

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 5Cdo/225/2018
Identifikačné číslo spisu: 8715213951
Dátum vydania rozhodnutia: 27.01.2022
Meno a priezvisko: JUDr. Jana Bajánková
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2022:8715213951.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Bajánkovej a sudcov JUDr. Viery Petrikovej a JUDr. Jany Haluškovej, v spore žalobkyne P. E. O., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom H. XX, XXX XX S., zastúpenej JUDr. Petrom Behúňom, advokátom so sídlom Námestie sv. Egídia 44, 058 01 Poprad, proti žalovanému KARKI spol. s.r.o., so sídlom Kvetnica 138/2, 058 01 Poprad, IČO: 31 658 768, o náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Poprad pod sp. zn. 17Cpr/27/2015, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Prešove č. k. 16CoPr/1/2018-91 zo dňa 26. marca 2018 takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovaný m á voči žalobkyni nárok na náhradu trov dovolacieho konania v celom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Poprad (ďalej aj „okresný súd“ alebo „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo dňa 26. septembra 2017 č. k. 17Cpr/27/2015-74 (v poradí druhým) uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 1.704,74 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku (I. výrok), v prevyšujúcej časti žalobu zamietol (II. výrok) a rozhodol, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo (III. výrok).

1.1. Z dôvodov rozsudku vyplýva, že predmetom konania po právoplatnom určení neplatnosti výpovede zo dňa 27.01.2015 danej žalovaným žalobkyni rozsudkom okresného súdu zo dňa 30.09.2015 zostal nárok na náhradu mzdy vo výške 7.592,40 eur, ktorý bol vylúčený na samostatné konanie. Okresný súd v poradí prvým rozsudkom zo dňa 29.04.2016 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 2.508,56 eur, vo zvyšku žalobu zamietol. Krajský súd v Prešove v odvolacom konaní rozsudok súdu prvej inštancie v zamietajúcej časti potvrdil, vo vyhovujúcej časti a vo výroku o trovách konania zrušil a vec v tomto rozsahu vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie.

1.2. Okresný súd mal preukázané, že žalobkyňa podaním zo dňa 29.05.2015 žalovanému oznámila, že výpoveď z pracovného pomeru považuje za neplatnú a trvá na tom, aby ju žalovaný ďalej zamestnával; žalovanému bolo podanie doručené dňa 02.06.2015. Žalovaný vyzval žalobkyňu k nástupu do práce dňa 30.09.2015 podaním, ktoré bolo žalobkyni doručené dňa 05.10.2015. Žalobkyňa podaním zo dňa

05.10.2015 žalovanému oznámila, že je práceneschopná a do práce nastúpiť nemôže. Žalovaný uznal nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie od 02.06.2015 do 26.08.2015, nie však za obdobie jej práceneschopnosti.

1.3. Súd prvej inštancie aplikujúc ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce dospel k záveru, že žalobkyňa prislúcha náhrada mzdy za obdobie od 02.06.2015 (kedy oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní) do 26.08.2015 (kedy sa stala práceneschopnou) vo výške 1.704,74 eur vychádzajúc z jej priemerného mesačného zárobku 607,70 eur a vo zvyšku žalobu zamietol. Dôvodil, že žalobkyňa by v zásade mala nárok na náhradu mzdy do 05.10.2015, kedy ju žalovaný vyzval na nástup do práce, čo je dátum predchádzajúci právoplatnosti rozsudku o určení neplatnosti výpovede (25.11.2015). Žalobkyňa ale v čase práceneschopnosti poberala nemocenské dávky v zmysle § 30 a nasl. zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, preto jej náhrada mzdy ako ekvivalent toho, že jej zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, nepatrí. Okresný súd citoval z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/204/2009, v zmysle ktorého k strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže u zamestnanca prísť len vtedy, ak je sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, karantény alebo z dôvodu inej dôležitej osobnej prekážky v práci, pri ktorej zamestnancovi neprináleží náhrada mzdy podľa ustanovení Zákonníka práce, nemá nárok ani na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

1.4. O trovách konania okresný súd rozhodol podľa § 255 ods. 2 Civilného sporového poriadku (ďalej aj „CSP“). Úspech žalobkyne ustálil v rozsahu 22 %, úspech žalovaného 78 % a ich pomer na 56 %. Vzhľadom na osobitný predmet sporu (náhrada mzdy po právoplatnom určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru) dospel k záveru, že by nebolo spravodlivé, aby žalobkyňa znášala trovy konania žalovaného, keď náhrada mzdy predstavuje určitú satisfakciu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru.

2. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací (v ďalšom aj „odvolací súd“) rozsudkom zo dňa 26. marca 2018 č. k. 16CoPr/1/2018-91 rozsudok okresného súdu vo výroku o zamietnutí žaloby v prevyšujúcej časti a vo výroku o trovách konania potvrdil (prvý výrok) a stranám náhradu trov odvolacieho konania nepriznal (druhý výrok).

2.1. Odvolací súd v odôvodnení rozsudku v plnom rozsahu odkázal na náležité a presvedčivé odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie. Uviedol, že vo veci bol v dostatočnom rozsahu zistený skutkový stav a vyvodený správny právny záver; ani v priebehu odvolacieho konania sa na týchto skutkových a právnych zisteniach nič nezmenilo.

2.2. Na potvrdenie správnosti prvoinštančného rozhodnutia a k odvolacím námietkam odvolací súd uviedol, že ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer nekončí a zostávajú mu zachované všetky práva a povinnosti vyplývajúce z § 47 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je súčasne povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie o tom, aby ho ďalej zamestnával. Nárok na náhradu mzdy trvá spravidla až do času, keď zamestnávateľ umožní zamestnancovi pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

2.3. Z obsahu spisu podľa odvolacieho súdu vyplýva, že žalovaný vyzval žalobkyňu na nástup do práce listom jej doručeným dňa 05.10.2015. Podľa potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti bola žalobkyňa práceneschopná od 27.08.2015 a jej práceneschopnosť trvala aj v čase výzvy žalovaného ako zamestnávateľa na nástup do práce. Z dokladu predloženého samotnou žalobkyňou teda vyplýva, že táto by nemohla začať vykonávať svoju prácu ani keby ju žalovaný vyzval na nástup do práce na konci augusta 2015.

2.4. Odvolací súd uviedol, že ak pracovník nie je schopný (napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské) alebo ochotný konať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 odsek 1 Zákonníka práce (teraz § 79 odsek 1 Zákonníka práce; R 90/1970). Poukázal aj na stanovisko občianskoprávneho kolégia a obchodného kolégia Najvyššieho súdu Českej republiky č. Cpnj 4/2004 zo dňa 09.06.2004, v zmysle ktorého: „Zamestnanec nemá nárok na náhradu mzdy podľa ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce za dobu jeho dočasné pracovné

neschopnosti. Náhrada mzdy, která zaměstnanci náleží podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce je vyvolána tím, že zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době přestal v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ačkoliv zaměstnanec trval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Poskytnutí náhrady mzdy je tedy důsledkem nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci trvajícím na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, práci podle pracovní smlouvy. Náhrada mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce má charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy; zákon tímto způsobem sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele. Ke ztrátě na výdělkem následkem nesplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy ovšem může u zaměstnance dojít jen tehdy, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Nemůže-li zaměstnanec konat práci podle pracovní smlouvy v důsledku dočasné pracovní neschopnosti (včetně lázeňské péče a přijetí do ústavní péče ve zdravotnickém zařízení), karantény nebo z důvodu jiné důležité osobní překážky v práci, při níž zaměstnanci nepřislouží náhrada mzdy (§ 127 zák. práce), nemá nárok ani na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce; nároky na dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory náležející zaměstnanci po dobu trvání těchto překážek v práci upravují zvláštní právní předpisy.“

2.5. Na základě uvedeného sa odvolací súd nemohol stotožniť s tvrdením žalobkyne, že zamestnancovi má v zmysle § 79 odsek 1 Zákonníka práce v zásade prislúchať náhrada mzdy do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. Odvolací súd dal tiež do pozornosti, že pokiaľ by po vyhlásení rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým bola určená neplatnosť rozvázania pracovného pomeru, zamestnávateľ vyzval zamestnanca na nástup do práce a zamestnanec by výzvu neuposlúchol a do práce nenastúpil (bez preukázania svojej práceneschopnosti), dopustil by sa porušenia pracovných povinností pre neho vyplývajúcich z pracovného pomeru v zmysle § 47 odsek 1 písm. b/ Zákonníka práce (Zo súdnej praxe č. 3/2001, s. 55). Podľa odvolacieho súdu preto rozhodol súd prvej inštancie správne, pokiaľ žalobkyni priznal náhradu mzdy za obdobie od 02.06.2015 (kedy oznámila žalovanému, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával) do 26.08.2015 (kedy sa stala práceneschopnou).

2.6. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd v zmysle § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 257 CSP a stranám náhradu trov odvolacieho konania nepriznal. Zdôvodnil, že predmet sporu - náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru - predstavuje dôvod hodný osobitného zreteľa, pre ktorý by nebolo spravodlivé, aby žalobkyňa znášala trovy odvolacieho konania žalovaného. Ide o spor s ochranou slabšej strany, ktorý bol vyvolaný neplatným ukončením pracovného pomeru zo strany žalovaného.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie navrhnuć, aby dovolací súd zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vrátil vec odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. Prisúdenie náhrady trov dovolacieho konania nenavrhlá. Prípustnosť dovolania odôvodnila poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku.

3.1. Z obsahu dovolania (§ 124 ods. 1 v spojení s § 438 ods. 1 CSP) vyplýva, že žalobkyňa za doteraz dovolacím súdom nevyriešenú právnu otázku považuje otázkou, či v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru patrí zamestnancovi, ktorý oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce aj za dobu práceneschopnosti trvajúcej do dňa, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci.

3.2. Dovolateľka argumentovala tým, že Zákonník práce viaže náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 na umožnenie zamestnávateľom zamestnancovi pokračovať v práci. Nestotožnila sa so záverom odvolacieho súdu, že žalobkyňa by nemohla začať vykonávať svoju prácu ani keby ju žalovaný na nástup do práce vyzval na konci augusta 2015; ide o nedokázateľnú skutočnosť. Tvrdila, že žalovaný čakal do rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a až potom žalobkyňu vyzval na nástup do práce. Ak by ju vyzval skôr, žalobkyňa by sa s ohľadom na svoj vtedajší zdravotný stav mohla rozhodnúť, či je práceschopná a ukončí práceneschopnosť predčasne, alebo žalovanému oznámi, že naďalej ostáva práceneschopná. Dovolateľka označila zdôvodnenie odvolacieho súdu za špekulatívne, pretože v čase výzvy na nástup do práce nemožno posudzovať, k čomu mohlo dôjsť pred týmto

dátumom. Svoju vtedajšiu práceneschopnosť označila za irelevantnú, pretože žalovaný jej až doručením listu zo dňa 30.09.2015 umožnil pracovať. Žalobkyňa má potom za to, že jej náhrada mzdy patrí aj za čas jej práceneschopnosti do dňa doručenia výzvy žalovaného na nástup do práce. Súdny mal brať do úvahy len práceneschopnosť žalobkyne odo dňa, kedy mala nastúpiť do práce na základe výzvy žalovaného, t. j. od 06.10.2015, nie aj jej práceneschopnosť pred týmto dátumom. Judikatúra, na ktorú poukazuje odvolací súd, nerieši tento prípad, ale rieši nárok na náhradu mzdy v čase práceneschopnosti v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce.

4. Žalovaný prostredníctvom svojho vtedajšieho právneho zástupcu vo vyjadrení k dovolaniu uviedol, že ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce nerieši náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru súbežne s prijímaním dávok nemocenského poistenia počas práceneschopnosti. Na výklad a podporu tohto ustanovenia bolo vydaných niekoľko judikátov. Odvolací súd dospel k správne právnemu posúdeniu veci. Žalobkyňa sama preukázala, že bola práceneschopná od 27.08.2015. Pracovníkovi neprináleží náhrada mzdy, ak nemôže vykonávať prácu z dôvodu práceneschopnosti a poberá dávky nemocenského poistenia (R 90/1970). Navrhol zamietnutie nedôvodného dovolania.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP; ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) po zistení, že dovolanie podala v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania.

6. Dovolanie v zmysle § 421 písm. b) CSP je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. V dovolaní, ktorého prípustnosť sa vyvodzuje z § 421 ods. 1 písm. b) CSP by dovolateľ mal a) konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b) vysvetliť potrebu, aby dovolací súd ako najvyššia súdna autorita túto otázku vyriešil, c) uviesť, ako by mala byť táto otázka správne riešená.

7. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

8. V posudzovanom spore súd prvej inštancie žalobkyňu nepriznal náhradu mzdy za čas od 27.08.2015, odkedy bola práceneschopnou, do 05.10.2015, kedy ju žalovaný zamestnávateľ (počas trvania jej práceneschopnosti) vyzval k nástupu do práce. Tento záver s odkazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/204/2009 odôvodnil tým, že žalobkyňa v čase práceneschopnosti poberala nemocenské dávky, preto jej náhrada mzdy ako ekvivalent toho, že jej zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, nepatrí. Odvolací súd rozhodnutie okresného súdu potvrdil ako vecne správne so záverom, že ak pracovník nie je schopný (napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské) konať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce (teraz § 79 ods. 1 Zákonníka práce; R 90/1970). Poukázal aj na stanovisko občianskoprávneho kolégia a obchodného kolégia Najvyššieho súdu Českej republiky č. Cpjn 4/2004 zo dňa 09.06.2004.

9. Dovolací súd v tomto konaní zastáva názor, že pre správne zodpovedanie žalobkyňou položenej dovolacej otázky je nevyhnutné vychádzať z charakteru náhrady mzdy, čo vo vzťahu k existujúcej judikatúre vyžaduje porovnanie predošlej právnej úpravy s právnou úpravou, za účinnosti ktorej rozhodovali súdy v základnom konaní.

10. Podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce účinného k 27.01.2015 (ďalej len „Zákonník 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.

Podľa § 79 ods. 4 písm. b) Zákonníka práce ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 5 Zákonníka práce v prípadoch ustanovených v odseku 4 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

11. Podľa § 61 ods. 1 zák. č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce účinného do 31.03.2002 (ďalej len „zák. č. 65/1965 Zb.“) ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá i naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do doby, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru.

Podľa § 61 ods. 3 písm. b) zák. č. 65/1965 Zb. ak zamestnávateľ rozviazal pracovný pomer neplatne, avšak zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, pokiaľ sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak bol pracovný pomer neplatne zrušený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer týmto zrušením skončiť; v týchto prípadoch zamestnanec má nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za dobu výpovednej doby.

12. Porovnajúc zhora citovaný normatívny text Zákonníka práce s normatívnym textom predošlej právnej úpravy zákona č. 65/1965 Zb. (účinný do 31.03.2002) dovolací súd konštatuje, že ani po zmene právnej úpravy neexistuje dôvod pre iný výklad relevantných ustanovení Zákonníka práce než aký je daný v existujúcej judikatúre. Veľký senát občianskoprávneho kolégia najvyššieho súdu (ďalej aj „veľký senát“) v rozsudku sp. zn. 1VCdo/2/2019 zo dňa 26.01.2021 vyslovil, že judikát R 119/1999 interpretujúci zákon č. 65/1965 Zb. dospel k záveru, že to, čo platí v prípade výpovede v ochrannnej dobe, neplatí (ani pri výklade „a maiori ad minus“) pre plynutie prekluzívnej lehoty stanovenej zákonom pre uplatnenie práva na súde (pre podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde). Na tejto zásade nezmenila nič ani právna úprava daná Zákonníkom práce. Určujúca je zásada právnej istoty, ktorú vo vzťahoch medzi zamestnávateľom a zamestnancom zohľadňuje tiež právna úprava obsiahnutá v § 77 Zákonníka práce. Pracovné právo upravuje najmä individuálne vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom pri výkone závislej práce, pričom okrem funkcie ochrannej, kontrolnej a výchovnej plní aj funkciu organizačnú zameranú na zvýšenie efektívnosti výroby v úzkej spojitosti so záujmami a potrebami zamestnancov. Účelom právnej úpravy lehoty dvoch mesiacov, v ktorej má zamestnanec, ako aj zamestnávateľ možnosť uplatniť neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde (§ 77 Zákonníka práce) je čo najskôr dosiahnuť stav právnej istoty, resp. prekonať stav právnej neistoty vyvolanej tým, že bola spochybnená platnosť skončenia pracovného pomeru. Iný výklad by podľa veľkého senátu znamenal účelovú neprímeranú modifikáciu interpretácie a aplikácie všeobecných právnych inštitútov, medzi ktoré patrí aj plynutie času, v dôsledku čoho by došlo k neprímeranému oslabeniu dispozičnej právomoci zamestnávateľa a sťaženiu možnosti organizovať ďalší pracovný proces.

13. Vo svetle zhora uvedeného je potom potrebné za zásadné pre prejednávajúcu vec považovať rozhodnutie Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 6Cz/72/69 z 22.12.1969, publikované ako R 90/70, zaoberajúce sa nárokom na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, ktoré vysvetľuje

rozdiel medzi nárokom na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 a podľa § 61 ods. 2 zák. č. 65/1965 Zb. Z rozhodnutia najvyššieho súdu publikovaného ako R 71/2018 totiž vyplýva, že do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 Civilného sporového poriadku treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR.

13.1. Zo záverov rozhodnutia Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 6Cz/72/69 vyplýva, že podľa právnej úpravy zák. č. 65/1965 Zb. účinného do 31.12.1969 (ktorá je obsahovo totožná s jeho znením účinným do 31.03.2002, pozn. dovolacieho súdu) pracovníkovi v každom prípade neplatného zrušenia pracovného pomeru prislúcha náhrada mzdy a jej rozsah je závislý na tom, či sa pracovník rozhodne v organizácii ďalej pracovať a svoje rozhodnutie organizácii oznámi, alebo z organizácie napriek neplatnosti zrušenia pracovného pomeru odíde. Náhrada mzdy priznávaná podľa prvého odseku § 61 zák. č. 65/1965 Zb. účinného do 31.12.1969 je dôsledkom nepochynia povinností organizácie, ktorá bola povinná pridelať pracovníkovi, ktorý trval na tom, aby ho ďalej zamestnávala, prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Priznanie tejto náhrady je preto závislé na možnosti a ochote pracovníka prácu vykonávať; ak pracovník nie je schopný napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské, prácu konať, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 zák. č. 65/1965 Zb. Priznanie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 2 písm. b) uvedeného zákona má ale celkom inú povahu, lebo právna norma neviaže v tomto jedinom prípade povinnosť organizácie na náhradu mzdy na ďalšie trvanie pracovného pomeru, ale ako výnimku stanovuje, že pracovník má v prípade neplatného okamžitého zrušenia pracovného pomeru nárok na náhradu mzdy aj vtedy, ak nebude chcieť v organizácii zostať pracovať. Náhrada mzdy nemá v tomto prípade charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si pracovník nemohol zarábať v dôsledku toho, že mu organizácia neumožnila pracovať, ale má povahu satisfakcie voči pracovníkovi aj voči organizácii.

14. Najvyšší súd Slovenskej republiky v uznesení sp. zn. 4Cdo/243/2008 z 27.08.2009 vo svetle spoločensko-ekonomických zmien precizoval, že nárok na náhradu mzdy v zmysle § 61 ods. 1 zák. č. 65/1965 Zb. pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru nemožno prisúdiť, kým nie je právoplatným rozhodnutím súdu určené, že právny úkon, ktorým mal byť pracovný pomer skončený, je neplatný. Vo vzťahu k ustanoveniu § 61 ods. 2 zák. č. 65/1965 Zb. najvyšší súd uviedol, že: „V súvislosti s právnym záverom vyplývajúcom z judikatúry (R 90/70), podľa ktorého náhrada mzdy podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce (rozumej zák. č. 65/1965 Zb., pozn. dovolacieho súdu) nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarábať preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne okamžite zrušil pracovný pomer so zamestnancom, dovolací súd poznamenáva, že tento záver sa týka prípadov, ktoré po novele Zákonníka práce vykonanej zákonom č. 20/1975 Zb. s účinnosťou od 01.07.1975 sa stali obsahom ustanovenia § 61 ods. 3 Zákonníka práce (zák. č. 65/1965 Zb., pozn. dovolacieho súdu). Išlo a aj v súčasnej dobe ide o prípady, v ktorých pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru zamestnanec netrval na ďalšom zamestnávaní a pri neplatnom okamžitom zrušení pracovného pomeru alebo v skúšobnej dobe mu vznikol nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za dobu výpovednej doby. Uvedený záver preto nie je použiteľný pri posudzovaní nároku na náhradu mzdy v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce a nie je preto významný ani z hľadiska posudzovania začiatku plynutia premlčacej lehoty na uplatnenie tohto nároku“. V spojitosti s posudzovaným prípadom dovolací súd udáva, že znenie § 61 ods. 3 zák. č. 65/1965 Zb. je v podstate totožné so znením § 79 ods. 5 Zákonníka práce a nie je potom dôvodné sa od tohto záveru odkloniť.

15. Označená judikatúra dovolacieho súdu sa, pokiaľ ide o charakter náhrady mzdy (v spojitosti s jej splatnosťou a s premlčaním) sa teda prikláňa k záveru, že ide o náhradu mzdy (premlčujú sa preto jednotlivé náhrady za ten-ktorý mesiac a premlčacia lehota začína plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady za ten-ktorý mesiac; viď rozhodnutie sp. zn. 4Cdo/243/2008).

16. Rovnako v uznesení sp. zn. 1Cdo/51/2017 zo dňa 28.11.2018 najvyšší súd skonštatoval, že riešenie tam nastolenej právnej otázky (omeškanie na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri

neplatnom skončení pracovného pomeru), aj keď z pohľadu zrušeného zákona č. 65/1965 Zb., zodpovedá aj súčasnému zneniu Zákonníka práce a je plne akceptovateľné aj na súčasnú právnu úpravu. Najvyšší súd vychádzal aj zo svojho rozsudku vydaného vo veci sp. zn. 5MCdo/8/2012 z 26.01.2015, predmetom posudzovania ktorej bola splatnosť náhrady mzdy podľa §§ 132 a 129 ods. 1 Zákonníka práce a priznanie úroku z omeškania z tohto dlhu. Dovolací súd konštatoval, že súd môže náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru prisúdiť iba za podmienky, že tento nárok vznikol - odo dňa, keď zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, a za stavu, že už rozhodol o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. Rozsudok priznávajúci splatnosť náhrady mzdy má povahu rozsudku deklaratórneho.

17. Z uznesenia najvyššieho súdu sp. zn. 6Cdo/246/2010 z 30.04.2012 vyplýva jednotnosť judikatúry v otázke premlčania nároku na náhradu mzdy. V tomto rozhodnutí najvyšší súd uviedol, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie, k omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy dochádza spravidla za ten-ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Deklaratórnym rozhodnutím súdu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru totiž právo na náhradu mzdy ako hmotnoprávny nárok vyplývajúci z § 61 ods. 1 zák. č. 65/65 Zb. nevzniká. Aj z obsahu tohto rozhodnutia teda vyplýva, že posudzuje vyplatenie náhrady mzdy ako povinnosť zamestnávateľa viazanú na ďalšie trvanie pracovného pomeru, nevychádza z jej satisfakčnej povahy.

18. Právnou otázkou posudzovanou najvyšším súdom v konaní vedenom pod sp. zn. 4Cdo/204/2009, z ktorého vychádzal odvolací súd, bolo ustálenie obdobia rozhodného pre určenie správnej výšky náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a otázka nepriznania, resp. zníženia tejto náhrady za obdobie po uplynutí zákonom stanovenej doby (vtedy 6 mesiacov) v zmysle § 61 ods. 2 zák. č. 65/1965 Zb. Skutkovo bolo ustálené, že žalobkyňa ako zamestnankyňa oznámila žalovanému zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ju i naďalej zamestnával, listami z 13.06.2001 a 28.06.2001, neplatnosť výpovede z pracovného pomeru danej žalovaným žalobkyni bola určená rozsudkom okresného súdu z 28.04.2003 v spojení s rozsudkom odvolacieho súdu zo 17.02.2004, ktorý nadobudol právoplatnosť 10.05.2004. Náhradu mzdy žalobkyni za obdobia jej práceneschopnosti od 15.05.2003 do 18.05.2003, od 27.10.2003 do 31.12.2003 a od 01.01.2004 do 09.02.2004 okresný súd nepriznal, odvolací súd zmenil túto časť rozsudku okresného súdu tak, že jej nepriznal náhradu mzdy za obdobie práceneschopnosti od 19.05.2003 do 06.06.2003. Dovolací súd vysvetlil, že poskytnutie náhrady mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 1 zák. č. 65/1965 Zb. je dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi trvajúceho na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy. K strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže u zamestnanca prísť len vtedy, ak je sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, karantény alebo z dôvodu inej dôležitej osobnej prekážky v práci, pri ktorej zamestnancovi neprináleží náhrada mzdy (§ 127 zák. č. 65/1965 Zb.), nemá nárok ani na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 1 tejto právnej úpravy. Uzavrel, že odvolací súd postupoval správne, pokiaľ nepriznal žalobkyni náhradu mzdy za obdobia jej práceneschopnosti, nakoľko v tom čase nebola splnená podmienka schopnosti žalobkyne vykonávať prácu pre žalovaného.

19. Dovolací súd uzatvára, že porovnaním textu ust. § 61 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. (Zákonník práce) účinného do 31.12.1969, resp. do 31.03.2002 so znením § 79 ods. 1 Zákonníka práce možno dospieť k záveru, že charakter (podstata) nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru sa po zmene právnej úpravy nezmenil a závery zhora uvedených rozhodnutí najvyšších súdov sú použiteľné aj v súdnej veci. Inak povedané, k strate na zárobku zamestnanca následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa pridelovať mu prácu (nie následkom plnenia satisfakčnej úlohy náhrady mzdy vysvetlenej vyššie) môže dôjsť len vtedy, ak je zamestnanec sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Tento záver je podporený aj jazykovým znením ustanovenia § 141 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnancovi počas jeho neprítomnosti v práci pre chorobu nepatrí náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

20. So zreteľom na uvedené dovolací súd uzatvára, že dovolanie žalobkyne v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP bolo prípustné, avšak žalobkyňa v ňom neopodstatnene vytýka, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP), a preto jej dovolanie ako nedôvodné zamietol podľa § 448 CSP.

21. Pozornosti dovolacieho súdu nemohlo ujsť dovolacie tvrdenie dovolateľky, že ak by ju žalovaný vyzval k nástupu do práce skôr, mohla sa „sama vzhľadom na svoj zdravotný stav rozhodnúť, či je práceschopná a ukončí predčasne práceneschopnosť, alebo oznámi žalovanému, že je ďalej práceneschopná“. Podľa § 12a ods. 1 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom k 26.08.2015 (dátum začiatku dočasnej práceneschopnosti žalobkyne) dočasnú pracovnú neschopnosť osoby (či už jej začiatok alebo ukončenie) posudzoval a rozhodoval o nej príslušný ošetrojúci lekár, nie pacient.

22. O trovách dovolacieho konania dovolací súd rozhodol podľa § 453 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 rovnakého zákona. V dovolacom konaní bol plne úspešný žalovaný, preto mu dovolací súd voči žalobkyni priznal náhradu trov dovolacieho konania.

23. Tento rozsudok prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.