

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 4Cdo/15/2021
Identifikačné číslo spisu: 8314202277
Dátum vydania rozhodnutia: 24.11.2021
Meno a priezvisko: JUDr. Mario Dubaň
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2021:8314202277.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu K. I. V., bývajúceho v Q., T. XX, zastúpeného JUDr. Františkom Svatuškom, advokátom so sídlom v Humennom, Námestie slobody 25, proti žalovanému Ministerstvu vnútra Slovenskej republiky, so sídlom v Bratislave, Pribinova 2, o náhradu mzdy s príslušenstvom, vedenom na Okresnom súde Humenné pod sp. zn. 15 C 49/2014, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Prešove z 10. júna 2020 sp. zn. 18 Co 139/2019, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Prešove z 10. júna 2020 sp. zn. 18 Co 139/2019 a rozsudok Okresného súdu Humenné z 30. mája 2019 č. k. 15 C 49/2014-282 z r u š u j e a vec vracia Okresnému súdu Humenné na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Humenné (ďalej aj „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) v poradí druhým rozsudkom z 30. mája 2019 č. k. 15 C 49/2014-282 I. uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 8.736,- eur spolu s úrokom z omeškania bližšie špecifikovaným v predmetnom rozsudku, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku; II. v prevyšujúcej časti žalobu zamietol; III. priznal žalovanému vo vzťahu k žalobcovi náhradu trov konania v rozsahu 55,22 %. V odôvodnení svojho rozhodnutia s poukazom na § 252i ods. 4 a § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného do 31. decembra 2012, § 391 ods. 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), § 517 ods. 1 a 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka (ďalej len „Občiansky zákonník“) uviedol, že zo zrušujúceho rozhodnutia Krajského súdu v Prešove vyplynul právny názor, že má súd priznať náhradu mzdy žalobcovi len za 12 mesiacov, a od ktorého sa súd prvej inštancie s ohľadom § 391 ods. 2 CSP nemohol odchyliť. Tento nárok priznal od mája 2011 do apríla 2012, keďže žalobca bol od februára do marca 2011 práceneschopný. Súd prvej inštancie mal zato, že žalobca poberal príjem od 1. Garantovanej a.s. v čase od januára 2011 do júna 2012, ktorý bol však nepravidelný, preto naňho neprihliadal a priznal mu nárok za 12 mesiacov. Pri výške náhrady mzdy (728,- eur mesačne) vychádzal z výšky mzdy, ktorá bola žalobcovi priznaná v čase skončenia pracovného pomeru. Súd prvej inštancie s odkazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 180/2009 priznal nárok žalobcu na úrok z omeškania a zdôraznil, že pri rozhodovaní o priznaní úroku z omeškania nie je rozhodujúce, či žalovaný omeškanie zaviniť, resp. nie je dôležitý dôvod omeškania; na vznik nároku na úrok z omeškania stačí, že zákonom stanovená

lehota na plnenie (vyplatenie splatnej mzdy) uplynula. Tento úrok z omeškania priznal v súlade s ustanoveniami Občianskeho zákonníka, keďže Zákonník práce neupravuje úroky z omeškania. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP.

2. Krajský súd v Prešove (ďalej aj „odvolací súd“) na odvolania žalobcu i žalovaného v poradí druhým rozsudkom z 10. júna 2020 sp. zn. 18 Co 139/2019 rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil a žiadnej zo strán nepriznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania. V odôvodnení svojho rozhodnutia konštatoval, že postup súdu prvej inštancie po zrušujúcom rozhodnutí odvolacieho súdu bol vecne správny. Uviedol, že nárok žalobcu presahoval 12 mesiacov a žalovaný žiadal o nepriznanie resp. zníženie náhrady mzdy po uplynutí 12 mesiacov, bolo preto potrebné postupovať v súlade s vtedy platnými ustanoveniami Zákonníka práce (§ 79 ods. 2). Zdôraznil, že Zákonník práce upravuje, že zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce zákonom stanovené mesiace (v tomto prípade 12 mesiacov) sa realizuje len vo výnimočných prípadoch. Odvolací súd dospel k záveru, že za situácie, keď si žalobca nárokoval náhradu mzdy aj za obdobie, v ktorom mal pravidelný príjem zo závislej činnosti, je tým prípadom, kedy bolo možné nepriznať náhradu po zákonom stanovenej dobe 12 mesiacov, preto bolo správne zamietnuť nárok na náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov. Vo vzťahu k priznanému úroku z omeškania odvolací súd poukázal na odôvodnenie súdu prvej inštancie, s ktorým sa v celom rozsahu stotožnil. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie s tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (§ 421 ods. 1 písm. a/ CSP), a to otázky možnosti nepriznania náhrady mzdy v rozsahu nad 12 mesiacov. V tejto súvislosti uviedol, že v konaní bolo nepochybné preukázané, že v rozhodnom období, t.j. od 1. mája 2011 do 9. marca 2016, dovolateľ nebol poberateľom nemocenských dávok, nebol zamestnaný a nedosahoval pravidelný príjem z pracovnej činnosti, a teda neexistoval dôvod na krátenie uplatneného nároku. Poukázal na to, že za jeho činnosť ako člena dozornej rady v 1. Garantovanej, a.s. mu bola vyplatená odmena nie z pracovného pomeru, ale ako nepravidelná odmena za činnosť člena dozornej rady, ktorá bola vyplácaná spravidla v trojmesačných intervaloch. Podľa názoru dovolateľa je neprípustné, aby súd na jednej strane konštatoval, že dovolateľ dosahoval príjem v určitom období (t.j. v období od mája 2011 do apríla 2012) a zároveň nepriznal právo na náhradu mzdy voči zamestnávateľovi za úplne iné obdobie, v ktorom dovolateľ žiaden príjem nedosahoval. Dovolateľ ďalej uviedol, že po tom, čo bolo zo strany žalovaného umožnené po vyhlásení neplatnosti skončenia pracovného pomeru dovolateľovi opätovne vykonávať prácu, bola dovolateľovi zo strany žalovaného opäť daná výpoveď, čo považoval za šikanózný prístup. S poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zdôraznil, že znížiť náhradu mzdy nad 12 mesiacov možno iba vo výnimočných prípadoch. Posúdenie otázky nepriznania nároku na náhradu mzdy nad dobu 12 mesiacov ako nároku zamestnávateľa daného automaticky v prípade, ak zamestnanec mal akýkoľvek príjem a zamestnávateľ takúto žiadosť v súdnom konaní vzniesol, považoval dovolateľ v danom prípade za odchylenie sa odvolacieho súdu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Vzhľadom na to navrhol napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť odvolaciemu súdu na ďalšie konanie.

4. Žalovaný vo vyjadrení k podanému dovolaniu uviedol, že súdy nižších inštancií v predmetnom konaní náležite zistili skutkový a právny stav a na základe zistených skutočností vo veci správne rozhodli. Zároveň svoje rozhodnutia riadne odôvodnili a vysporiadali sa so všetkými argumentmi dovolateľa. Žalovaný preto navrhol dovolanie žalobcu ako nedôvodné zamietnuť.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 a 2 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru, že dovolanie je dôvodné.

6. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok. Mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak 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.

7. V zmysle § 421 ods. 1 CSP 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, a/ pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

8. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

9. Podľa názoru žalobcu je jeho dovolanie prípustné v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP a z obsahu dovolania je zrejmé, že žalobca považuje ako nesprávne právne posúdenú otázku týkajúcu sa možnosti nepriznania požadovanej náhrady mzdy v rozsahu nad 12 mesiacov.

10. V danom prípade teda dovolateľ vymedzil právnu otázku (či nižšie súdy mu právne konformným spôsobom krátili požadovanú náhradu mzdy nad rozsah 12 mesiacov), pri riešení ktorej otázky sa mal odvolací súd odkloniť od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu (s poukazom na rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 6 Cdo 157/2010). Najvyšší súd preto skúmal, či dovolanie žalobcu je v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP prípustné.

11. V zmysle judikátu R 71/2018 patria do pojmu „ustálená rozhodovacia prax odvolacieho súdu“ (§ 421 ods. 1 CSP) predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Súčasťou ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu je tiež prax vyjadrená opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané (nepublikované) rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí nespochybnili, prípadne tieto názory akceptovali a z hľadiska vecného na ne nadviazali.

12. Predmetnou otázkou (viď vyššie bod 9.) sa už dovolací súd zaoberal v rozhodnutiach sp. zn. 6 Cdo 157/2010 a 7 Cdo 52/2020, ktoré treba považovať za súčasť ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu.

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

13.1. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36

mesiacov.

14. Najvyšší súd v rozhodnutí sp. zn. 6 Cdo 157/2010 v súvislosti s interpretáciou § 79 ods. 2 Zákonníka práce resp. § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce už uviedol, že najmä v dôsledku spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, sa predtým ustálená judikatúra stala nepoužiteľnou. „Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť (v danej veci dvanásť, pozn. dovolacieho súdu) mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať 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 ... To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne.“. Ďalej zdôraznil, že „Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy.“

14.1. Právne názory dovolacieho súdu vo veci sp. zn. 6 Cdo 157/2010 prešli testom ústavnosti v rámci ústavného prieskumu iného rozhodnutia najvyššieho súdu (4 Cdo 125/2018), pričom Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) vo svojom náleze z 19. novembra 2019 sp. zn. I. ÚS 331/2019 uviedol, že predchádzajúce ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce resp. ešte predtým § 61 ods. 2 Zákonníka práce «obsahovalo aj „návod“ ako pristupovať k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy. Súdny mal pri svojom rozhodovaní prihliadať najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Súdny tak posudzovali, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideliť mu dohodnutú prácu. Účelom tejto úpravy, predpokladajúcej všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce), bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie - aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa. V dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je však potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom» tak, ako už uviedol najvyšší súd vo veci sp. zn. 6 Cdo 157/2010, uzavrel ústavný súd. V tomto ohľade aj s poukazom na „voľnú úvahu súdu“ pri možnosti zníženia náhrady mzdy poukázal ústavný súd tiež na odbornú právnickú literatúru (Friedmannová D., Masár, B., Matejka, O., Tkáč, V. Zákonník práce. Komentár, Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2014. s. 389 - 390), pričom uviedol, že „pri takomto rozhodovaní ... 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.“

14.2. Na vyššie uvedených právnych záveroch zotrval najvyšší súd aj v rozhodnutí z 24. februára 2021 sp. zn. 7 Cdo 52/2020.

15. V danom prípade súd prvej inštancie súc viazaný názorom odvolacieho súdu vyjadreným v jeho zrušujúcom uznesení č. k. 18 Co 103/2018-240 bez ďalšieho zdôvodnenia priznal žalobcovi náhradu mzdy len za 12 mesiacov. Odvolací súd sa v napadnutom potvrdzujúcom rozsudku stotožnil so záverom súdu prvej inštancie a dodal, že za situácie, keď si žalobca nárokoval náhradu mzdy aj za obdobie, v ktorom mal pravidelný príjem zo závislej činnosti, je tým prípadom, kedy bolo možné nepriznať náhradu po zákonom stanovenej dobe 12 mesiacov. Vychádzajúc z vyššie uvedených právnych záverov (bod 14.

a 14.1.), ktoré sú plne aplikovateľné aj na rozhodovanú vec, dovolací súd dospel k záveru, že súdy nižších inštancií pri posudzovaní nároku žalobcu na náhradu mzdy v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov nepostupovali dôsledne v zmysle vyššie citovaných východísk a ich závery sa do značnej miery javia ako svojvoľné. V tejto súvislosti si dovolací súd dovoľuje poukázať na to, že zákonom stanovená možnosť štátneho orgánu rozhodnúť voľnou úvahou nemôže znamenať ničím nelimitovanú a vecne nepreskúmateľnú svojvoľu. Takáto svojvoľa by totiž bola v rozpore s princípom právneho štátu, keďže vo svojich dôsledkoch by znamenala nepredvídateľnosť rozhodovania štátneho orgánu, a teda ústavne neprípustnú mieru právnej neistoty (II. ÚS 117/2011).

15.1. Najvyšší súd sa v danom prípade stotožňuje s právnymi závermi vyjadrenými už skôr v rozhodnutiach sp. zn. 6 Cdo 157/2010 a 7 Cdo 52/2020 a uzatvára, že právne závery odvolacieho súdu, rovnako ako prvoinštančného súdu pri posudzovaní nároku žalobcu na náhradu mzdy v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov sa odchyľili od tejto (aktuálnej) praxe dovolacieho súdu a treba mať za to, že ich rozhodnutia spočívajú v nesprávnom právnom posúdení veci.

16. Vzhľadom na opodstatnenosť námietky dovolateľa, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu sa riešením predmetnej právnej otázky odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobcu je nielen prípustné podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, ale aj dôvodné (§ 432 ods. 2 CSP), 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).

17. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazané právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). 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).

18. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.