

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 3Cdo/2/2020
Identifikačné číslo spisu: 1409205891
Dátum vydania rozhodnutia: 25.11.2021
Meno a priezvisko: JUDr. Martin Vladík
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2021:1409205891.2

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu H. Q. C., D., narodeného dňa XX.XX.XXXX, bývajúceho v O., W. XX, zastúpeného JUDr. Líviou Krnčokovou, advokátkou v Bratislave, 29. augusta 5, proti žalovanej Slovenskej národnej akreditačnej službe, so sídlom v Bratislave, Karloveská 63, IČO: 30 809 673, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Bratislava IV pod sp. zn. 5 C 119/2009, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 15. decembra 2016 sp. zn. 9 Co 118/2014, takto

rozhodol:

Z r u š u j e rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 15. decembra 2016, č. k. 9 Co 118/2014-277 a rozsudok Okresného súdu Bratislava IV zo dňa 09. októbra 2013, č. k. 5 C 119/2009-228 a vec vracia na ďalšie konanie a rozhodnutie súdu prvej inštancie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava IV (ďalej aj ako „súd prvej inštancie“) rozsudkom č. k. 5 C 119/2009-228 zo dňa 09. októbra 2013 určil, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. Žalovanej uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 15.527,52 Eur spolu s úrokom z omeškania, ktorý presne špecifikoval. Návrh vo zvyšku náhrady mzdy zamietol a rozhodnutie o trovách konania si súd prvej inštancie ponechal na samostatné rozhodnutie. Z odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie vyplynulo, že žalovaná žalobcom namietané neplatné skončenie pracovného pomeru uznala, preto sa súd prvej inštancie ďalej touto otázkou nezaoberal a vychádzal z toho, že pracovný pomer nebol platne skončený. Následne pristúpil súd prvej inštancie k posúdeniu nároku žalobcu na náhradu mzdy a v zmysle § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“) priznal žalobcovi náhradu mzdy za dobu 12 mesiacov; za prevyšujúci čas (nad 12 mesiacov) súd žalobcovi náhradu mzdy nepriznal a v tejto časti návrh zamietol dôvodiac, že priznanú náhradu mzdy za 12 mesiacov vo výške 15.527,52 Eur považoval za dostatočnú. Súd prvej inštancie pri rozhodovaní vychádzal zo skutočnosti, že žalobca poberá starobný dôchodok, pričom už v čase skončenia pracovného pomeru bol niekoľko rokov poberateľom starobného dôchodku, teda ani po neplatnom skončení pracovného pomeru nezostal bez akéhokoľvek príjmu. Zároveň súd prvej inštancie pri rozhodovaní prihliadol na celkovú nepriaznivú hospodársku a finančnú situáciu žalovanej a po zhodnotení všetkých okolností dospel k záveru, že priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12

mesiacov (navrhovateľom uplatnenej od 01.05.2009 do právoplatného skončenia veci, čo predstavovalo viac ako 53 mesiacov) by bolo neprimerané, preto za tento čas žalobcovi náhradu mzdy nepriznal.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj ako „odvolací súd“) rozsudkom č. k. 9 Co 118/2014-277 zo dňa 15. decembra 2016 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých častiach. Odvolací súd v odôvodnení rozsudku konštatoval, že rozhodnutie súdu prvej inštancie o zamietnutí návrhu žalobcu v časti nepriznania náhrady mzdy v rozsahu prevyšujúcom zákonný nárok 12 mesiacov bolo vecne správne, hoci nevyjadril súhlas so všetkými dôvodmi, o ktoré súd prvej inštancie oprel svoje rozhodnutie. Mal za to, že obrana žalovanej ohľadom ekonomického a finančného dopadu na postavenie žalovanej bola irelevantná, nakoľko posudzovanie nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru nemožno robiť závislým od ekonomickej či finančnej kondície povinného zamestnávateľa. Ako podstatnú vyhodnotil odvolací súd skutočnosť, že žalobca je a aj bol v čase neplatného skončenia pracovného pomeru dôchodcom. S poukazom na vykonané dokazovania odvolací súd poznamenal, že žalobca sa po skončení pracovného pomeru nikde nezamestnal, prácu si ani nehľadal (s jedinou výnimkou, avšak bez úspechu), preto ustálil, že žalobca sa rozhodol v tomto smere pasívne čakať na výsledok súdneho konania, s tým, že svoje životné náklady financoval z príjmu, ktorý predstavoval starobný dôchodok.

3. V ďalšom dal odvolací súd do pozornosti, že z výpovede žalobcu na pojednávaní pred súdom prvej inštancie dňa 07.11.2012 (č. l. 177 spisu) vyplýva, že žalobca odmietol uviesť konkrétnu výšku starobného dôchodku, ktorá mu bola priznaná. Aj keď dal odvolací súd za pravdu argumentácii žalobcu, že po skončení pracovného pomeru nebol povinný sa zamestnať, resp. to, že sa nezamestnal, nemôže mať pre neho nepriaznivé následky v podobe zníženia náhrady mzdy alebo nepriznania mu náhrady mzdy vôbec, súčasne krajský súd zdôraznil, že informácia o výške jeho príjmu (napr. v podobe dôchodku) je skutočnosťou s významnou relevanciou pre posúdenie dôvodnosti takéhoto nároku, resp. jeho výšky, pretože v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže súd za určitých podmienok náhradu mzdy nad rámec zákonného nároku (nad rámec 12 mesiacov) nielen nepriznať vôbec, ale tiež znížiť. Odvolací súd tak konanie žalobcu (neoznámenie údaje o výške ním poberaného dôchodku) pre účely rozhodnutia o jeho nároku na náhradu mzdy za obdobie presahujúce zákonný nárok 12 mesiacov vyhodnotil ako účelové a ako také odporujúce dobrým mravom, čo bol dôvod, pre ktorý odvolací súd vyhodnotil rozhodnutie súdu prvej inštancie v zamietajúcom výroku ako vecne správne.

4. Ako vecne správne vyhodnotil odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie aj pokiaľ išlo o odvolanie žalovanej smerujúce proti výroku o tom, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá.

5. Dovolanie žalobca podal proti rozhodnutiu odvolacieho súdu z dôvodov podľa § 420 písm. f/ zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej aj ako „CSP“) a podľa § 421 ods. 1 písm. a/ a b/ CSP.

6. Vada zakladajúca prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f/ CSP podľa žalobcu spočíva v postupe odvolacieho súdu, ktorým odvolací súd znemožnil žalobcovi, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva, a to právo uplatňovať prostriedky procesnej obrany a právne argumenty na preukázanie uplatneného nároku. Žalobca mal za to, že odvolací súd svoje rozhodnutie nečakane založil na iných právnych záveroch ako súd prvej inštancie, ku ktorým sa žalobca nemal možnosť vyjadriť, čím bola porušená zásada dvojinstančnosti konania. Dodal, že odvolací súd založil svoje rozhodnutie na tom právnom závere o rozpore konania žalobcu s dobrými mravmi tým, že v konaní neuviedol výšku poberaného starobného dôchodku, pričom súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie na úplne odlišných právnych záveroch, a to, že priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov by bolo neprimerané - teda súd prvej inštancie nekonštatoval rozpor s dobrými mravmi tak, ako to učinil odvolací súd. V ďalšom žalobca zdôraznil, že odvolací súd konštatoval rozpor s dobrými mravmi bez toho, aby uviedol zákonné ustanovenie, o ktoré oprel svoj záver a bez toho, aby umožnil stranám vyjadriť sa k použitiu tohto ustanovenia. S poukazom na uvedené mal žalobca rozhodnutie odvolacieho súdu za prekvapivé.

7. Žalobca v ďalšom namietal, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci, teda prípustnosť dovolania odvodil od § 421 ods. 1 písm. a/ a b/ CSP, nakoľko rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6 Cdo 157/2010) a tiež od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

8. Žalobca poznamenal, že odvolací súd sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, keď neposkytol ochranu bezpráviu a odchýlil sa od všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. Konštatoval, že odvolací súd ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce aplikoval takým spôsobom, že prakticky negoval poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z tohto ustanovenia Zákonníka práce. Dodal, že odvolací súd tak ako aj súd prvej inštancie svojim rozhodnutím žalobcu, ako zamestnanca, diskriminoval oproti zamestnancom, ktorí nie sú poberateľmi starobného dôchodku, pričom zo žiadneho právneho predpisu nevyplýva, že by žalobca nemal mať nárok na náhradu mzdy, ak mu bol priznaný starobný dôchodok (žalobca nemôže byť diskriminovaný pre svoj vek).

9. Odvolací súd sa podľa názoru žalobcu odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, podľa ktorej znížiť, prípadne vôbec nepriznať náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov možno len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Poskytovanie starobného dôchodku žalobcovi, za už odpracované roky, podľa žalobcu nemôže spôsobiť výnimočnosť, ktorá by zakladala možnosť zníženia alebo nepriznania náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Poberanie starobného dôchodku (bez ohľadu na jeho výšku) nemôže byť považované za rozpor s dobrými mravmi, ktorý by odôvodňoval zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov.

10. Podľa názoru žalobcu v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená právna otázka, či poberanie starobného dôchodku resp. výška poberaného starobného dôchodku, má mať vplyv na posúdenie nároku na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie presahujúce 12 mesiacov. K položenej otázke poznamenal, že z jeho pohľadu nemôže obstať právny záver, že konanie žalobcu neoznámia údaj o výške ním poberaného dôchodku pre účely rozhodnutia o jeho nároku na náhradu mzdy za obdobie presahujúce zákonný nárok 12 mesiacov je nutné považovať za účelové a ako také odporujúce dobrým mravom s tým, že súd mohol výšku starobného dôchodku zistiť od Sociálnej poisťovne.

11. V ďalšom uviedol, že v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená právna otázka, či nepredloženie dôkazu zamestnancom v individuálnom pracovnom spore má byť hodnotené v neprospech zamestnanca (dokonca ako konanie odporujúce dobrým mravom), napriek tomu, že z ustanovenia § 319 CSP vyplýva oprávnenie súdu obstarat' alebo zabezpečiť aj taký dôkaz, ktorý zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci.

12. Záverom žalobca konštatoval, že výkon práva uplatniť si náhradu mzdy z neplatného ukončenia pracovného pomeru spôsobom vyplývajúcim priamo zo zákona, pri rešpektovaní zákonom predpokladaného postupu formulovaného v ustanovení § 79 Zákonníka práce, nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva a konaním v rozpore s dobrými mravmi. Rozhodnutie odvolacieho súdu preto podľa žalobcu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci, keď konanie žalobcu vyhodnotil ako odporujúce dobrým mravom.

13. Vychádzajúc z vyššie uvedeného navrhol žalobca, aby odvolací súd zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie alebo aby rozsudok odvolacieho súdu zmenil a priznal mu náhradu trov konania v plnom rozsahu.

14. Žalovaná v písomnom vyjadrení k dovolaniu uviedla, že dovolanie žalobcu považuje za nedôvodné.

Poukázala na to, že žalobca odkaz odvolacieho súdu na dobré mravy zle pochopil, pretože odvolací súd rozpor s dobrými mravmi uviedol len vo vzťahu ku konaniu žalobcu vo veci výzvy na predloženie dôkazu. Mala za to, že odvolací súd sa vo svojom odôvodnení opiera o odôvodnenie súdu prvej inštancie a stotožnil sa s právnym názorom súdu prvej inštancie o tom, že žalobca pasívne čakal na výsledok súdneho konania. V dovolaní žalobca poukázal len na jedno rozhodnutie dovolacieho súdu, ktoré podľa žalovanej žalobca nesprávne vyložil a aplikoval s tým, že pri jeho aplikácii postupoval tendenčne a vybral len tie časti rozhodnutia, ktoré mu vyhovovali. Žalovaná dala do pozornosti, že vo veci rozhodovania týkajúceho sa žalôb o náhradu mzdy ustálená judikatúra pristupuje ku kráteniu požadovanej náhrady hlavne v prípadoch, keď žalobca nepreukázal snahu sa zamestnať (1 Cdo 7/2008, 3 Cdo 139/2015, 3 Cdo 59/2017). Záverom navrhla dovolanie žalobcu odmietnuť a náhradu trov konania nepriznať žiadnej strane sporu.

15. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) rozsudkom sp. zn. 4 Cdo 125/2018 zo dňa 26. marca 2019 dovolanie žalobcu zamietol a žalovanej nepriznal náhradu trov dovolacieho konania. V odôvodnení rozsudku najvyšší súd uviedol, že odvolací súd rovnako ako súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní vychádzal z ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce a za rozhodujúce považoval zhodne so súdom prvej inštancie to, že žalobca v čase dania mu neplatnej výpovede bol poberateľom starobného dôchodku. Z pohľadu výsledkov konania na súde prvej inštancie odvolací súd nezaložil svoje rozhodnutie „nečakane“ a nepredvídateľne na iných („nových“) dôvodoch než súd prvej inštancie, pričom žalobca v danej procesnej situácii nebol ukrátený na svojich procesných právach a nebolo porušené jeho právo na spravodlivý proces (§ 420 písm. f/ CSP).

16. V súvislosti so žalobcom namietaným nesprávnym právnym posúdením v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP najvyšší súd uviedol, že žalobca namietal nesprávne hodnotenie dôkazov súdmi v základnom konaní, teda skutkové závery, ktoré nie je dovolací súd oprávnený preskúmať, pretože v zmysle ustanovenia § 442 CSP je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd. Takto vymedzený dôvod dovolania podľa najvyššieho súdu nebolo možné považovať za vymedzený v súlade s ustanovením § 432 ods. 2 CSP, čo zakladá dôvod na odmietnutie dovolania podľa § 447 písm. f/ CSP.

17. K žalobcom tvrdenej prípustnosti podania dovolania z dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP najvyšší súd uviedol, že žalobcom vymedzená otázka - či nepredloženie dôkazu zamestnancom v individuálnom pracovnom spore má byť hodnotené v neprospech zamestnanca (dokonca ako konanie odporujúce dobrým mravom) napriek tomu, že z ustanovenia § 319 CSP vyplýva oprávnenie súdu obstarat' alebo zabezpečiť aj taký dôkaz, ktorý zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci - nespĺňa kritériá právnej otázky, pretože podľa jej obsahu dovolateľ ňou nenamietajú nesprávne právne posúdenie (t. j. že došlo k omylu súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav), ale týka sa úplnosti zistenia skutkového stavu a spôsobu hodnotenia dokazovania, a preto nemôže založiť prípustnosť dovolania v prejednávanej veci.

18. Pokiaľ išlo o dovolateľom vymedzenú otázku - či poberanie starobného dôchodku, resp. výška poberaného starobného dôchodku, má mať vplyv na posúdenie nároku na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie presahujúce 12 mesiacov - najvyšší súd ustálil, že táto dovolateľom nastolená právna otázka doposiaľ v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte riešená nebola, pričom dovolací dôvod bol vymedzený v súlade s ustanovením § 432 ods. 2 CSP. Dovolanie žalobcu bolo preto v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP prípustné.

19. Najvyšší súd dal do pozornosti, že kým náhrada mzdy má za čas 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní satisfakčný a sankčný charakter, uplynutím tohto obdobia táto satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje a zvýrazňuje sa jej sociálna funkcia.

20. Sociálna funkcia náhrady mzdy spočíva v zabezpečení peňažných prostriedkov na základné životné potreby zamestnanca. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov súd spravidla zisťuje okolnosti (subjektívne a objektívne), ktoré súvisia so zaisťovaním týchto základných životných

potrieb zamestnanca; okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné. Súd je však oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie malo podľa najvyššieho súdu preto nadväznosť na správanie sa zamestnanca pri zaistovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb. Najvyšší súd dal do pozornosti, že súdna prax pri tomto posudzovaní zohľadňuje, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný inde, pokiaľ áno, za akých podmienok a zárobkových možností takúto prácu konal, či vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii, zdravotnému stavu a schopnostiam, či pracoval nadčas alebo s mimoriadnym vypätím, či dosahoval iný príjem ako príjem z pracovnoprávneho vzťahu, prípadne z akého dôvodu nebol úspešný pri hľadaní zodpovedajúceho zamestnania alebo pre aké okolnosti sa do práce vôbec nezapojil; krátenie alebo nepriznanie prichádza do úvahy v prípade, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem alebo naopak, ak niekde zarábala toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.

21. S poukazom na rozhodnutia najvyššieho súdu (6 Cdo 157/2010 a 6 Cdo 100/2016) dovolací súd dospel k záveru, že ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva požadovať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Súd pri rozhodovaní o náhrade mzdy na čas presahujúci 12 mesiacov v rámci svojej voľnej úvahy musí nájsť mieru zodpovedajúcu účelu a funkciám náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce tak, aby jeho rozhodnutie zásadným spôsobom neodporovalo nielen dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti.

22. Na základe vyššie uvedeného dovolací súd dospel k záveru, že ustanovenie § 79 Zákonníka práce je svojou povahou sankciou voči zamestnávateľovi za to, že neplní svoju povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu, a zároveň má toto ustanovenie vo vzťahu k zamestnancovi satisfakčnú povahu, pretože má zaistiť, aby zamestnancovi bolo nahradené, čo v dôsledku konania zamestnávateľa stratil. Zákon v tejto otázke nerobí nijaký rozdiel medzi zamestnancom a zamestnancom, ktorý je starobným dôchodcom; náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru patrí aj zamestnancovi, ktorý je starobným dôchodcom, pretože skutočnosť, že mu bol priznaný starobný dôchodok neznamená, že nie je schopný a ochotný vykonávať prácu, na ktorú sa podľa pracovnej zmluvy zaviazal. Pri náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov však nastupuje jej sociálna funkcia, ktorá sa odvíja od celkovej sociálnej situácie zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer. Sociálna povaha náhrady mzdy za ďalšie obdobie neznamená a nemožno ju zamieňať s povinnosťou zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával. Za predpokladu, že zamestnávateľ navrhne, aby súd jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížil alebo náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznal, súd pri posudzovaní sociálnej situácie zamestnanca vezme do úvahy všetky okolnosti majúce vplyv na zaistenie zabezpečenia životných potrieb zamestnanca. V tejto súvislosti poukázal dovolací súd na to, že otázka určenia primeranej náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov je vždy výsledkom posúdenia vysoko individuálnych, jedinečných skutkových okolností každej prejednávanej veci, ktoré sú nezameniteľné s okolnosťami relevantnými v iných veciach. Skutočnosť, že zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, poberá starobný dôchodok, nemôže bez ďalšieho znamenať, že táto náhrada mzdy mu buď vôbec nepatrí alebo patrí, avšak v zníženej miere, ale táto skutočnosť je okolnosťou, na ktorú v rámci úvahy súdu treba vziať zreteľ a zohľadniť ju pri posúdení sociálnej situácie zamestnanca, pretože ide o plnenie, ktoré sa dostalo do sféry zamestnanca a ktoré je spôsobilé na to, aby si z neho zamestnanec mohol zaistiť zabezpečenie svojich základných životných potrieb alebo ich časť. Z týchto dôvodov najvyšší súd ustálil, že ak odvolací súd v prejednávanej veci pri posudzovaní sociálnej situácie dovolateľa prihliadol na skutočnosť, že mu bol priznaný starobný dôchodok (tzn. má príjem zo starobného dôchodku), a v dôsledku tohto zistenia využil moderačné právo podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, aplikáciu uvedeného ustanovenia nemožno považovať za zjavne neodôvodnenú, právne neudržateľnú alebo v rozpore s jeho účelom a zmyslom, pretože skutočnosť, že zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, poberá starobný

dôchodok, sa odráža v jeho sociálnej sfére, ovplyvňuje jeho sociálnu situáciu (pomery), a preto môže mať vplyv na posúdenie nároku na náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, a to z hľadiska, či takýto nárok plní svoju predpokladanú sociálnu funkciu. So zreteľom na uvedené dovolací súd uzavrel, že hoci bolo dovolanie žalobcu v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ CSP prípustné, bolo ho nutné podľa § 448 CSP ako nedôvodné zamietnuť.

23. Na základe podanej sťažnosti žalobcu na Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej aj ako „Ústavný súd“) proti rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 125/2018 zo dňa 26. marca 2019, Ústavný súd svojim Nálezom zo dňa 19. novembra 2019, sp. zn. I. ÚS 331/2019-46 (ďalej len „Nález“) rozhodol tak, že rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 125/2018 zo dňa 26. marca 2019 bolo porušené základné právo sťažovateľa na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd a jej právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 125/2018 zo dňa 26. marca 2019 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Najvyššiemu súdu Slovenskej republiky uložil povinnosť nahradiť sťažovateľovi trovy konania v sume 623,27 Eur a zaplatiť ich jeho právnej zástupkyňi do dvoch mesiacov od právoplatnosti Nálezu.

24. Ústavný súd konštatoval, že najvyšší súd v napadnutom rozsudku nezohľadnil východiská ochrany základných práv a slobôd žalobcu, preto jeho prístup pri rozhodovaní o podanom dovolaní žalobcu proti rozsudku krajského súdu vyhodnotil ako taký, ktorý odporuje obsahu základného práva na súdnu ochranu zaručeného čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd a práva na spravodlivé súdne konanie zaručeného čl. 6 ods. 1 dohovoru.

25. Ústavný súd vyčítal najvyššiemu súdu, že hoci sa neodmietol zaoberať mimoriadnym opravným prostriedkom sťažovateľa a na jeho dovolacie námietky vecne reagoval, § 79 ods. 2 Zákonníka práce neaplikoval na skutkové okolnosti daného prípadu ústavne konformným spôsobom. Poukázal na skutočnosť, že v odôvodnení napadnutého rozhodnutia (bod 54.) síce konštatoval, že s názorom najvyššieho súdu vysloveným v uznesení sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo 14. septembra 2011 sa plne stotožňuje a zastáva názor, že takáto interpretácia je ústavne súladná, vo výsledku ho ale nerešpektoval a § 79 ods. 2 Zákonníka práce vyložil ústavne nesúladným spôsobom.

26. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 CSP), po zistení, že dovolanie podala včas strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 427 ods. 1 CSP), zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 CSP), viazaný právnym názorom ústavného súdu, ktorý vyslovil v Náleze (§ 134 ods. 2 zákona č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 413/2019 Z. z.) dospel k záveru, že dovolanie je dôvodné a napadnuté rozhodnutie je potrebné zrušiť s poukazom na dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP.

27. Ústavný súd v zrušujúcom náleze zdôraznil, že za predpokladu, že zamestnávateľ v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, uplatní nárok na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o takomto nároku limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z konkrétneho dôvodu toho-ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 písm. b) až d) Zákonníka práce a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca. Skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil

pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poskytuje zo starobného poistenia.

28. V ďalšom Ústavný súd zdôraznil, že dospel k záveru o rozpore právneho názoru najvyššieho súdu, ktorý kládol dôraz na sociálnu funkciu náhrady mzdy s Ústavou Slovenskej republiky. Dal do pozornosti, že žalobca sa proti nároku zamestnávateľa na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce odôvodneného tým, že žalobca je poberateľom starobného dôchodku, v priebehu súdneho konania viackrát, či už písomne alebo ústne ohradil, čím splnil „procesnú povinnosť tvrdenia“, a teda v tomto smere nebol pasívny. Konštatoval, že najvyšší súd v napadnutom rozsudku nezohľadnil východiská ochrany základných práv a slobôd žalobcu, preto jeho prístup pri rozhodovaní o podanom dovolaní žalobcu proti rozsudku krajského súdu vyhodnotil Ústavný súd ako taký, ktorý odporuje obsahu základného práva na súdnu ochranu zaručeného čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd a práva na spravodlivé súdne konanie zaručeného čl. 6 ods. 1 dohovoru.

29. Vychádzajúc z uvedeného dospel najvyšší súd k záveru, že právne závery odvolacieho súdu, rovnako ako súdu prvej inštancie pri posudzovaní nároku žalobcu na náhradu mzdy v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov sa odlišujú od súčasnej praxe dovolacieho súdu, prezentovanej v tomto prípade rozhodnutím najvyššieho súdu sp. zn. 6 Cdo 157/2010. Dovolanie žalobcu je preto prípustné v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP. Dovolací súd sa v danom prípade stotožňuje s právnymi závermi vyjadrenými už skôr v spomínanom rozhodnutí sp. zn. 6 Cdo 157/2010 a pripomína, že v podobných súvislostiach prezentoval svoje právne názory na v dovolaní nastolenú právnu otázku aj Ústavný súd.

30. Z vyššie uvedeného vyplýva, že závery odvolacieho súdu (aj súdu prvej inštancie) o vplyve poberania starobného dôchodku žalobcom na nárok žalobcu na náhradu mzdy v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, spočívajú na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací súd preto uzatvára, že dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP je prípustné a zároveň dôvodné, a teda je potrebné napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu zrušiť (§ 449 ods. 1 CSP). Keďže nápravu nemožno dosiahnuť iba zrušením rozhodnutia odvolacieho súdu, dovolací súd zrušil aj rozhodnutie súdu prvej inštancie (§ 449 ods. 2 CSP) a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

31. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a dovolací súd sú viazané právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). N tomto mieste považoval najvyšší súd za vhodné uviesť, že dovolací súd, viazaný právnym názorom Ústavného súdu, vec vrátil súdu prvej inštancie, aby vec opätovne posúdil a vysporiadal sa s návrhom žalobcu o priznanie náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce za čas presahujúci 12 mesiacov s tým, že je pri rozhodovaní povinný prihliadnuť na skutočnosť, že poberanie starobného dôchodku zamestnancom nepredstavuje takú okolnosť, ktorá by tohto zamestnanca na účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nedôvodne zvýhodňovala oproti ostatným zamestnancom alebo oproti zamestnávateľovi.

32. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

33. Senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v danej veci rozhodol pomerom hlasov 3 : 0 (§ 3 ods. 9 zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 1. mája 2011).

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.