 2019 do zaplatenia, zo sumy 1.354,02 eur od 11. októbra 2019 do zaplatenia, zo sumy 1.460,51 eur od 11. novembra 2019 do zaplatenia, zo sumy 1.333,51 eur od 11. decembra 2019 do zaplatenia, zo sumy 1.397,01 eur od 11. januára 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.460,51 eur od 11. februára 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.270,01 eur od 11. marca 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.397,01 eur od 11. apríla 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.503,79 eur od 11. mája 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.435,44 eur od 11. júna 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.503,79 eur od 11. júla 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.616,73 eur od 11. augusta 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.476,14 eur od 11. septembra 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.546,44 eur od 11. októbra 2020 do zaplatenia.

V časti zamietnutia žaloby o zaplatenie úroku z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.453,78 eur od 11. decembra 2020 do zaplatenia a zo sumy 899,95 eur od 11. januára 2021 do zaplatenia, a v časti o trovách konania napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

7. V odôvodnení krajský súd konštatoval, že súd prvej inštancie vykonal vo veci dostatočné dokazovanie a riadne zistil skutkový stav veci, ktorý navyše ani nebol medzi stranami sporný. Žalobkyňa napadla žalobou na súde výpoveď z pracovného pomeru, ktorú jej dal žalovaný dňa 26. júna 2013. Súd jej dal za pravdu a určil, že predmetná výpoveď je neplatná (rozsudkom Okresného súdu Bratislava I č. k. 15Cpr/9/2013-423 zo dňa 29. novembra 2016 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č. k. 10CoPr/8/2020-522 zo dňa 27. augusta 2020), pričom rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 30. októbra 2020. Žalovaný na to výzvou zo dňa 26. novembra 2020 žalobkyňu vyzval na nástup do zamestnania na pôvodné pracovné zaradenie právnik v odbore odvolacích konaní a žalôb dôchodkového poistenia, zaradený v sekcii odvolacích konaní, právnej služby a legislatívy. Žalobkyňa žalovanému odpoveďou zo dňa 11. decembra 2020 oznámila, že na základe pôvodne dohodnutej pracovnej zmluvy (v znení následných dohôd o jej zmene) vykonáva prácu právnik so zaradením v odbore opravných prostriedkov v sekcii dôchodkového poistenia, a preto, keď odbor opravných prostriedkov v sekcii dôchodkového poistenia už neexistuje, neexistuje ani jej pôvodné pracovné zaradenie, zanikol tak podstatný obsahový znak jej pracovného pomeru a na strane žalovaného ako zamestnávateľa vznikla prekážka v práci podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, pretože neexistuje objektívne možnosť vykonávať prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy v znení dohodnutých dodatkov. Následne žalovaný na pracovnom stretnutí dňa 17. decembra 2020 žalobkyňu informoval, že pôvodný odbor pracovného zaradenia žalobkyne bol v sekcii dôchodkového poistenia podľa organizačnej zmeny účinnej od 1. októbra 2017 zrušený a činnosť tohto odboru prešla na iný útvar - odbor odvolacích konaní a žalôb dôchodkového poistenia. Ponúkol jej vhodné pracovné miesto právnik so zaradením na tento odbor a tiež miesto právnik v odbore odvolacích konaní a žalôb poistného. Žalobkyňa žalovanému oznámila čerpanie rodičovskej dovolenky od 18. decembra 2020. Žalovaný zaplatil žalobkyni náhradu mzdy z dôvodu prekážok v práci na jeho strane za obdobie od 31. októbra 2020 do 17. decembra 2020 v sume 2.357,03 eur (za november 2020 sumu 1.457,07 eur a za december 2020 sumu 899,95 eur) dňa 10. februára 2021. Tieto skutočnosti neboli medzi stranami sporné. Sporný bol žalobkyňou uplatnený nárok na náhradu mzdy za prekážky v práci na strane zamestnávateľa za žalované obdobie od 1. decembra 2017 do 17. decembra 2020, ktorý zdôvodňovala tým, že vzhľadom na neplatnosť výpovede jej pracovný pomer v predmetnom období trval, avšak jej pracovné miesto bolo na základe organizačnej zmeny účinnej od 1. októbra 2017 (teda v čase trvania sporu medzi stranami o neplatnosť výpovede) zrušené, a preto jej žalovaný neprideľoval prácu z dôvodov prekážok na jeho strane. Súd prvej inštancie žalobu žalobkyne o zaplatenie náhrady mzdy za prekážky v práci na strane žalovaného za obdobie od 1.

decembra 2017 do 31. októbra 2020 v sume 37.136,53 eur spolu s úrokom z omeškania zamietol a odvolací súd s jeho rozhodnutím súhlasil.

8. Na odvolacie námietky uviedol, že od času, kedy dal žalovaný žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru, jej neprideloval prácu výlučne v príčinnej súvislosti so skončením jej pracovného pomeru, ktoré považoval za platné až do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede. Tento dôvod nepridelovania jej práce zostal po celú dobu súdneho sporu a právnej neistoty ohľadom platnosti výpovede rovnaký a nezmenený. V súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru má žalobkyňa nárok na náhradu mzdy, ktorý si aj na súde uplatnila. Organizačné zmeny u žalovaného v čase trvania sporu o neplatnosť výpovede, teda v čase keď mal žalovaný za to, že pracovný pomer so žalobkyňou skončil platne (keďže neplatnosť výpovede môže určiť len súd) nemajú žiadny súvis s nepridelovaním práce žalobkyni, pretože, ako už bolo uvedené vyššie, žalovaný jej neprideloval prácu z dôvodu, že s ňou skončil pracovný pomer. Z týchto dôvodov odvolací súd vyhodnotil argumentáciu žalobkyne za nesprávnu a jej odvolanie v tejto časti za nedôvodné.

9. Aj vo výroku, ktorým konanie v sume 2.630,65 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 276,92 eur za obdobie od 11. januára 2021 do zaplattenia zastavil, rozhodol súd prvej inštancie podľa krajského súdu správne. Žalobkyňa sa žalobou domáhala zaplattenia istiny 39.767,18 eur s príslušenstvom, z ktorej časť predstavoval nárok na zaplattenie náhrady mzdy za november 2020 vo výške 1.453,78 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % ročne z tejto sumy od 11. decembra 2020 do zaplattenia a nárok na zaplattenie náhrady mzdy za december 2020 vo výške 1.176,87 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % ročne z tejto sumy od 11. januára 2021 do zaplattenia. Po tom, čo jej žalovaný zaplatil za november 2020 sumu 1.457,07 eur a za december sumu 899,95 eur, s čím súhlasila, zmenila podaním zo dňa 11. júna 2021 žalobu tak, že žiadala zaplatiť istinu 37.136,53 eur spolu s úrokom z omeškania a to tak, že jej žaloba, ktorou si uplatňovala nároky do 30. októbra 2020 zostala nezmenená, za november a december 2020 si už neuplatňovala zaplattenie žiadnych istín, ale len úrok z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.457,07 eur od 11. decembra 2020 do zaplattenia a zo sumy 899,95 eur od 11. januára 2021 do zaplattenia. Keďže si touto zmenou žaloby uplatnila istinu o 2.630,65 eur nižšiu ako v žalobe a úrok z omeškania vo výške 5 % ročne len zo sumy 899,95 eur od 11. januára 2021 do zaplattenia, teda zo sumy o 276,92 eur nižšej ako v žalobe, postupoval súd prvej inštancie správne, ak v tejto časti vyhodnotil zmenu žaloby ako jej čiastočné späťvzatie a v tejto časti konanie zastavil.

10. Odvolací súd ďalej uviedol, že ak okresný súd žalobu „vo zvyšnej časti“ zamietol, je zrejmé, že zamietol aj nárok žalobkyne na úrok z omeškania výške 5 % ročne zo sumy 1.453,78 eur od 11. decembra 2020 do zaplattenia a zo sumy 899,95 eur od 11. januára 2021 do zaplattenia, hoci v odôvodnení napadnutého rozsudku zamietnutie žaloby v tejto časti neodôvodnil, a preto zostalo jeho rozhodnutie v tejto časti nevysvetlené. Absentujúce odôvodnenie nie je možné v odvolacom konaní preskúmať. Navyše, zrejme ušlo pozornosti súdu prvej inštancie, že žalobkyňa vyššie uvedenou zmenou žaloby zmenila úrok z omeškania z náhrady mzdy za november 2020, ktorý pôvodne žiadala priznať vo výške 5 % ročne zo sumy 1.453,78 eur od 11. decembra 2020 do zaplattenia a žiadala ho priznať vo výške 5 % ročne zo sumy 1.457,07 eur od 11. decembra 2020 do zaplattenia. V tejto časti ide o zmenu žaloby, o ktorej súd prvej inštancie nerozhodol, a preto bude v ďalšom konaní povinný túto vadu jeho procesného postupu odstrániť. Odvolací súd dospel s poukazom na vyššie uvedené k záveru, že súd prvej inštancie týmto nesprávnym procesným postupom, keď nerozhodol o zmene žaloby a nárok žalobkyne na úrok z omeškania výške 5 % ročne zo sumy 1.453,78 eur od 11. decembra 2020 do zaplattenia a zo sumy 899,95 eur od 11. januára 2021 do zaplattenia zamietol bez akéhokoľvek zdôvodnenia, znemožnil žalobkyni uplatnenie jej patriacich procesných práv, keďže jej odňal možnosť v podanom opravnom prostriedku skutkovo a právne argumentovať proti jeho rozhodnutiu, čím porušil právo žalobkyne na spravodlivý súdny proces. Tieto procesné pochybenia súdu prvej inštancie nie je možné v odvolacom konaní napraviť, lebo zmena žaloby nie je v odvolacom konaní prípustná. V ďalšom konaní bude povinnosťou súdu prvej inštancie najskôr rozhodnúť o zmene žaloby a následne žalobkyňou uplatnený nárok na úrok z omeškania prejednať a rozhodnúť o ňom, pričom svoje rozhodnutie odôvodní tak, aby boli jeho skutkové a právne závery zrozumiteľné a presvedčivé, a aby na ne strany mohli v prípadnom odvolaní reagovať.

11. Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v zastavujúcej časti a v časti zamietnutia žaloby žalobkyne o zaplatenie náhrady mzdy za prekážku v práci na strane zamestnávateľa za obdobie od 1. decembra 2017 do 31. októbra 2020 v sume 37.136,53 eur spolu s úrokom z omeškania podľa § 387 ods. 1 a 2 CSP ako vecne správny potvrdil. V časti zamietnutia žaloby žalobkyne o zaplatenie úroku z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.453,78 eur od 11. decembra 2020 do zaplatenia a zo sumy 899,95 eur od 11. januára 2021 do zaplatenia, ako i v závislej časti o trovách konania napadnutý rozsudok podľa § 389 ods. 1 písm. b/ CSP v spojení s § 391 ods. 1 CSP zrušil a vec v tejto časti vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

Dovolanie

12. Proti časti predmetného rozsudku odvolacieho súdu sp. zn. 10CoPr/1/2023-246 zo dňa 29. júna 2023, ktorou potvrdil rozhodnutie súdu prvej inštancie 62Cpr/1/2021-188 zo dňa 19. apríla 2022, v časti zamietnutia žaloby o zaplatenie 37.136,53 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.206,70 eur od 11. januára 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.321,62 eur od 1. februára 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.149,24 eur od 11. marca 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.264,16 eur od 11. apríla 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.206,70 eur od 11. mája 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.321,62 eur od 11. júna 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.206,70 eur od 11. júla 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.314,93 eur od 11. augusta 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.314,70 eur od 11. septembra 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.195,39 eur od 11. októbra 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.374,70 eur od 11. novembra 2018 do zaplatenia, zo sumy 1.314,93 eur od 11. decembra 2018 do zaplatenia, zo sumy 59,77 eur od 11. januára 2019 do zaplatenia, zo sumy 128,96 eur od 11. augusta 2019 do zaplatenia, zo sumy 1.418,50 eur od 11. septembra 2019 do zaplatenia, zo sumy 1.354,02 eur od 11. októbra 2019 do zaplatenia, zo sumy 1.460,51 eur od 11. novembra 2019 do zaplatenia, zo sumy 1.333,51 eur od 11. decembra 2019 do zaplatenia, zo sumy 1.397,01 eur od 11. januára 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.460,51 eur od 11. februára 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.270,01 eur od 11. marca 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.397,01 eur od 11. apríla 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.503,79 eur od 11. mája 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.435,44 eur od 11. júna 2020 do zaplatenia, zo sumy od 11. júla 2020 do zaplatenia, zo sumy 1.616,73 eur od 11. augusta 2020 do zaplatenia, zo sumy od 11. septembra 2020 do zaplatenia a zo sumy 1.546,44 eur od 11. októbra 2020 do zaplatenia, podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, ktorého prípustnosť aj dôvodnosť vyvodzovala z § 420 písm. f/ a § 421 ods. 1 písm. a/, b/ CSP navrhujúc rozsudok krajského súdu v napadnutej časti zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie a zaviazat' žalovanú na náhradu trov dovolacieho konania. Proti zrušujúcemu výroku rozsudku Krajského súdu v Bratislave dovolanie podané nebolo.

13. Dovolateľka má za to, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri riešení ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, čo zakladá prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP. Dovolateľka v tejto súvislosti poukázala na rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie zo dňa 25. júna 2020 v spojených veciach QH v Varchoven kasacionen sad na Republika Balgarija, C-762/18 a CV v Iccrea Banca SpA, C-37/19 (ďalej len „rozhodnutie SD EÚ“), ktoré v zmysle uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 31. októbra 2017, sp. zn. 6Cdo/129/2017 patrí do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, a od ktorého sa odvolací súd odklonil. V prípade, že dovolací súd neuzná rozhodnutie SD EÚ za súčasť ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, potom má dovolateľka za to, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená, čo zakladá prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP.

14. Právnou otázkou, ktorá nebola v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu riešená je vznik nárokov z obdobia neplatného skončenia pracovného pomeru aj podľa iných ustanovení Zákonníka práce, než len podľa § 79 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“). Dovolateľka má za to, že odvolací súd nesprávnym procesným postupom znemožnil dovolateľke, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, čo tiež zakladá prípustnosť dovolania podľa §

420 písm. f/ CSP. Dovolateľka má za to, že dovolanie je prípustné aj v zmysle § 422 ods. 1 písm. a/, resp. písm. b/ CSP.

15. Súdny dvor Európskej únie v citovanom rozhodnutí rozhodol aj o ďalšom nároku zamestnanca v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, a to nároku na náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku a na dovolenku. Nárok na dovolenku vzniká zamestnancovi za vykonanú prácu. Dovolenka slúži predovšetkým na oddych a regeneráciu zamestnanca. Napriek skutočnosti, že počas obdobia neplatného skončenia pracovného pomeru zamestnanec nepodá pre zamestnávateľa žiadny pracovný výkon, t. j. neodpracuje ani jeden deň, rozhodnutie SD EÚ priznáva takémuto zamestnancovi nárok na dovolenku spätne za celé obdobie neplatného skončenia pracovného pomeru. Dovolateľka poukazuje na názor odvolacieho súdu (str. 13 rozsudku) „nároky zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ neplatne zrušil pracovný pomer, sú osobitne upravené v ustanovení § 79 ZP a prijal (pozn. súd prvej inštancie) správny záver, že vzhľadom na súdom určenú neplatnosť výpovede má žalobkyňa nárok len na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 ZP“. Odvolací súd si v rámci stotožnenia sa s argumentáciou súdu prvej inštancie osvojil aj záver (str. 9 rozhodnutia súdu prvej inštancie), že „žalobkyni by v prípade splnenia zákonnej podmienky časového obmedzenia nároku na náhradu mzdy, prináležal za v posudzovanom spore uplatnenú časť obdobia od 1. decembra 2017 do 30. októbra 2020 výlučne a len nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 ZP...“. Z vyššie citovaných právnych záverov odvolacieho súdu ako aj z obsahu jeho rozhodnutia ako takého vyplýva, že počas trvania obdobia neplatného skončenia pracovného pomeru, a teda obdobia „právnej neistoty“ (ako toto obdobie označuje) nie je možné na právne vzťahy medzi dovolateľkou a žalovanou uplatňovať ustanovenia ZP, ani ustanovenia pracovnej zmluvy. Za obdobie neplatného skončenia pracovného pomeru patrí podľa názoru odvolacieho súdu dovolateľke len a jedine nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ZP, a teda žiadne iné nároky z iných ustanovení ZP v tomto období dovolateľke nepatria. Tieto právne názory sú však podľa dovolateľky v rozpore s rozhodnutím SD EÚ, z ktorého jednoznačne vyplýva, že pri realizácii citovaného rozhodnutia v podmienkach slovenského vnútroštátneho práva jednoznačne dochádza k stavu, že po rozhodnutí súdu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, sa spätne (t. j. v čase „právnej neistoty“) aplikujú ustanovenia pracovnej zmluvy, ZP, príp. príslušnej kolektívnej zmluvy, upravujúce nárok zamestnanca za dovolenku. Preto záver súdu prvej inštancie, ktorý si osvojil aj odvolací súd o tom, že jediným nárokom z neplatného skončenia pracovného pomeru je nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ZP, je podľa dovolateľky nesprávny a v priamom rozpore s rozhodnutím SD EÚ, ktoré je súčasťou ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu.

16. Ak rozhodnutie SD EÚ priznáva počas obdobia neplatného skončenia pracovného pomeru nárok zamestnanca na dovolenku (podľa slovenského ZP upravenú v § 101 a nasl.), pričom tento nárok sa viaže na výkon práce pre zamestnávateľa, pričom k žiadnemu výkonu práce počas obdobia neplatného skončenia pracovného pomeru z dôvodov na strane zamestnávateľa pritom nedochádza, potom je absolútne dôvodné, že musia zamestnancovi vznikáť nároky aj podľa iných hmotnoprávnych ustanovení ZP, medzi ktoré patrí aj náhrada mzdy za nevykonanú prácu z dôvodov prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ktoré u neho objektívne nastali aj počas obdobia neplatného skončenia pracovného pomeru. Touto prekážkou bola u žalovanej organizačná zmena účinná od 1. októbra 2017, v dôsledku ktorej bol odbor opravných prostriedkov na sekcii dôchodkového poistenia zrušený, tzn. prestal existovať, čím prestalo existovať pracovné miesto a pracovné zaradenie, ktoré dovolateľka zastávala podľa pracovnej zmluvy v znení dodatku účinného od 1. mája 2013. V dôsledku tejto skutočnosti zanikla podstatná obsahová náležitosť pracovného pomeru, a to druh práce v podobe pracovného miesta a pracovného zaradenia, ktoré dovolateľka zastávala podľa platnej pracovnej zmluvy v znení jej dodatkov. V dôsledku tejto skutočnosti zanikla možnosť žalovanej prideliť prácu dovolateľke podľa pracovnej zmluvy v znení dodatku účinného od 1. mája 2023, a to do času, kým nedôjde podľa vzájomnej dohody k zmene pracovného zaradenia. Organizačná zmena účinná od 1. októbra 2017 spôsobuje podľa dovolateľky aj počas obdobia neplatného skončenia pracovného pomeru označovaného odvolacím súdom a súdom prvej inštancie ako obdobie právnej neistoty, že dovolateľka nemohla pre túto prekážku v práci na strane zamestnávateľa vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy v znení dodatku účinného od 1. mája 2013, a to napriek tomu, že jej pracovný pomer trval.

Dovolaiteľka zdôrazňuje, že výpoveď žalovanej z 26. júna 2013 bola neplatná podľa § 63 ods. 1 písm. b/ v spojení § 1 ods. 4 ZP a § 39 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého je neplatným právnym úkonom, právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom, čo spôsobuje dôvod neplatnosti takejto výpovede od samotného počiatku. Z uvedeného je podľa dovolateľky zrejmé, že takáto výpoveď z dôvodu vyfabulovanej nadbytočnosti nemohla byť vôbec spôsobilá vyvolať akékoľvek právne účinky smerujúce ku skončeniu pracovného pomeru, a preto pracovný pomer dovolateľky k žalovanej podľa ZP, tzn. podľa hmotného práva, trval naďalej zo zákona, a to aj k 1. októbru 2017, kedy objektívne nastali, resp. vznikli len ďalšie hmotnoprávne nároky dovolateľky voči žalovanej v súlade s § 142 ods. 3 ZP. Pracovný pomer v dôsledku rozhodnutia súdu o určení neplatnosti nezačne trvať od nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede, ale trvá od počiatku bez akéhokoľvek prerušenia jeho trvania, čo potvrdzuje aj znenie hmotnoprávnej úpravy obsiahnutej v § 79 ods. 1 ZP.

18. Dovolaiteľka považuje za potrebné osobitne zdôrazniť, že „právna neistota“ tvrdená žalovanou vo vzťahu k určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru osvojená napokon aj súdom prvej inštancie a odvolacím súdom nie je ničím iným, ako len predbežnou otázkou v konaní o nároku na náhradu mzdy z titulu prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ako tiež bola predbežnou otázkou v konaní o nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru v období od 1. septembra 2013 do 31. augusta 2016.

19. V konaní bolo sporné, či dovolateľke patrí nárok na náhradu mzdy z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP, ktorá objektívne vznikla u žalovanej z dôvodu prijatej organizačnej zmeny účinnej od 1. októbra 2017, ktorá spôsobila, že žalovaná objektívne nemala (stratila) možnosť dovolateľke pridelať prácu v zmysle pracovnej zmluvy od 1. októbra 2017, a v dôsledku ktorej sa aj neskôr skončil pracovný pomer pre nadbytočnosť (15. decembra 2021, pozn. dovolateľky). Organizačná zmena účinná od 1. októbra 2017 nastala po období (po 31. auguste 2016), s ktorým je spojený nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ZP, a vygenerovala ďalší nárok žalobkyne podľa § 142 ods. 3 ZP. To znamená, že pracovný pomer nezačne trvať od nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede, ale trvá od počiatku bez akéhokoľvek prerušenia jeho trvania. Z tohto dôvodu je opodstatnené podľa dovolateľky aplikovať počas trvania pracovného pomeru na neho právne skutočnosti, ktoré objektívne nastali u žalovanej, ak tieto zakladajú hmotnoprávne nároky a hmotnoprávne povinnosti predpokladané samotným ZP. Zvlášť to platí v situácii, ak práve pre túto organizačnú zmenu, pre ktorú dovolateľka nemohla pre žalovanú počnúc od 1. októbra 2017 vykonávať prácu, došlo medzi dovolateľkou a žalovanou k skončeniu pracovného pomeru z organizačných dôvodov k 15. decembru 2021.

20. Dovolaiteľka považuje za potrebné dať do pozornosti, že je rozdiel medzi nárokmi z neplatného skončenia pracovného pomeru upravenými v § 79 ZP, ktoré sa viažu výlučne k obdobiu od 1. septembra 2013 do 31. augusta 2016 - tzn. najviac za 36 mesiacov, a nárokmi z „obdobia neplatného skončenia pracovného pomeru“ upravenými všeobecne v ZP (pričom ide v tomto prípade o obdobie po 31. auguste 2016, v ktorom môžu vzniknúť skutočnosti zakladajúce vznik pracovnoprávných (nárok na dovolenku, nárok na náhradu mzdy z titulu prekážky v práci) a alebo iných nárokov (napr. nárok na materskú dávku, ktoré spadajú do obdobia „neplatného skončenia pracovného pomeru, v ktorom pracovný pomer zamestnanca trvá). K príčinnej súvislosti medzi nepridelením práce a organizačnou zmenou žalovanej, dovolateľka poukazuje na § 142 ods. 3 ZP. „V tejto súvislosti je pre posúdenie nároku na náhradu mzdy z titulu prekážky v práci podstatné:

a) či v období od 1. októbra 2017 do 30. októbra 2020 trval pracovný pomer medzi dovolateľkou a

žalovanou,

b) či v období od 1. októbra 2017 do 30. októbra 2020 dochádzalo k výkonu práce na základe jej pridelovania žalovanou, a ak nie, na koho strane došlo k prekážke v práci.

21. V období od 1. októbra 2017 do 30. októbra 2020 nepochybne pracovný pomer medzi dovolateľkou a žalovanou trval. Rovnako je nepochybné, že v období od 1. októbra 2017 do 30. októbra 2020 nedochádzalo k výkonu práce na základe jej pridelovania žalovanou nielen z dôvodu, že žalovaná bola subjektívne nesprávne presvedčená, že pracovný pomer skončil, ale výlučne preto, že v dôsledku na jej strane prijatej organizačnej zmeny úplne stratila možnosť pridelovať akúkoľvek prácu v zmysle dohodnutého pracovného zaradenia, ktoré bolo obsahom jej pracovnej zmluvy v znení dodatkov. Dovolateľka tak nemohla vykonávať prácu pre prekážky v práci výlučne na strane žalovanej. Na druhej strane, žalovanej počas celého uvedeného obdobia nič nebránilo v odstránení prekážky v práci, t. j. vedela ovplyvniť zánik prekážky v práci tým, že by s dovolateľkou vyriešila jej pracovné zaradenie a začala jej pridelovať prácu. Prebiehajúci súdny spor v tomto žalovanej nebránil, pretože rozhodnutie súdu o neplatnosti nemalo na trvanie pracovného pomeru medzi dovolateľkou a žalovanou konštitutívne účinky od 30. októbra 2020. Práve naopak, malo len deklaratórne účinky na trvanie pracovného pomeru a bolo len vyriešením predbežnej otázky vo vzťahu k nárokom, ktoré jej vznik za čas trvania pracovného pomeru, a to aj v období do 30. októbra 2020.

22. Z uvedeného je podľa dovolateľky jednoznačné, že počas trvania pracovného pomeru medzi žalovanou a dovolateľkou v predmetnom období došlo k prekážke v práci na strane zamestnávateľa (žalovanej), pričom z § 142 ods. 3 ZP vyplýva, že vôbec nie je podstatný dôvod, pre ktorý k pridelovaniu práce nedošlo. To znamená, že akýkoľvek dôvod, s výnimkou dôvodov uvedených v § 142 ods. 1 a 2 ZP, bol inou prekážkou v práci, s ktorou bola a je spojená povinnosť zaplatiť dovolateľke náhradu mzdy. Dovolateľka má za to, že na účely § 142 ods. 3 ZP sú splnené všetky podmienky na vznik nároku na náhradu mzdy z titulu inej prekážky v práci na strane žalovanej.

23. Podľa dovolateľky argumenty týkajúce sa absolútnej, resp. relatívnej neplatnosti výpovede, ako aj vysporiadanie sa so závermi obsiahnutými v rozhodnutí SD EÚ, sú práve tými argumentami, ktoré sú pre rozhodnutie vo veci samej rozhodujúce, a preto im odvolací súd mal venovať dôslednú pozornosť a poskytnúť dovolateľke špecifickú odpoveď práve na tieto argumenty. Ak rozsudok odvolacieho súdu neobsahuje náležitosti uvedené v § 393 ods. 2 CSP, je nepreskúmateľný. Takéto arbitrárne rozhodnutie súdu porušuje právo účastníka na spravodlivý súdny proces a v konečnom dôsledku mu odníma možnosť konať pred súdom, pretože mu upiera možnosť náležite skutkovo a právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci opravných prostriedkov.

24. Z uvedeného dôvodu má dovolateľka za to, že rozsudok odvolacieho súdu nie je dostatočne odôvodnený, čím dochádza k porušeniu základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 Ústavy Slovenskej republiky a práva účastníka konania na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (napr. II. ÚS 209/04, III. ÚS 95/06, III. ÚS 206/07). V tejto súvislosti poukazuje aj na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2Cdo/80/2012, v zmysle ktorého práva účastníka súdneho konania na spravodlivý súdny proces „zaručujú v podmienkach právneho poriadku Slovenskej republiky okrem zákonov aj čl. 46 a nasl. Ústavy Slovenskej republiky a čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.“

25. Dovolateľka uzavrela, že arbitrabilitou súdneho rozhodnutia aj na odvolacom súde došlo podľa názoru dovolateľky k porušeniu práva na spravodlivý proces, čo zakladá prípustnosť dovolania aj podľa § 420 písm. f/ CSP a je dôvodom, pre ktorý podáva vo veci dovolanie.

26. K dovolaniu žalobkyne sa vyjadrila žalovaná tak, že má za to, že v predmetnom prípade rozhodnutie odvolacieho súdu v žiadnom prípade nezáviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa mal odvolací súd odkloniť od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu a ani nezáviselo od posúdenia právnej otázky, ktorá by nebola v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte vyriešená. Rozhodnutie SD

EÚ, na ktoré odkazuje žalobkyňa je na účely posúdenia predmetnej veci neaplikovateľné a irelevantné. Uvedené rozhodnutie sa absolútne ani len nepribližuje skutkovému a právnomu stavu posudzovanej veci a pojednáva o úplne rozdielnych nárokoch zamestnanca. V prípade posudzovania nároku na dovolenku, o nároku na ktorú sa v predmetnom rozhodnutí jednalo, nie je predsa podstatné skúmať skutkové okolnosti priebehu trvania prípadnej právnej neistoty, teda nie je podstatné, či v čase trvania právnej neistoty dochádzalo k organizačným zmenám a hlavne nie je podstatné, že nedochádzalo k pridelovaniu práce, a teda ani v akej príčinnej súvislosti k pridelovaniu práce nedochádzalo, na rozdiel od tohto prípadu, kde je toto posúdenie kľúčové.

27. Žalovaná poukázala na viaceré rozhodnutia, ktoré sa dajú priamo aplikovať na predmetný prípad (na rozdiel od rozhodnutia SD EÚ uvádzaného žalobkyňou):

- R 44/1984 (prekážky v práci - nepridelovanie práce z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru) nároky zamestnanca osobitne upravené v § 79 Zákonníka práce (ZP), a teda na nároky na náhradu mzdy nemožno aplikovať

- Krajský súd Bratislava v rozsudku sp. zn. 4Co/515/2013 zo dňa 26. marca 2014 „Nárok zamestnanca na náhradu mzdy z neplatne rozviazaného pracovného pomeru (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce) a nárok na náhradu mzdy v zmysle § 142 Zákonníka práce pre prekážky na strane zamestnávateľa sú dva samostatné a odlišné nároky. Nároky zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ neplatne zrušil pracovný pomer, sú osobitne upravené v ustanovení § 79 Zákonníka práce a nemožno ohľadne týchto nárokov použiť všeobecné ustanovenia o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa podľa ustanovenia § 142 Zákonníka práce. Ak zamestnávateľ neumožní zamestnancovi pokračovať v práci ani po právoplatnosti takéhoto rozhodnutia, vznikajú zamestnancovi za dobu od právoplatnosti rozhodnutia nároky na náhradu mzdy v zmysle ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Túto povinnosť zamestnávateľa na náhradu mzdy nemožno znížiť, prípadne náhradu mzdy nepriznať, nakoľko to neumožňuje zákonné ustanovenie.“;

- Krajský súd Bratislava v rozsudku sp. zn. 4CoPr/4/2012 zo dňa 29. apríla 2014: „Predmetom konania pred súdom prvého stupňa, ako i tohto odvolacieho konania, bol potom nárok navrhovateľa na náhradu mzdy uplatnený navrhovateľom v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru. V tejto súvislosti odvolací súd uvádza, že nároky na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, sa vždy posudzujú právne podľa ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce (vyplýva to už zo znenia predmetného ustanovenia), preto námietky navrhovateľa, že nárok na náhradu mzdy mu vznikol z prekážok na strane zamestnávateľa, nepovažoval za dôvodné.“;

Ďalej poukázala aj na rozhodnutia:

- Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8Co/309/2011 zo dňa 5. júna 2012, sp. zn. 5Co/133/2013 zo dňa 21. októbra 2014, Krajského súdu v Trnave sp. zn. 25Co/163/2016 zo dňa 16. novembra 2016

28. Podľa žalovanej náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru patrí teda zamestnancovi podľa § 79 Zákonníka práce až do doby, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak dôjde medzi nimi k platnému skončeniu pracovného pomeru. Ak k tomu nedôjde a zamestnanec sa domáha na súde určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a priznania nároku na náhradu mzdy, patrí zamestnancovi náhrada mzdy podľa § 79 Zákonníka práce až do právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorým vyslovil neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Po právoplatnosti rozsudku súdu, sa nároky zamestnanca na náhradu mzdy posudzujú podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

29.

V súvislosti s neodôvodnenosťou nároku žalobkyne na prípadnú náhradu mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce žalovaná ďalej poukazuje na skutočnosť, že žalobkyňa mala navyše počas celej doby, za ktorú požaduje náhradu mzdy, teda od 1. októbra 2017 až do 25. júla 2019 iného zamestnávateľa, čo samo o sebe predstavuje prekážku v práci na jej strane. Žalobkyňa teda v časti

obdobia, za ktoré žiada priznať náhradu mzdy pracovala v trvalom pracovnom pomere u iného zamestnávateľa. Žalovaná je názoru, že nárok na náhradu mzdy za prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce, sa vzťahuje výlučne na prípady, keď je zamestnanec v pracovnej pripravenosti a bezpodmienečne musí mať možnosť pre zamestnávateľa pracovať. Žalobkyňa u iného zamestnávateľa plnila pracovnú úlohu v bežné pracovné dni. Pri plnení takejto pracovnej úlohy u iného zamestnávateľa objektívne nemohla vykonávať prácu pre žalovanú ako zamestnávateľa. Nemohla by teda u žalovanej pracovať pre prekážky vzniknuté na jej strane a to iný pracovný pomer. Žalobkyňa teda nemohla vykonávať prácu pre žalovanú počas celého uplatňovaného obdobia a plniť si svoje povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru ani v prípade, ak by neexistovali prekážky v práci na strane žalovanej. Vzhľadom na skutočnosť, že žalobkyňa bola v trvalom pracovnom pomere u iného zamestnávateľa je nepochybné, že pracovná doba sa časovo nevyhnutne prekrývala s pracovnou dobou podľa pracovnej zmluvy u žalovanej, z tohto dôvodu by nemohla vykonávať prácu pre žalovanú. Žalovaná má za to, že priznanie náhrady mzdy by v takomto prípade bolo v rozpore s dobrými mravmi a to aj preto, že žalobkyňa poberala za celú dobu, za ktorú požaduje náhradu mzdy, mzdu od tohto ďalšieho zamestnávateľa.

30. Žalovaná záverom zdôraznila, že vzťah nároku na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce a nároku podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v prípade skončenia pracovného pomeru je súdnou praxou jednoznačne vyriešený. V súvislosti s uvedenou skutočnosťou žalovaná opätovne odkazuje na vyššie uvedené rozhodnutia súdov a judikatúru.

31. K údajnej arbitrabilite súdneho rozhodnutia žalovaná uviedla, že uvedená námietka žalobkyne nie je dôvodná. Oba sudy sa v predmetnej veci zaoberali dostatočne s argumentami oboch účastníkov sporu, pričom tieto riadne vyhodnotili spolu s predloženými dôkazmi a v predmetnej veci riadne rozhodli a svoje rozhodnutie dostatočne odôvodnili. Argumentácia žalobkyne ohľadom absolútnej neplatnosti právneho úkonu je všeobecnou otázkou, ktorá je dávno vysporiadaná súdnou praxou a judikatúrou. Relatívna neplatnosť právneho úkonu, ktorým je skončenie pracovného pomeru (v predmetnom prípade výpoveď), teda vyplýva rovnako priamo zo Zákonníka práce, ktorý je osobitným predpisom k Občianskemu zákonníku, a ktorý v ustanovení § 77 jednoznačne vyžaduje povinnosť účastníka pracovného pomeru napadnúť tento právny úkon v prekluzívnej 2 mesačnej lehote Odo dňa skončenia pracovného pomeru. Tento právny úkon teda nie je absolútne neplatný zo zákona, ale o neplatnosti rozhoduje súd.

32. Žalovaná má za to, že napádaný rozsudok, ako aj jeho odôvodnenie je správne a súd mal riadne za preukázané všetky skutkové okolnosti, ktoré správne vyhodnotil a zistil skutkový stav a na tomto základe dospel k správny právny záverom.

33.

Žalovaná má za to, že dovolanie v predmetnom prípade nie je prípustné z vyššie uvedených dôvodov. Žalovaná považuje napádaný rozsudok v celom rozsahu za správny a vydaný na základe objektívneho a úplného posúdenia skutkového aj právneho stavu veci, je náležite odôvodnený, a teda je zákonný, vzhľadom na čo ho žalovaná žiada potvrdiť v celom rozsahu pokiaľ bude dovolanie žalobkyne pripustené.

34. Žalobkyňa sa dňa 22.10.2024 písomne vyjadrila k replike žalovanej, ktoré dovolací súd doručil na vedomie žalovanej strane.

Posúdenie veci dovolacím súdom

35. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“ alebo „NS SR“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana, v ktorej neprospech bolo vydané napadnuté rozhodnutie (§ 424 CSP), za splnenia podmienok zastúpenia

takejto strany a spísania jej dovolania v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP a § 317 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443, časť vety pred bodkočiarkou CSP) dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je potrebné odmietnuť.

36. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok. Dovolací súd nesmie byť vnímaný ako tretia inštancia, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu.

37. Mimoriadnej povahy dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. Pokiaľ zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

38. V danom prípade z dovolania žalobkyne vyplýva, že napáda rozsudok odvolacieho súdu len v rozsahu, v ktorom potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v zamietajúcej časti a to podľa § 420 písm. f/ a § 421 ods. 1 písm. a/, b/ CSP. Zvyšná časť rozsudku Krajského súdu v Bratislave zostala dovolaním nedotknutá.

Dovolanie podľa § 420 písm. f/ CSP

39. V zmysle § 420 písm. f/ CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej, alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

40. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

41. Ustanovenie § 420 písm. f/ CSP zakladá prípustnosť a zároveň dôvodnosť dovolania v tých prípadoch, v ktorých miera porušenia procesných práv strany nadobudla intenzitu porušenia jej práva na spravodlivý proces. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle tohto ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnému procesnoprávnemu rámcu, a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavne zaručených procesných práv spojených s uplatnením súdnej ochrany. Ide napríklad o právo na verejné prejednanie vecí za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom odvolacom návrhu spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

42. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom; integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne konanie. Z práva na spravodlivý súdny proces, ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných právnych predpisov a rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami. Jeho súčasťou nie je ani právo procesnej strany dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov.

43. K dovolacej námietke žalobkyne, že odvolací súd nedostatočne odôvodnil svoje rozhodnutie pretože sa nevysporiadal s rozhodujúcimi skutočnosťami pre posúdenie sporu v otázke absolútnej/relatívnej neplatnosti výpovede a s nedostatočným vyrovnaním sa s argumentáciou k rozhodnutiu Súdneho dvora

Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor EÚ“), ktorú podľa dovolateľky úplne odignoroval, dovolací súd poukazuje na princíp práva na spravodlivý proces, ktorému zodpovedá právo účastníka na určitú kvalitu súdneho rozhodnutia a povinnosť súdu svoje rozhodnutie riadne odôvodniť. Súd sa teda musí zaoberať účinne námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán (avšak) s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie (I. ÚS 46/05). Z uvedeného potom vyplýva, že k porušeniu práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f/ CSP môže dôjsť aj nepreskúmateľnosťou napadnutého rozhodnutia (I. ÚS 105/06, III. ÚS 330/2013, 4Cdo/34/2018, 4Cdo/3/2019, 5Cdo/57/2019, 8Cdo/152/2018). V posudzovanom prípade obsah spisu nedáva podklad pre záver, že odvolací súd svoje rozhodnutie odôvodnil spôsobom, ktorým by založil procesnú vadu zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f/ CSP. V odôvodnení svojich rozhodnutí súdy oboch nižších inštancií popísali obsah podstatných skutkových tvrdení strán a dôkazov vykonaných v konaní, uviedli, z ktorých dôkazov vychádzali a ako ich vyhodnotili, a zároveň citovali ustanovenia, ktoré aplikovali a z ktorých vyvodili svoje právne závery. Odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu sa podľa názoru dovolacieho súdu vysporiadava so všetkými podstatnými odvolacími námietkami žalobkyne a s ostatnými rozhodujúcimi skutočnosťami. Jeho myšlienkový postup je v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen poukazom na všetky rozhodujúce skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. Z odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu vyplýva, s poukazom na ktoré skutkové zistenia dospel k záveru, že uplatnený nárok žalobkyne je nezlučiteľný s nárokmi garantovanými v Zákonníku práce, ktoré súvisia a nasledujú po právoplatnom rozhodnutí súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru výpoveďou. Z rozhodnutia odvolacieho súdu je zrejmé, ako a z akých dôvodov odvolací súd rozhodol a podľa názoru dovolacieho súdu má odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu (ktoré treba v spojení s rozhodnutím súdu prvej inštancie chápať ako jeden vecný celok) všetky náležitosti v zmysle § 393 CSP. Za procesnú vadu konania podľa ustanovenia § 420 písm. f/ CSP nemožno považovať to, že dovolateľka sa s rozhodnutím odvolacieho súdu nestotožňuje a že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa jej predstáv.

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. a/, b/ CSP

44. Dovolateľka vyvodzuje prípustnosť dovolania tiež z § 421 ods. 1 písm. a/, b/ CSP, v zmysle ktorého je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu a ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

45. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 písm. a/, b/ CSP musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnu (teda v žiadnom prípade nie o skutkovú otázku). Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že otázkou riešenou odvolacím súdom sa tu rozumie tak otázka hmotnoprávna (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj procesnoprávna (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Musí ísť o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/, b/ CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní (a to jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom).

46. Prejednávajúci senát dovolacieho súdu sa stotožňuje s právnymi závermi vyjadrenými v uznesení NS SR sp. zn. 2Cdo/203/2016, v zmysle ktorého otázku (ne)prípustnosti dovolania rieši dovolací súd na základe dôvodov uvedených dovolateľom (porovnaj § 432 CSP). Výsledok posúdenia prípustnosti dovolania je teda podmienený tým, ako dovolateľ súdu vysvetlí (konkretizuje a doloží), že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia dovolateľom označenej právnej otázky súdu a zároveň, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Tento dôvod prípustnosti sa teda viaže na ustálenú judikatúru najvyššieho súdu, ktorá nebola odvolacím súdom

rešpektovaná, a to konkrétne v tom, že odvolací súd zaujal iný právny záver, než aký v konkrétnej právnej otázke zaujal už skôr najvyšší súd vo svojich rozhodnutiach. V uvedenom rozhodnutí najvyšší súd uviedol, že v dovolaní, ktorého prípustnosť vyvodzuje dovolateľ z § 421 ods. 1 písm. a/ CSP by mal dovolateľ: a/ konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b/ vysvetliť (a označením rozhodnutia najvyššieho súdu doložiť), v čom sa riešenie právnej otázky odvolacím súdom odklonilo od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, c/ uviesť, ako by mala byť táto otázka správne riešená.

47. Uvedené závery je možné aplikovať i pri skúmaní prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP s tým, že predmetom dovolania je otázka, ktorá v rozhodnutí dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená a zároveň ide o otázku, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu.

48. Dovolaiteľka v dovolaní prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP vidí v odklone odvolacieho súdu nie od rozhodnutia súdu dovolacieho, ale od rozhodnutia Súdneho dvora EÚ. Po oboznámení sa s rozhodnutím prvej komory Súdneho dvora EÚ z 25. júna 2020 vo veci C-762/18 a C-37/19 odvolací súd uzatvára, že je nepochybné, že jednak nejde o rozhodnutie najvyššieho súdu v civilnej dovolacej agende, a tiež predmetom prejudiciálneho konania na SD EÚ nebola otázka od vyriešenia ktorej by záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu. Predmetom uvedeného prejudiciálneho konania na SD EÚ nebola otázka nároku na náhradu mzdy pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa za obdobie predchádzajúce rozhodnutiu vnútroštátneho súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru. Predmetom rozhodovania boli nároky spojené s dovolenkou zamestnanca za obdobie do rozhodnutia vnútroštátneho súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru. Preto možno uzavrieť, že v súlade s § 421 ods. 1 písm. a/ CSP k odklonu pri rozhodovaní odvolacieho súdu neprišlo, a preto nie sú splnené zákonné podmienky pre prípustnosť dovolania v tejto otázke.

49. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP má určujúci význam vymedzenie „právnej“ otázky, ktorá bola riešená odvolacím súdom, avšak odvolací súd ju dosiaľ ešte neriešil. Na to, aby na základe dovolania podaného podľa uvedeného ustanovenia mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 432 ods. 1 CSP), musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v § 431 až § 435 CSP (napr. rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 2Cdo/203/2016, sp. zn. 3Cdo/216/2017, sp. zn. 4Cdo/64/2018, sp. zn. 6Cdo/113/2017, sp. zn. 7Cdo/95/2017 a sp. zn. 8Cdo/95/2017).

50. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval, alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

51. V danom prípade dovoľaiteľka svoju argumentáciu odvodzuje od vyššie uvedeného rozhodnutia Súdneho dvora EÚ. Dovolací súd v prvom rade konštatuje, že sa stotožňuje s názorom dovoľaiteľky, že únieové právo ovplyvňuje významným spôsobom a v podstatnom rozsahu národné právne poriadky aj v oblasti pracovného práva, keďže patrí medzi spoločné sociálne politiky. Harmonizácia aj v oblasti pracovného práva znamená priblíženie sa vnútroštátnej právnej úpravy k stanoveným minimálnym európskym štandardom, ktoré tvoria východiská pre vnútroštátnu právnu úpravu. Harmonizácia práva na strane druhej neznamená popretie alebo dokonca vytesnenie vnútroštátnej právnej úpravy členských štátov Európskej únie. Medzi pramene únieového práva je potrebné zahrnúť aj Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len „Smernica“).

52. Článok 7 ods. 1 a 2 Smernice stanovuje pre členské štáty povinnosť prijať nevyhnutné opatrenie zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutie takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou skončenia pracovného pomeru.

53. Dovolateľkou zmienený rozsudok Súdneho dvora EÚ (prvá komora) z 25. júna 2020 (návrhy na začatie prejudiciálneho konania, ktoré podali Rajonen säd Chaskovo, Corte suprema di cassazione - Taliansko, Bulharsko) - QH/Värhoven kasacionen säd na Republika Bãlgarija (C-762/18), CV/Iccrea Banca SpA (C-37/19) sa zaoberal prejudiciálnou otázkou: Majú sa článok 7 ods. 2 Smernice 2003/88 (1) a článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, a to aj samostatne, vykladať v tom zmysle, že bránia ustanoveniam vnútroštátneho práva alebo vnútroštátnej praxi, na základe ktorých nárok na zaplatenie peňažnej náhrady za dovolenku, na ktorú pracovníkovi vzniklo právo, ale nečerpal ju (a za právny inštitút, akým sú tzv. „zrušené sviatky“, t. j. dni voľna, ktoré pracovníkom priznávajú kolektívne zmluvy v súvislosti s tradičnými štátnymi sviatkami, ktoré taliansky zákonodarca postupne zrušil, a ktoré sú vzhľadom na ich charakter a funkciu porovnateľné s dovolenkou za kalendárny rok) zaniká po skončení pracovného pomeru v prípade, že dotknutý pracovník nemohol príslušné dni voľna uplatniť, kým bol zamestnaný, a to z dôvodu nezákonného aktu (výpoveď daná zamestnávateľom, vo vzťahu ku ktorej vnútroštátny súd právoplatne konštatoval obnovenie pracovného pomeru so spätnou účinnosťou), za ktorý nesie zodpovednosť zamestnávateľ, a to iba v súvislosti s obdobím medzi uvedeným nezákonným konaním zamestnávateľa a opätovným nastúpením dotknutého pracovníka do zamestnania?

54. Súdny dvor EÚ o položenej prejudiciálnej otázke rozhodol nasledovne:

1. Článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania z dôvodu, že tento pracovník počas tohto obdobia pre zamestnávateľa skutočne nepracoval.

2. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej v prípade skončenia pracovného pomeru, ku ktorému došlo po tom, ako dostal dotknutý pracovník protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom, v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá tento pracovník nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania.

55. Na podklade uvedeného možno skonštatovať, že uvedené rozhodnutie SD EÚ sa otázkou ďalších nárokov z pracovného pomeru okrem peňažnej náhrady za nevyčerpanú dovolenku pri neplatnom skončení pracovného pomeru nezaobera. Dovolací súd z obsahu dovolania nevyabstrahoval inú otázku ako tú, že je potrebné pripustiť uvedené rozhodnutie SD EÚ ako súčasť svojej praxe a na jeho základe je potrebné sa zaoberať otázkou absolútnej/relatívnej neplatnosti výpovede a uplatneným nárokom. Predmetom tohto súdneho konania nebolo rozhodovanie o neplatnosti výpovede, v uvedenej veci už prebehlo samostatné súdne konanie. Zákonník práce v § 79 upravuje a vymenúva následky neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - medzi nimi aj povinnosť vyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy. Náhradu mzdy za prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré vzniknú v priebehu súdneho konania o neplatnosť výpovede, nie je možné priznať pretože reálne k žiadnej prekážke práve pre nemožnosť pridelenia práce neprichádza, keďže až do vydania právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede sa hľadá na pracovný pomer tak, že je platne skončený. Nevzniká tu súbeh nárokov na náhradu mzdy pretože Zákonník práce rozlišuje či ide o následky spojené s neplatnosťou skončenia pracovného pomeru (§ 79) alebo či ide o následky prekážky na strane zamestnávateľa počas trvania pracovného pomeru (§ 142 ods. 3 Zákonníka práce). V tejto súvislosti dovolací súd poukazuje už na viaceré judikované rozhodnutia najvyššieho súdu, napr. sp. zn. 5Cdo/269/2007, R 44/1984 (prekážky v práci - nepridelenie práce z dôvodu neplatného

skončenia pracovného pomeru), podľa ktorého nároky zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer, sú osobitne upravené v § 79 Zákonníka práce (ZP), a nemožno použiť všeobecné ustanovenia o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ZP. Na uvedených záveroch zotrval aj dovolací súd v tejto veci pretože ani zmienené rozhodnutie SD EÚ iné riešenie sporu v rámci únieového práva (v prospech dovolateľky) neponúkol.

56. Argumentácia žalobkyne ohľadom absolútnej neplatnosti právneho úkonu je otázkou, ktorá ako už bolo uvedené je vysporiadaná právnou teóriou, z ktorej v zásade vyplýva pravidlo, že v prípade pracovnoprávneho úkonu, ktorým je skončenie pracovného pomeru sa jedná o relatívnu neplatnosť.

57. Žalobkyňa v dovolaní nesformulovala takú otázku, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a zároveň by prišlo k odklonu od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu a ani otázku, ktorá by nebola vyriešená dovolacím súdom, preto dovolanie bolo najvyšším súdom odmietnuté podľa § 447 písm. f/ CSP. Ak by dovolací súd bez ohľadu na neprípustnosť dovolania pristúpil k posúdeniu vecnej správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu (a na tom základe ho (dokonca) prípadne zrušil), porušil by základné právo na súdnu ochranu toho, kto stojí na opačnej procesnej strane (II. ÚS 172/03).

58. Rozhodnutie o nároku na náhradu trov dovolacieho konania najvyšší súd neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

59. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.