

Súd: Najvyšší súd  
Spisová značka: 6CdoPr/1/2025  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6122342526  
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 06. 2025  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Dušan Čimo  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2025:6122342526.1

## Uznesenie

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne C.. C. N., narodenej X. M. XXXX, T., X. XXXX/XX, zastúpenej advokátskou kanceláriou Dolobáč Legal s.r.o., Košice, Floriánska 19, proti žalovanej Základnej škole, Košice, Námestie L. Novomeského 2, IČO: 35 540 648, zastúpenej advokátskou kanceláriou PIHORŇA, LENÁRT, JAŠŠO, s.r.o., Košice, Hrnčiarska 29, o zaplatenie 9 685,83 eur s príslušenstvom, vedenom na Mestskom súde Košice (predtým Okresnom súde Košice II) pod sp. zn. K2-27Cpr/5/2022, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 2CoPr/9/2023 zo 4. apríla 2024, takto

### rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Košiciach zo 4. apríla 2024 sp. zn. 2CoPr/9/2023 v napadnutom výroku vo veci samej, ktorým došlo k potvrdeniu rozsudku súdu prvej inštancie v časti zamietajúcej žalobu a v časti trov konania z r u š u j e a vec mu v rozsahu zrušenia v r a c i a na ďalšie konanie.

### odôvodnenie:

1. Okresný súd Košice II (ďalej aj „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 3. apríla 2023 č. k. 27Cpr/5/2022-150 uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyňi 3 963,47 eur s úrokom z omeškania 5 % ročne, zo sumy 865,97 eur od 5. mája 2020 do zaplatenia, zo sumy 1 032,50 eur od 1. júna 2020 do zaplatenia, zo sumy 1 032,50 eur od 1. júla 2020 do zaplatenia, zo sumy 1 032,50 eur od 1. augusta 2020 do zaplatenia, zo sumy 1 032,50 eur od 1. septembra 2020 do zaplatenia, v zvyšnej časti žalobu zamietol a žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania voči žalobkyňi v rozsahu 18 %.

2. Súd prvej inštancie rozsudok právne odôvodnil ustanoveniami § 47 ods. 1 písm. a), § 142 ods. 3, § 81 písm. b), § 118 ods. 1, § 134 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 a § 129 ods. 1 a ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práca v znení neskorších predpisov (ďalej aj „Zákonníka práce“ alebo „ZP“), § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 121 ods. 1 a § 517 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej aj „OZ“) a § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov (ďalej aj „CSP“). Vecne ho odôvodnil tým, že žalovaná so žalobkyňou neplatne skončila pracovný pomer výpoveďou z 22. decembra 2015, o jej neplatnosti rozhodol Okresný súd Košice II rozsudkom z 25. februára 2019 sp. zn. 17Cpr/1/2016 právoplatným 20. novembra 2019 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach z 31. októbra 2019 sp. zn. 3CoPr/4/2019 a súčasne určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá. Keďže žalovaná po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutie súdu o neplatnosti výpovede žalobkyňi neprideľovala prácu žalobkyňa 5. mája 2020 požiadala žalovanú, aby jej začala prideľovať prácu, 18. júna 2020 sa stretli, nedohodli sa však na ničom, žalobkyňa 19. júna 2020 dala výpoveď z pracovného pomeru a jej pracovný pomer skončil 31. augusta 2020. Žalobkyňa si v konaní uplatnila nárok na náhradu mzdy za obdobie od 20. novembra 2019 do 31. augusta 2020, v ktorom práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru neboli sporné a spravovali sa pracovnou zmluvou. Súd prvej inštancie sa odvolal na právnu prax, podľa ktorej v prípade, ak zamestnávateľ po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti rozviazania

pracovného pomeru neprideluje zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, ide o prekážku na strane zamestnávateľa a zamestnancovi za dobu, po ktorú mu zamestnávateľ neprideluje prácu podľa pracovnej zmluvy, patrí náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Konštatoval, že právna povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy rovnajúcu sa jeho priemernému zárobku podľa ustanovenia § 142 ods. 3 ZP vzniká iba v prípade, ak zamestnanec nemohol svoju prácu vykonávať pre iné prekážky z dôvodu na strane zamestnávateľa, teda bez zavinenia zamestnanca. Zákonník práce upravuje práva a povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu ako vzájomné, z čoho pre danú vec vyplýva, že žalobkyňa po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede bola povinná sa dostaviť do práce bez toho, aby na to bola vyzvaná a preukázať tak zamestnávateľovi ochotu, schopnosť a pripravenosť pracovať a vyvinúť v tomto smere aktivitu a nie pasívne čakať na písomné „pozvanie do práce“ od žalovanej. Žalobkyňa záujem pracovať oznámila žalovanej až listom z 5. mája 2020 a neuviedla, prečo neprišla do práce skôr, preto súd žalobu o náhradu mzdy za obdobie od 20. novembra 2019 do 4. mája 2020 zamietol a náhradu mzdy jej priznal za obdobie od 5. mája 2020 do 31. augusta 2020 (za 3 mesiace a 26 dní), kedy jej žalovaná, napriek prejavenej ochote pracovať, prácu nepridelovala. Podľa ustanovenia § 255 ods. 1 a ods. 2 CSP súd priznal žalovanej náhradu trov konania voči žalobkyni v rozsahu 18 % podľa pomeru úspechu strán vo veci.

3. Krajský súd v Košiciach (ďalej tiež „odvolací súd“ a spolu so súdom prvej inštancie „nižšie súdy“) na odvolanie obidvoch sporových strán rozsudkom zo 4. apríla 2024 sp. zn. 2CoPr/9/2023 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil, odmietol odvolanie žalobkyne podané proti výroku, ktorým jej bola uložená povinnosť a stranám nepriznal náhradu trov odvolacieho konania. Potvrdenie rozsudku súdu prvej inštancie podľa ustanovenia § 387 ods. 1 CSP odôvodnil jeho vecnou správnosťou. V celom rozsahu sa stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, na ktoré odkázal, pretože dalo odpoveď na všetky relevantné otázky súvisiace s predmetom konania. Stotožnil sa s názorom súdu prvej inštancie, že práva a povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu upravuje Zákonník práce ako vzájomné, ktoré sú účastníkom známe, a teda povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu sú jeho účastníci povinní plniť bez potreby osobitného upozornenia. Žalobkyňa po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdov o neplatnom skončení jej pracovného pomeru u žalovanej a určení, že tento pracovný pomer ďalej trvá, nadobudla právnu istotu o dovtedy (medzi nimi) sporných otázkach a bola preto povinná sa dostaviť do práce bez toho, aby na to bola zamestnávateľom vyzvaná a preukázať tak ochotu, schopnosť a pripravenosť pracovať, vyvinúť v tomto smere aktivitu a nie pasívne čakať na výzvu od zamestnávateľa. K uvedenému odvolací súd dodal, že z hľadiska vzájomnosti práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, i žalovaná bola povinná vyvodiť pre seba povinnosti z právoplatného rozhodnutia súdu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru a určení, že pracovný pomer žalobkyne u naj naďalej trvá a vyzvať žalobkyňu, aby nastúpila do práce, resp. jej oznámiť, že je pripravená postupovať podľa právoplatného súdneho rozhodnutia a stále platnej pracovnej zmluvy a pridelovať jej prácu.

4. Odvolací súd na zdôraznenie správnosti dôvodov napadnutého rozsudku doplnil, že vzájomnosť práv a povinností účastníkov pracovnoprávných vzťahov znamená, že žalovaná ako zamestnávateľ bola povinná pridelovať žalobkyni prácu podľa pracovnej zmluvy a žalobkyňa ako zamestnanec bola povinná dostať sa na pracovisko a byť pripravená vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, ktorú povinnosť si ani jedna zo strán nespĺnila, resp. nebolo preukázané, že by tak či už žalobkyňa alebo žalovaná postupovali. Súd prvej inštancie dospel k správne mu záveru, že po skončení súdneho konania o pracovnom pomere ani jedna z jeho strán neprejavila aktívny prístup smerujúci k plneniu si povinností z pracovného pomeru, ale obe vyčkávali, až kým žalobkyňa 5. mája 2020 písomne nevyzvala žalovanú, aby jej pridelovala prácu. Žalovaná napriek tomu prácu žalobkyni nepridelovala, a teda preukázateľne až od tohto momentu, išlo o prekážku v práci na strane žalovanej (zamestnávateľa). Prekážka v práci za predchádzajúce obdobie (od právoplatného skončenia sporu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru a určenia, že pracovný pomer trvá, až do výzvy žalobkyne žalovanej na pridelovanie práce) preukázaná nebola. Uvedený právny záver nebol nespravodlivý v okolnostiach v danej veci, keďže Zákonník práce, ani iný pracovnoprávny predpis, neurčuje postup, či už zamestnávateľa alebo zamestnanca, resp. neupravuje následky, ktoré vyvoláva určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom súdom. Žalobkyňa si uplatnila nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 3 ZP pre prekážky na strane zamestnávateľa, ale existenciu prekážky preukázala až od 5. mája 2020, kedy požiadala žalovanú, aby jej pridelovala prácu, čo žalovaná neurobila.

5. Odvolanie podané žalobkyňou proti výroku rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým uložil žalovanej povinnosť nahradíť jej mzdu vo výške 3 963,47 eur s príslušenstvom odvolací súd podľa ustanovenia § 386 písm. b) CSP odmietol ako podané neoprávnenou osobou.

6. O trovách konania odvolací súd rozhodol podľa ustanovenia § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 CSP a § 255 CSP tak, že ani jednej zo strán nepriznal náhradu trov odvolacieho konania, nakoľko ani jedna z nich v odvolacom konaní úspech nemala.

7. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie podľa ustanovenia § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. b) CSP a žiadala, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu vo výroku o veci samej, ktorým potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie o zamietnutí časti žaloby a rozhodol o trovách konania zrušil a vec mu vrátil v tejto časti na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

8. Porušenie práva na spravodlivý proces ako dovolací dôvod uvádzaný v ustanovení § 420 písm. f) CSP je podľa dovolateľky daný nedostatočným odôvodnením rozhodnutia odvolacieho súdu, ktorý bez toho, aby náležitým spôsobom hodnotil zistené skutočnosti, resp. dostatočným spôsobom odôvodnil ich bezvýznamnosť a irelevantnosť, znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Uviedla, že v odvolacom konaní (konkrétne vo vyjadrení z 29. júna 2023) poukazovala na skutočnosť, že nastolená právna otázka bola vyriešená Najvyšším súdom Českej republiky (Právni rozhledy č. 7/1995, s. 286), tak, že „ak zamestnávateľ prestal v rozpore s ustanovením § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce prideľovať zamestnancovi prácu (napríklad v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru), aj keď zamestnanec bol pripravený prácu vykonávať, je zamestnanec povinný znovu nastúpiť do práce po tom, čo ho zamestnávateľ k tomu vyzval a vyjadril ochotu zamestnancovi prácu opäť prideľovať. Preto nie je porušením pracovnej disciplíny, ak sa zamestnanec, ktorého zamestnávateľ k opätovnému nástupu do práce nevyzval, nedostavil do zamestnania a nedožadoval sa pridelenia práce.“ Dovolateľka ďalej poukázala na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky zn. R 85/2004/ III, v ktorom tento súd konštatoval, že „Zamestnávateľ umožní zamestnancovi pokračovať v práci v zmysle ustanovenia § 61 ods. 1 druhá veta ZP 1965, ak mu ešte pred začatím alebo za trvania sporu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru oznámi (výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o prejavenej vôli), že mu opäť bude v súlade s pracovnou zmluvou prideľovaná práca až do vyriešenia otázky platnosti skončenia pracovného pomeru v konaní pred súdom (prácu, ktorú má zamestnanec pre neho vykonávať podľa pracovnej zmluvy), a ak tak v prípade, že zamestnanec potom nastúpi do práce, naozaj uskutoční.“

9. V dovolaní ako dôvod ustanovený v § 421 ods. 1 písm. b) CSP namietala nesprávne právne posúdenie veci, ktoré závisí od vyriešenia hmotnoprávných otázok, ktoré v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte neboli vyriešené, pričom odvolací súd tieto právne otázky sám právne posúdil a prijal závery, ktoré sú pomerne novátorské a právnou teóriou a právnou praxou doteraz neaprobované. Podľa názoru dovolateľky odvolací súd na základe skutkových zistení (ktoré sa nejavia ako sporné) prijal chybnú, až arbitrárnu aplikáciu práva ústiacu do nesprávneho právneho posúdenia rozhodovanej právnej veci.

10. Podstatnou otázkou, ktorú odvolací súd nesprávne právne posúdil bolo, či ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu (po rozhodnutí o neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pričom pracovný pomer trvá) bez toho, aby zamestnanec adresoval výzvu na prideľovanie práce, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. V súvislosti s okolnosťami danej veci ju upresnil tak, či je zamestnanec po rozhodnutí o neplatnom skončení pracovného pomeru, pričom pracovný pomer trvá, povinný iniciatívne domáhať sa prideľovania práce, resp. či je zamestnávateľ po neplatnom skončení pracovného pomeru, pričom pracovný pomer trvá, povinný prideľovať zamestnancovi prácu.

11. Riešenie tejto otázky bolo odvolacím súdom založené na vzájomnosti práv zamestnávateľa a zamestnanca, z čoho vyplynulo, že v prípade, ak súd rozhodne o neplatnom skončení pracovného pomeru, je povinnosťou zamestnanca dostaviť sa na pracovisko bez výzvy zamestnávateľa, aby deklaroval ochotu, schopnosť a pripravenosť pracovať, inak neprideľovanie práce zamestnávateľom nemožno hodnotiť ako prekážku na strane zamestnávateľa a zamestnancovi za toto obdobie nepatrí náhrada mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 3 ZP pre prekážky na strane zamestnávateľa. Toto riešenie spornej právnej otázky podľa dovolateľky nie je správne, pretože ak bola určená neplatnosť

rozviazania pracovného pomeru právoplatným súdnym rozhodnutím a ak trvá pracovný pomer účastníkov i naďalej, neposudzujú sa vzťahy medzi účastníkmi podľa ustanovenia § 77 a nasl. ZP, ale odo dňa právoplatnosti rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru sa riadia opäť len pracovnou zmluvou a príslušnými pracovnoprávnymi predpismi. Zamestnávateľ je, okrem iného, povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu a vytvárať podmienky pre úspešné plnenie pracovných úloh a zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v stanovenej pracovnej dobe a dodržiavať pracovnú disciplínu. Dovolaiteľka ochotu a pripravenosť vyjadrila už vtedy, keď s ňou žalovaný neplatne skončil pracovný pomer výpoveďou z 22. decembra 2015 a to tým, že trvala na ďalšom zamestnávaní oznámením doručeným zamestnávateľovi a následne podala aj žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ďalšími písomnými oznámeniami adresovanými zamestnávateľovi, a aj vyjadreniami na súdnom pojednávaní. Zo skutkových okolností prípadu je teda možné vyvodiť, že neexistovali žiadne okolnosti, ktoré by u žalovanej mohli objektívne vyvolať dojem, že po rozhodnutí súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru nemá záujem u zamestnávateľa pracovať.

12. Právny výklad ustanovenia § 47 ods. 1 ZP v spojení s ustanovením § 142 ods. 3 ZP odvolacím súdom, podľa ktorého je povinnosťou zamestnanca dostať sa na pracovisko bez výzvy zamestnávateľa, aktívne deklarovat' ochotu, schopnosť a pripravenosť pracovať, je podľa žalobkyne nesprávnym právnym posúdením nastolenej právnej otázky. Súd pri výklade porovnával povinnosť zamestnanca podľa ustanovenia § 81 písm. b) ZP s povinnosťou zamestnávateľa prideľovať prácu zamestnancovi podľa ustanovenia § 47 ods. 1 písm. a) ZP bez toho, aby riadne zohľadnil postavenie zamestnanca ako slabšej strany v právnom vzťahu, spolu so skutočnosťou, že počas trvania pracovnoprávneho sporu práve zamestnávateľ (dlhodobý) odmietol prideľovať dovolaiteľke prácu. Ustanovenie § 47 ods. 1 ZP je podľa nej treba vykladať tak, že ten kto spôsobil, že druhý z účastníkov nemôže plniť svoje povinnosti z pracovného pomeru, alebo u ktorého inak nastala prekážka, ktorá bráni vo výkone práce, je povinný druhému z účastníkov vyjadriť ochotu plniť povinnosti vyplývajúce pre neho z pracovného pomeru, poprípade mu oznámiť odstránenie prekážky brániacej výkonu práce. Ak prestal zamestnávateľ v rozpore s ustanovením § 47 ods. 1 ZP prideľovať zamestnancovi prácu, napr. po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, hoci zamestnanec bol pripravený prácu vykonávať, je zamestnanec povinný znovu nastúpiť do práce až potom, čo ho zamestnávateľ na to vyzval a vyjadril tak ochotu zamestnancovi prácu opäť prideľovať. Poukázala na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky z 19. novembra 2019 sp. zn. I. ÚS 331/2019, ktorý k postupu pri rozhodovaní o nárokoch z neplatného skončenia pracovného pomeru uviedol, že: „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.“

13. Uvedené závery Ústavného súdu Slovenskej republiky je podľa dovolaiteľky treba primerane aplikovať aj v danej veci a zohľadniť predovšetkým to, že žalovaný počas priebehu súdneho sporu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru neumožnil žalobkyňi vykonávať prácu, čo preukazuje jeho negatívny postoj zamestnávateľa k ďalšiemu prideľovaniu práce zamestnancovi a po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru (bez výzvy na nástup do práce) preukazuje existenciu prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Odvolací súd neprihliadol ani na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/81/2010, v ktorom súd uviedol, že: „nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ak sa zamestnanec, ktorému zamestnávateľ neprideľoval prácu na mieste výkonu práce v zmysle pracovnej zmluvy, do zamestnania nedostavoval a po dobu trvania tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa na pracovisku nezdržoval. Poukázal na to, že aj podľa názoru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ak sa zamestnanec, ktorému zamestnávateľ neprideľoval prácu podľa pracovnej zmluvy, nedostavil do zamestnania a po dobu trvania tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa na pracovisku nezdržoval.“ Odvolací súd správne zistený skutkový stav nesprávne posúdil, ak dospel k tomu, že po rozhodnutí súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru, je povinnosťou zamestnanca dostať sa na pracovisko bez výzvy zamestnávateľa, aby deklaroval ochotu, schopnosť a pripravenosť pracovať, inak neprideľovanie práce zamestnávateľom nemožno hodnotiť ako prekážku

na strane zamestnávateľa a zamestnancovi za toto obdobie nepatrí náhrada mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 3 ZP pre prekážky na strane zamestnávateľa.

14. Žalovaná navrhla odmietnuť dovolanie ako nedôvodné, nakoľko dovolateľka v ňom neuviedla žiadne procesné pochybenia odvolacieho súdu, ktoré by znamenali závažný zásah do jej práva na spravodlivý proces. K právnomu posúdeniu veci poukázala na to, že rozhodnutie súdu o tom, že pracovný pomer trvá deklaruje skutočnosť, že pracovný pomer trvá v zmysle podmienok ustanovených v pracovnej zmluve, vrátane ustanovenia o tom kde a za akých podmienok má zamestnanec svoju prácu vykonávať, a preto nie je povinnosťou zamestnávateľa vyzývať zamestnanca, aby sa dostavil na pracovisko. Zamestnanec síce je slabšia strana, ale to neznamená, že má len práva. Podľa ustanovení čl. 2 a § 13 ods. 3 ZP musí byť výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi, pričom nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Vzhľadom na konanie žalobkyne, ktorá v skutočnosti nemala záujem pracovať a na pracovisko sa nedostavila ani na výzvu, je táto žaloba len zneužívaním postavenia zamestnanca a snahou zabezpečiť si dodatočné financie, čo je v rozpore s dobrými mravmi. Konanie žalobkyne nemôže požívať ochranu, keďže len využíva právo vo svoj prospech a jeho obchádzaním a významom sa snaží zadovážiť si finančný prospech.

15. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená v súlade s § 429 ods. 1 CSP skúmal, či sú splnené ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania a bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je nielen prípustné, ale aj dôvodné.

16. Dovolateľka porušenie práva na spravodlivý proces namietala pre nedostatočné odôvodnenie napadnutého rozsudku, ktorom sa súd nevysporiadal s jej poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky v časopise Právní rozhledy č. 7/1995, str. 286, a rozhodnutím sp. zn. R 85/2004/III, a nevysvetlil odklon od týchto rozhodnutí.

17. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v ustanovení § 420 písm. f) CSP, sú zásah súdu do práva na spravodlivý proces a nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia, a to v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Pod porušením práva na spravodlivý proces treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré (porušenie) tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie veci 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 nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

18. Z práva na spravodlivé súdne konanie vyplýva povinnosť všeobecného súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán (avšak) s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie vo veci (I. ÚS 46/05). K porušeniu práva na spravodlivý proces v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP môže dôjsť aj nepreskúmateľnosťou napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu (I. ÚS 105/06, III. ÚS 330/2013, 4Cdo/3/2019, 8Cdo/152/2018, bod 26, 5Cdo/57/2019, bod 9 a bod 10) alebo prekvapivosťou rozhodnutia vtedy, keď odvolací súd vydá rozhodnutie, ktoré nebolo možné na základe zisteného skutkového stavu veci predvídať, čím bola účastníkovi odňatá možnosť právne a skutkovo argumentovať vo vzťahu k otázke, ktorá sa s ohľadom na právny názor odvolacieho súdu javila ako významná pre jeho rozhodnutie, či rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.).

19. Podľa § 387 ods. 3 veta druhá CSP odvolací súd sa musí v odôvodnení vysporiadať s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní.

20. Aj v konaní na odvolacom súde treba dôsledne trvať na požiadavke úplnosti, výstižnosti a presvedčivosti odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu. Súčasťou obsahu práva na spravodlivé

súdne konanie je právo strany sporu na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne odpovie na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany (§ 387 ods. 3 CSP). Nerešpektovanie tohto kogentného ustanovenia zakladá prípustnosť a dôvodnosť dovolania (sp. zn. 4Cdo/125/2019). Dodržiavanie povinnosti odôvodniť rozhodnutie má zaručiť transparentnosť a kontrolovateľnosť rozhodnutí súdov, a tak vylúčiť svojvoľu v tomto procese. V právnom štáte by nemali vzniknúť pochybnosti, či sa súd s určitou výslovne prezentovanou otázkou zaoberal alebo nie a odpoveď by mala byť zrejmá z odôvodnenia súdneho rozhodnutia. Rovnako podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva platí, že táto síce nevyžaduje, aby na každý argument strany, aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný, bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia, ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument (Ruiz Torija proti Španielsku z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - A, s. 12, § 29, Hiro Balani proti Španielsku z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - B, Georgiadis proti Grécku z 29. mája 1997, Higgins proti Francúzsku z 19. februára 1998).

21. Z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia k odvolacím námietkam týkajúcich sa osobitosti situácie žalobkyne, ktorá sa 4 roky na súde bránila proti nezákonnému skončeniu pracovného pomeru žalovanou, a ktorej počas trvania tohto pracovnoprávneho sporu žalovaná ako zamestnávateľ odmietala pridelať prácu, napriek tomu, že bola pripravená a ochotná plniť si svoje povinnosti z pracovného pomeru a vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, vyplýva záver odvolacieho súdu, že žalobkyňa po právoplatnom skončení súdneho konania o neplatnosti skončenia pracovného pomeru nadobudla istotu o dovtedy sporných otázkach a bolo jej povinnosťou aj bez výzvy sa dostaviť na pracovisko zamestnávateľa a takýmto spôsobom preukázať ochotu a pripravenosť pracovať. Odvolací súd, po zdôraznení vzájomností práv zamestnanca a zamestnávateľa, hodnotil pasivitu žalobkyne do 5. mája 2020 ako dôvod pre zamietnutie nároku za obdobie pred doručením oznámenia žalobkyňi žalovanej z 5. mája 2020.

22. Ak žalobkyňa dovolacou argumentáciou mienila odvolaciemu súdu vytýkať, že jeho rozhodnutie nie je dostatočne odôvodnené, tak dovolací súd takúto vadu nezistil.

23. K porušeniu práva na spravodlivý proces z hľadiska ustanovenia § 420 písm. f) CSP môže dôjsť aj nepreskúmateľnosťou rozhodnutia odvolacieho súdu, a to vtedy, ak všeobecný súd rezignuje na svoju povinnosť zaoberať sa účinne pre vec významnými námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán, resp. (v prípade odvolacieho súdu) podstatnou odvolacou argumentáciou.

24. Odôvodnenie rozsudkov súdu prvej inštancie aj odvolacieho súdu vo veci podľa dovolacieho súdu zodpovedá základnej (formálnej) štruktúre odôvodnenia rozhodnutia. Súslednosti jednotlivých častí odôvodnení a ich obsahové (materiálne) náplne zakladajú v súhrne zrozumiteľnosť aj všeobecnú interpretačnú presvedčivosť odôvodnení. Z odôvodnenia rozsudkov vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. V hodnotení skutkových zistení neabsentuje žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť, súdy ich náležitým spôsobom v celom súhrne posúdili a vyhodnotili. Ich argumentácia je koherentná a odôvodnenia sú konzistentné. Samotná skutočnosť, že sa odvolací súd nevyjadril k rozhodnutiam českých súdov, na ktoré žalobkyňa poukázala, neboli podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní, podľa dovolacieho súdu nespôsobilá procesnú vadu zmatečnosti v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP, a preto je dovolanie žalobkyne v tejto časti procesne neprípustné.

25. Keďže v preskúvanom súdnom konaní nedošlo k vade uvádzanej v ustanovení § 420 písm. f) CSP, dovolací súd sa ako ďalším zaoberal žalobkyňou namietaným nesprávnym právnym posúdením veci odvolacím súdom.

26. Podľa § 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 dovolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

27. 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).

28. Právnym posúdením veci je aplikácia práva na zistený skutkový stav. Je to činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej norme, ktorá vedie súd k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Súd pri tejto činnosti rieši právne otázky (questio iuris). Ich riešeniu predchádza riešenie skutkových otázok (questio facti), teda zistenie skutkového stavu. Právne posúdenie je všeobecne nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá, alebo správne určenú právnu normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval.

29. Žalobkyňa vyvodzovala prípustnosť svojho dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP s odôvodnením, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

30. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska ustanovenia v § 421 ods. 1 CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnú. Otázkou riešenou odvolacím súdom sa rozumie tak otázka hmotnoprávna (napríklad interpretácia Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj procesnoprávna (ktorej aplikácia a interpretácia procesných právnych noriem) a 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, i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia.

31. Nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovoľateľka videla v riešení otázky: „či ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu (po rozhodnutí o neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pričom pracovný pomer trvá) bez toho, aby mu zamestnanec adresoval výzvu na pridelovanie práce?“. Dovoľateľka bola toho názoru, že ak svoju ochotu a pripravenosť vykonávať pre žalovanú dohodnutú prácu deklarovala už v čase, keď s ňou žalovaná neplatne skončila pracovný pomer výpoveďou tak, že trvala na ďalšom zamestnávaní a podala žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, splnila si povinnosť preukázať zamestnávateľovi ochotu, schopnosť a pripravenosť pracovať. Výklad ustanovenia § 47 ods. 1 a § 142 ods. 3 ZP bez zohľadnenia toho, ktorý účastník pracovnoprávneho vzťahu spôsobil, že druhý účastník si nemôže plniť svoje povinnosti, alebo na koho strane je prekážka, ktorá bráni vo výkone práce, je nesprávnou aplikáciou práva odvolacím súdom.

32. Podľa § 47 ods. 1 ZP odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,

a) zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,

b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

33. Podľa § 81 ZP, upravujúceho základné povinnosti zamestnanca je zamestnanec povinný najmä

a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,

b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,

c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,

d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom,

e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,

f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,

g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

34. Prekážky na strane zamestnávateľa upravuje Zákonník práce v ustanoveniach § 142.

35. Podľa § 142 ods. 1 ZP ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

36. Podľa § 142 ods. 2 ZP ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

37. Podľa § 142 ods. 3 ZP ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

38. O prekážku v práci v zmysle ustanovenia § 142 ods. 3 ZP ide vtedy, ak zamestnávateľ neplní alebo nemôže plniť povinnosť vyplývajúcu pre neho z pracovného pomeru, a to prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, ak nejde o prestoj alebo nemožnosť vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy za predpokladu, že zamestnanec je schopný a pripravený túto prácu vykonávať. O prekážku v práci ide bez ohľadu na to, či nemožnosť prideľovať prácu bola spôsobená objektívnou skutočnosťou alebo náhodou, ktorá sa zamestnávateľovi prihodila, alebo či ju zamestnávateľ sám svojím konaním spôsobil. Iná prekážka na strane zamestnávateľa je daná skutočnosťou, ktorá ju vyvolala, a prekážka v práci trvá po celú dobu trvania tejto skutočnosti.

39. V danej veci bolo v konaní zistené, že žalovaná dala žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru 22. decembra 2015. O neplatnosti tejto výpovede rozhodol Okresný súd Košice II rozsudkom z 25. februára 2019 sp. zn. 17Cpr/1/2016, ktorý potvrdil Krajský súd v Košiciach rozsudkom z 31. októbra 2019 sp. zn. 3CoPr/4/2019 a právoplatnosť nadobudol 20. novembra 2019. Týmto rozsudkom bolo určené aj to, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá. Žalovaná po tomto rozhodnutí žalobkyni naďalej prácu neprideľovala, žalobkyňa 5. mája 2020 požiadala žalovanú o stretnutie a žiadala ju, aby jej umožnila pracovať a prideľovala jej prácu. V prejednávanej veci bolo zistené, že žalovaná od 20. novembra 2019, t. j. od dňa kedy nadobudol právoplatnosť rozsudok, ktorým bolo rozhodnuté o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, neprideľovala žalobkyni prácu podľa pracovnej zmluvy. Odvolací súd pri hodnotení nečinnosti oboch strán pracovnoprávneho vzťahu vychádzal z toho, že ak zamestnanec neoznámí, že je ochotný a pripravený pracovať, zamestnávateľ nemá povinnosť prideľovať mu prácu. Tento názor odvolacieho súdu, že zamestnanec sa musí najskôr dostaviť na pracovisko a požiadať zamestnávateľa o prideľovanie práce a až potom vzniká povinnosť zamestnávateľa prideľovať mu prácu podľa pracovnej zmluvy, nemá oporu v Zákonníku práce a ani v iných právnych predpisoch. Právna úprava pracovnoprávnych vzťahov naopak rešpektuje zásadu, že ten z účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, ktorý spôsobil, že druhý z účastníkov nemôže plniť svoje povinnosti z pracovného pomeru, alebo u ktorého nastala iná prekážka, ktorá bráni vo výkone práce, je povinný druhému účastníkovi vyjadriť ochotu plniť povinnosti vyplývajúce pre neho z pracovnoprávneho pomeru, prípadne oznámiť odstránenie prekážky brániacej mu v plnení povinností z pracovného pomeru.

40. V prípade ak zamestnanec neprestal vykonávať prácu pre zamestnávateľa z vlastného rozhodnutia, ale tak urobil na pokyn zamestnávateľa (ten mu prestal prideľovať prácu), môže vyzvať zamestnávateľa aby plnil povinnosti vyplývajúce mu zo vzťahu, nie je však povinný prideľovanie práce od zamestnávateľa vyžadovať; z nečinnosti zamestnanca v tomto smere nie je možné vyvodzovať pre neho nepriaznivé následky. Najvyšší súd sa už v odôvodnení rozhodnutia z 22. júna 2023 sp. zn. 9Cdo/127/2022, publikovanom v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky č. 68/2023

vyjadril tak, že pre priznanie náhrady mzdy pre prekážku na strane zamestnávateľa podľa ustanovenia § 143 ods. 3 ZP je rozhodujúce, či zamestnávateľ vyzval zamestnanca na opätovný nástup do práce a či je zamestnanec pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy.

41. Zo skutkových zistení v danej veci ďalej vyplýva, že žalovaná prestala prideľovať žalobkyni prácu po výpovedi z pracovného pomeru, že súd rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej naďalej trvá, keďže žalobkyňa oznámila žalovanej, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnávala. Žalobkyňa teda záujem a pripravenosť naďalej vykonávať prácu pre žalovanú podľa ustanovenia § 79 ods. 1 ZP vyjadrila aj v súdnom konaní o určenie neplatnosti výpovede.

42. Ústavný súd Slovenskej republiky v náleze z 19. novembra 2019 sp. zn. I. ÚS 331/2019 uviedol, že pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru podľa ustanovenia § 79 ods. 2 ZP treba vychádzať z konkrétneho dôvodu skončenia pracovného pomeru a so zreteľom na tento zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, respektíve zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a uhradiť mu mzdové nároky. I keď sa toto rozhodnutie týka náhrady mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru podľa ustanovenia § 79 ods. 2 ZP do rozhodnutia o žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, podľa dovolacieho súdu je treba takto posudzovať aj nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 3 ZP a prihliadnúť na to, že žalovaná neprideľovala žalobkyni prácu napriek tomu, že tá trvala na tom, aby ju ďalej zamestnávala.

43. Náhrada mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 3 ZP pri prekážkach na strane zamestnávateľa je stanovená na to, aby zamestnanec, ktorý bol pripravený pre zamestnávateľa zodpovedne a riadne pracovať, ale pracovať nemohol, nezostal bez príjmu. Pracovnoprávne predpisy predpokladajú, že ten z účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, ktorý spôsobil, že druhá strana nemôže plniť svoje povinnosti, je povinný vyjadriť ochotu plniť povinnosti vyplývajúce pre neho z pracovného pomeru, popri prípade musí oznámiť odstránenie prekážky brániacej mu neplneniu povinnosti druhej strane. Ak si zamestnávateľ neplní svoju povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy (napríklad preto, že podľa jeho názoru pracovný pomer skončil), má porušenie tejto povinnosti za následok, že zamestnanec nemôže podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu a je povinný nastúpiť do práce až po tom, čo ho zamestnávateľ na to vyzve a vyjadrí tak ochotu zamestnancovi opäť prideľovať prácu. Za situácie, že žalobkyňa prestala vykonávať prácu pre žalovanú po tom, čo jej táto dala neplatne výpoveď, bolo na žalovanej, aby po rozhodnutí súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou začala opäť prideľovať žalobkyni prácu, resp. ju vyzvala na nástup do práce. Ak tak neurobila nie je možné žalobkyni vytýkať, že sa nedostavila na pracovisko a nedožadovala sa pridelenia práce bez výzvy žalovanej. Nie je totiž porušením pracovnej disciplíny, ak zamestnanec, ktorému zamestnávateľ neprideľoval prácu na mieste výkonu práce podľa pracovnej zmluvy, po dobu trvania tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa na pracovisku nezdržoval (rozsudok najvyššieho súdu z 27. apríla 2011 sp. zn. 5Cdo/81/2010). Z týchto dôvodov dovolací súd nepovažoval za správny právny názor odvolacieho súdu, že v prípade, ak súd rozhodne o neplatnom skončení pracovného pomeru, je povinnosťou zamestnanca dostaviť sa na pracovisko bez výzvy zamestnávateľa, aby deklaroval svoju ochotu, schopnosť a pripravenosť pracovať, inak neprideľovanie práce zamestnávateľom nemožno hodnotiť ako prekážku na strane zamestnávateľa.

44. V zmysle vyššie uvedeného dovolací súd po preskúmaní veci dospel k záveru, že na otázku položenú žalobkyňou v dovolaní treba odpovedať tak, že ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu po rozhodnutí súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, v ktorom na základe oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, rozhodol, že pracovný pomer trvá, ide o prekážku na strane zamestnávateľa a zamestnávateľ je povinný podľa ustanovenia § 142 ods. 3 ZP poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

45. Vzhľadom na uvedené dovolací súd dovolanie žalobkyne podané z dôvodu stanoveného v § 421 ods. 1 písm. b) CSP proti rozsudku odvolacieho súdu posúdil ako prípustné a zároveň dôvodné, nakoľko rozhodnutie v napadnutej časti spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Výrok napadnutého rozsudku odvolacieho súdu, ktorým potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v časti zamietajúcej žalobu preto zrušil (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

46. 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).

47. V ďalšom konaní odvolací súd rozhodne o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 454 ods. 3 CSP).

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

**Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.