

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 9CoPr/5/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6119231313  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 06. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gizela Majerčák  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2021:6119231313.2

## Uznesenie

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky JUDr. Gizely Majerčák a členov senátu JUDr. Táne Veščičikovej a JUDr. Zuzany Stolárovej, v pracovnoprávnom spore žalobcu: O. M. A., R. XX, okres O., nar. XX.X.XXXX, zastúpeného advokátom JUDr. Ján Kizivat, Michalovce, Kpt. Nálepku 8, proti žalovanému: Obchodná akadémia Michalovce, Michalovce, Kapušianska 2, IČO: 03 195 354, zastúpenému advokátom JUDr. Juraj Kus, Michalovce, Nám. osloboditeľov 10, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Košice II č.k. 41Cpr/27/2019 - 159 z 5. februára 2020

### rozhodol:

Zrušuje rozsudok a vec vracia súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

### odôvodnenie:

1. Okresný súd Košice II ako súd prvej inštancie (ďalej aj len ako „súd“) rozsudkom označeným v záhlaví zamietol žalobu zamestnanca žalovaného domáhajúceho sa náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. O neplatnom skončení pracovného pomeru v prospech žalujúceho zamestnanca bolo právoplatne rozhodnuté rozsudkom Okresného súdu Michalovce sp. zn. 10C/85/2006 z 8.12.2017, v zmysle ktorého okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom dané tomuto listom zamestnávateľa z 29.3.2006 je neplatné. Rozsudok v spojení s rozsudkom odvolacieho súdu sp. zn. 6Co/76/2018 z 11.12.2018 právoplatnosť nadobudol dňom 18.12.2020. Nárok na náhradu mzdy žalobca s odkazom na §79 ods. 2 ZP žalobou na súde uplatnil až 22.2.2019, a to celkovo za obdobie 36 mesiacov bezprostredne predchádzajúcich spracovaniu žaloby v celkovej výške 23 981,76 € (36 x 666,16).

2. Súd pri svojom rozhodovaní vychádzal z medzi stranami nesporného zistenia, že žalobca u žalovaného pracoval na základe pracovnej zmluvy z 25.1.1996 ako učiteľ telesnej výchovy, pričom 30.3.2006 mu bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru č. 110/2006 z 29.3.2006 z dôvodu, že ako zamestnanec sa mal dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny na hodinách telesnej výchovy v mesiaci 10/2005 na riadnom lyžiarskom výcviku, ako aj v čase jarných prázdnin v roku 2006. Pri posudzovaní žalovaným uplatnenej námietky premlčania uplatneného nároku zistil, že v konaní sp. zn. 10C/85/2006 žalobca nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru neuplatnil, na súde prvý raz si ho uplatnil až v rámci tohto sporu o náhradu mzdy.

3. Uplatnený nárok súd posúdil podľa ustanovení Zákonníka práce v znení platnom k 30.3.2006 a podľa ustanovení Občianskeho zákonníka o premlčaní. Ustanovenie §252i ods. 4 ZP súd na daný prípad aplikoval vo vlastnej interpretácii jeho znenia „okamžité skončenie pracovného pomeru pred 1.1.2013 a nároky, ktoré z neho vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31.12.2012.“ Na základe toho ustanovenie §79 ods. 2 ZP aplikoval potom v znení účinnom k 31.12.2012, v zmysle ktorého, „ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za deväť mesiacov“, hoci v odôvodnení napadnutého rozsudku citoval §79 ods. 2 ZP aj v znení účinnom do 30.3.2006, toto však na posudzovaný prípad neaplikoval.

4. Vec posúdil aj podľa ustanovení §100 a 101 o. z. o premlčaní a dospel k záveru, že podanej žalobe nemožno vyhovieť napriek tomu, že právoplatným rozsudkom súdu bolo konštatované, že okamžité skončenie pracovného pomeru vykonané úkonom žalovanej z 29.3.2006, je neplatné. Predloženými listinnými dôkazmi súd mal za preukázané, že žalovaný žalobcovi doručil okamžité skončenie pracovného pomeru 30.3.2006, ten následne listom z 10.4.2006 vyhotoveným na účely súdneho konania sp. zn. 10C/85/2006 zamestnávateľovi oznámil, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní. S poukazom na §129 ods. 1 ZP konštatoval, že ak v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie, náhrada mzdy, rovnako ako mzda, je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Vzhľadom na to, že žalovaný žalobcu ďalej nezamestnal a neuhradená výplata za 04/2006 bola splatná v mesiaci 05/2006, súd dospel k záveru, že žalobca nárok na náhradu mzdy žalobou na súde prvýkrát si mohol uplatniť v júni 2006, pričom žalovaný nevyplatením náhrady za každý ďalší mesiac sa dostával do omeškania za príslušný mesiac s tým, že žalobca prípadný nárok na náhradu mzdy s poukazom na §79 ods. 1 a 2 a §252i ods. 4 ZP podľa právneho záveru súdu mohol mať po dobu deväť mesiacov, najdlhšie do právoplatného rozhodnutia súdu v konaní sp. zn. 10C/85/2006. S poukazom na uznesenie NS SR sp. zn. 1Cdo/180/2009 mal za to, že premlčacia doba na uplatnenie nároku na náhradu mzdy za príslušný mesiac začína plynúť od splatnosti každej jednotlivéj náhrady mzdy za príslušný mesiac, za ktorý sa táto požaduje. Uzavrel preto, že pre začiatok plynutia premlčacej doby na uplatnenie práva na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru je rozhodujúci okamih, kedy nastáva splatnosť náhrady mzdy, ktorá vyplýva priamo zo zákona. Vzhľadom na to, že v danom prípade žalobca náhradu mzdy žalobou na súde uplatnil až 22.2.2019, dospel k záveru, že nárok na súde neuplatnil v trojročnej premlčacej dobe, v dôsledku čoho je celý jeho nárok premlčaný a preto žalobu zamietol bez potreby zaoberať sa posudzovaním správnosti výšky žalobou uplatneného nároku. S odkazom na ustanovenie §262 ods. 1 a 255 ods. 1 CSP úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu jeho trov v rozsahu 100 %.

5. Proti tomuto rozsudku žalobca podáva odvolanie a navrhuje, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil v celom rozsahu tak, že žalovaného zaviazhe povinnosťou žalobcovi zaplatiť istinu 23 981,76 € s úrokmi z omeškania 5 % p. a. od 15.2.2019 do zaplataenia. Podľa jeho názoru súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, a to najmä pri právnom posúdení uplatnenej námietky premlčania. Žalobca súhlasí s právnym záverom súdu prvej inštancie v tom, že jednotlivé náhrady mzdy za príslušný mesiac sa premlčujú vo všeobecnej trojročnej premlčacej dobe, namieťa však, že žalobou z 22.2.2019 si uplatnil nárok na náhradu mzdy za obdobie troch rokov bezprostredne predchádzajúcich podaniu žaloby. Nesúhlasí so stanoviskom súdu, že nárok na náhradu mzdy bolo potrebné uplatniť do troch rokov odo dňa, kedy on ako zamestnanec svojmu zamestnávateľovi doručil oznámenie z 10.4.2006 o tom, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a prideľovaní práce, resp. žeby žalobca mal mať nárok na náhradu mzdy len za obdobie troch rokov od účinenia tohto oznámenia zamestnávateľovi. Nepopiera, že svoj nárok na súde prvýkrát mohol uplatniť v júni 2006, nesúhlasí však s právnym záverom súdu prvej inštancie, že po uplynutí troch rokov od 06/2006 došlo k premlčaniu nároku žalobcu na náhradu mzdy za celé sporné obdobie.

6. Konanie o neplatnosť skončenia pracovného pomeru voči žalovanej na Okresnom súde Michalovce bolo vedené od roku 2006 do roku 2018 a právoplatne bolo skončené dňom 18.12.2018. Podľa žalobcu nárok na náhradu mzdy mu vznikol za každý jeden mesiac tohto obdobia a premlčí sa síce vo všeobecnej trojročnej premlčacej dobe, ale premlčacia doba plynie vždy osobitne za jednotlivé mesiace tohto obdobia. Práve s ohľadom na túto skutočnosť žalobca nárok na náhradu mzdy uplatnil za obdobie 36 mesiacov bezprostredne predchádzajúcich podaniu žaloby a na podporu svojho právneho názoru poukazuje na rozhodnutie NS SR sp. zn. 4Cdo/159/2008 - 40 z 24.3.2008. Podľa odvolateľa súd prvej inštancie pri rozhodovaní v predmetnej veci napadnutým rozsudkom porušil princíp právnej istoty, pretože bez akéhokoľvek vysvetlenia sa odchytil od ustálenej rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít, pokiaľ uplatnený nárok posúdil ako premlčaný, pričom súd tak učinil v jeho neprospech a v rozpore s platnými právnymi predpismi.

7. Súd prvej inštancie v 14. odseku odôvodnenia napadnutého rozsudku podľa odvolateľa správne konštatuje, že na nároky súvisiace s okamžitým skončením pracovného pomeru pred 1.1.2013, akým je aj tento, sa použijú ustanovenia predpisov účinné do 31.12.2012, a teda aj ustanovenie §79 ods. 1 a 2 ZP, a to v znení účinnom v rozhodnom období (k 30.3.2006). Toto ustanovenie v znení k 30.3.2006 ustanovovalo nárok zamestnanca na náhradu mzdy bez stanovenia horného limitu obdobia, počas

ktorého zamestnancovi náhrada mzdy patrí, čo podľa odvolateľa ešte väčšmi podporuje dôvodnosť ním uplatneného nároku, pretože v zmysle vtedy platnej právnej úpravy nárok na náhradu mzdy bolo možné s úspechom uplatniť aj za obdobie, ktorého rozsah presahoval 36 mesiacov, pričom až právna úprava účinná od 1.1.2013 zaviedla horný limit na celkovú dobu 36 mesiacov. Odvolateľ tak argumentuje, že v danom prípade nárok na náhradu mzdy v rozsahu 36 mesiacov si mohol uplatniť kedykoľvek v období od 06/2006 až minimálne do 12/2018, čo aj učinil a náhradu mzdy v nepremiľčanom rozsahu 36 mesiacov za obdobie bezprostredne predchádzajúce podaniu žaloby, si uplatnil riadne a včas.

8. Podľa názoru žalovaného k odvolaniu protistrany vyjadreného v podaní zo 17.4.2020 argumentácia odvolateľa neobstojí. Právne názory žalobcu a rozhodnutia najvyššieho súdu, na ktoré sa tento odvoláva, pokiaľ ide o otázku premiľčania nároku, podľa žalovaného svedčia práveže v jeho prospech. Podľa žalovaného nárok žalobcu na náhradu mzdy za marec 2006 by sa premiľčal v apríli 2009 a posledný nárok za apríl 2009 by sa premiľčal v apríli 2012. Keďže žalobný návrh bol súdu doručený až 22.2.2019, stalo sa tak po uplynutí trojročnej premiľčacej doby. Súd prvej inštancie rozhodol preto podľa neho vecne správne, keď žalobu v celom rozsahu zamietol, pričom ani nerozhodol v rozpore s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít, naopak, rozhodol v súlade so závermi rozhodnutí NS SR sp. zn. 6Cdo/246/2010 aj 1Cdo/180/2009. Navrhuje preto, aby odvolací súd odvolaním napadnutý vecne správny rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil.

9. Žalobca v replike k vyjadreniu žalovaného opätovne poukazuje na závery rozhodnutí najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo/159/2008, 4Cdo/243/2008, ale aj 3NCdo/9/2010, v zmysle ktorých nárok žalobcu uplatnený v tomto súdnom spore nie je nárokom premiľčaným tak, ako to tvrdí žalovaný, a to z dôvodu, že žalobca si uplatnil nárok na náhradu mzdy za obdobie troch rokov bezprostredne predchádzajúcich podaniu žaloby žalobcu zo dňa 19.2.2019. Rozhodnutia NS SR ako najvyššej súdnej autority, na ktoré sa stále odvoláva, pojednávajú o obdobných, ba priam až totožných právnych veciach týkajúcich sa náhrady mzdy zamestnancov, kde súd dospel k záveru, že ich nároky premiľčané nie sú, nakoľko, ako v danom prípade, nejde o nárok na náhradu mzdy uplatnený za obdobie 04/2006 - 04/2009. Preto pokiaľ súd žalobu zamietol, pri právnom posúdení nároku žalobcu uplatneného v predmetnom súdnom spore a uplatnenej námietky premiľčania vec posúdil právne nesprávne. S poukazom na čl. 2 ods. 2 CSP a z neho vyplývajúcu záväznosť ustálenej rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít súdu prvej inštancie vytyka, že v prejednávanej veci nedôvodne a bez náležitého odôvodnenia neprípustne sa odchýlil od ustálenej rozhodovacej praxe NS SR ako jednej z najvyšších súdnych autorít a došlo tak k porušeniu princípu právnej istoty ako jedného zo základných princíпов, na ktorých je budovaný právny poriadok SR.

10. Žalovaný, zástupcovi ktorého replika odvolateľa bola doručená 3.6.2020, nevyužil svoje zákonné právo a dupliku nepodal. Žiadna zo strán ďalšie vyjadrenia vo veci nepodala.

11. Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací po kladnom posúdení včasnosti a prípustnosti odvolania podaného stranou, v neprospech ktorej bolo rozhodnuté, viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania a tiež viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie, bez nariadenia pojednávania preskúmal napadnutý rozsudok vrátane predchádzajúceho konania a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu je dôvodné (§34 a §355 a nasl. CSP o odvolaní).

12. Súd prvej inštancie v predmetnom spore zákonné znenie ustanovenia §252i ZP si prispôbil, citoval a aplikoval ho nesprávne, v dôsledku čoho nesprávne právne posúdil trvanie nároku žalobcu na náhradu mzdy a následne vo veci rozhodol nesprávne, keď nárok z toho dôvodu zamietol pre premiľčanie.

13. V zmysle §79 ZP v znení platnom a účinnom v rozhodnom čase, t. j. k 30.3.2006: (1) 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. (2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; súd pri

svojom rozhodovaní prihladne 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.

14. Aplikujúc citované zákonné ustanovenia na prejednávany prípad žalobcovi ako zamestnancovi, ktorý preukázane v priebehu mesiaca 04/2006 písomne oznámil zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní (list žalobcu a odpoveď zamestnávateľa, obe z apríla 2006), daným dňom v apríli 2006 žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku a tento trvá/trval až do času, keď mu zamestnávateľ prípadne umožnil pokračovať v práci (v danom prípade súd o skončení pracovného pomeru nerozhodol), najdlhšie však tento trval do právoplatného skončenia sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, t. j. v danom prípade najdlhšie do 18.12.2018.

15. Vzhľadom na zmeny v období od 04/2006 do 18.12.2018 (§79 ods. 1 ZP) vykonané početnými novelami zákonného ustanovenia §79 ods. 2 ZP, v danom prípade bolo potrebné vzťah starého a nového predpisu posúdiť podľa všeobecne platných pravidiel a zásad tieto vzťahy upravujúcich. Ide o pravidlá a zásady, ktoré spočívajú v nutnosti ochrany nadobudnutých práv a nepripúšťajú, aby právne vzťahy a nároky z nich vzniknuté podľa starého práva sa posudzovali podľa nového práva. Možnosť pôsobenia neskoršej zmeny právneho predpisu na skôr vzniknutý právny vzťah a nároky z nich vzniknuté je možný, len pokiaľ to upravili ustanovenia novšieho zákona. Ide o tzv. nepravú retroaktivitu, ktorá je prirodzeným dôsledkom zmien právnych predpisov a v právnom štáte akceptovanou skutočnosťou. Za situácie, keď v novom zákone absentujú intertemporálne ustanovenia, je nutné všetky práva nadobudnuté pred účinnosťou nového zákona posudzovať z hľadiska dikcie daného zákonného ustanovenia v znení platnom a účinnom do vykonanej zmeny. V súlade so všeobecne uznávanou právnou zásadou zákazu retroaktivity právnej normy treba vznik, zmenu a zánik právnych vzťahov, ako aj právne účinky, ktoré z nich vyplývajú, posudzovať podľa práva platného v čase, v ktorom došlo k vzniku, zmene alebo zániku právneho vzťahu, prípadne nárokov z nich vyplývajúcich.

16. V posudzovanej veci aplikáciu novej právnej úpravy ustanovenia §79 ods. 2 ZP vykonanej zákonom č. 257/2011 Z.z. účinným od 1.9.2011 („ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov“) súd prvej inštancie založil na prechodných ustanoveniach novely zákonníka práce v §79 ods. 2 vykonanej zákonom č. 361/2012 Z.z. účinným od 1.1.2013 (§252i ods. 4), ktoré napriek jeho výslovnému zneniu („Výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.“) a v rozpore so všeobecne platnými pravidlami a zásadami upravujúcimi vzťahy starého a nového predpisu súd prvej inštancie vzťahol aj na prípady okamžitého skončenia pracovného pomeru, hoci žiadne z prechodných ustanovení zákona č. 361/2012 Z.z. osobitné prechodné ustanovenia účinné od 1.1.2013 vo vzťahu k okamžitému skončeniu pracovného pomeru neobsahujú. Ustanovenie §252i ods. 4 ZP v Zbierke zákonov SR bolo uverejnené v znení, ako je toto citované vyššie v tomto odseku tohto odôvodnenia. Pokiaľ potom súd prvej inštancie s odkazom na ustanovenie §252i ods. 4 ZP na prejednávany prípad aplikoval zákonnú úpravu ustanovenú v §79 ods. 2 ZP v znení platnom a účinnom do 31.12.2012 a na základe nej vyslovil právny názor, že v danom prípade žalobca mal nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru len po dobu deväť mesiacov, jeho závery nie sú správne.

17. Vzhľadom na to, že novší zákon č. 361/2012 Z.z. nemá prechodné ustanovenia vzťahujúce sa na nároky vzniknuté z neplatného skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením, súd prvej inštancie nepostupoval správne, pokiaľ žalobou uplatnený nárok žalobcu na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vykonaného úkonom zamestnávateľa z 29.3.2006 jeho okamžitým skončením zamestnancovi doručeným 30.3.2006, s odkazom na ustanovenie §252i ods. 4 ZP posúdil podľa právnej úpravy účinnej od 1.9.2011 do 31.12.2012. Nesprávne sú preto aj jeho právne závery, že (i) žalobca ako zamestnanec žalovaného prípadný nárok na náhradu mzdy mohol mať len po dobu deväť mesiacov, ako aj ten, že (ii) vzhľadom na to, že žalobca nárok na náhradu mzdy žalobou na súde uplatnil až 22.2.2019, neuplatnil ho v trojročnej premlčacej dobe, v dôsledku čoho celý jeho nárok na náhradu mzdy je premlčaný. Keďže súd prvej inštancie svoje rozhodnutie vo veci založil na týchto nesprávnych záveroch, nesprávne je aj jeho rozhodnutie, ktorým žalobu zamietol.

18. Ako je zhora uvedené, požiadavka právnej istoty si vyžaduje, aby právne normy pôsobili do budúca, a nie do minulosti (spätne) a aby sa právne pomery zásadne spravovali právom platným v čase, v ktorom vznikli. V súkromnoprávných vzťahoch nemôže právna norma pôsobiť spätne, pokiaľ v zákone spätná účinnosť nie je výslovne uvedená. Novela Zákonníka práce, ktorá v posudzovanej veci je právne relevantná (zákon č. 348/2007 Z.z.), s účinnosťou od 1.9.2007 v znení ustanovenia §79 ods. 2 oproti právnemu stavu platnému do 31.8.2007 (znenie, ako je citované v 13. odseku tohto odôvodnenia), vykonala určité zmeny („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 zamestnancovi vôbec nepriznať“), vo svojich prechodných ustanoveniach (§252d) úpravu spätnej účinnosti ustanovení upravujúcich nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru však neustanovovala. Naopak, výslovne ustanovovala, že nároky, ktoré vznikli z právnych úkonov urobených pred 1. septembrom 2007, sa posudzujú podľa právnej úpravy platnej do 31. augusta 2007. Aplikujúc uvedené na prejednávaný prípad nároky žalobcu z neplatného skončenia pracovného pomeru vykonaného dňom 30.3.2006 je potrebné posudzovať podľa právnej úpravy platnej v danom čase, t. j. v znení platnom a účinnom do 31. augusta 2007, kedy zákon neustanovoval horný limit celkového času, za ktorý by sa zamestnancovi mala poskytnúť náhrada mzdy inak, než časom, keď zamestnávateľ zamestnancovi umožní pokračovať v práci, prípadne pokiaľ súd by rozhodol o skončení pracovného pomeru, k čomu však v danej veci nedošlo, inak najdlhšie do právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru, k čomu v posudzovanej veci došlo dňom 18.12.2018.

19. V zmysle relevantnej právnej úpravy, ktorú v posudzovanom prípade je potrebné aplikovať (Zákonník práce platný a účinný v znení k 30.3.2006), konkrétne §79 ods. 1 a 2 o nárokoch z neplatného skončenia pracovného pomeru, §132 a 129 o splatnosti mzdy a náhrady mzdy a tiež §100 a nasl. o. z. o premlčaní, premlčacia doba na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru začína plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za ten ktorý mesiac, za ktorý je požadovaná. Predpokladmi vzniku práva na náhradu mzdy sú neplatné skončenie pracovného pomeru a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Právo na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, nemôže preto vzniknúť skôr, než zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný. V posudzovanej veci medzi stranami nebolo sporným, že žalobca si nárok na ďalšie zamestnávanie u žalovaného zamestnávateľa uplatnil a že sa tak stalo v apríli 2006.

20. V zmysle §100 a nasl. o. z. v spojení s §79 ods. 1 ZP, právo na náhradu mzdy možno po prvý raz uplatniť, keď sa táto náhrada stane splatnou, t. j. keď nastane čas jej splnenia. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, t. j. nárokom a od tohto okamihu začína plynúť trojročná premlčacia doba na uplatnenie tohto nároku žalobou na súde. Z §132 a 129 ods. 1 ZP vyplýva, že náhrada mzdy, rovnako ako mzda, je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Premlčaniu podliehajú preto jednotlivé náhrady mzdy vždy za príslušný mesiac, a premlčacia doba začína preto plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za príslušný mesiac, za ktorý je požadovaná.

21. V posudzovanej veci žalobca sa domáha náhrady mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru za dobu posledných 3 rokov pred uplatnením nároku žalobou na súde dňom 22.2.2019. Z hľadiska správneho právneho posúdenia premlčania žalobou uplatneného nároku, je preto právne významné, kedy nastala splatnosť v poradí poslednej náhrady mzdy, za ktorú žalobca nárok uplatňuje. Vzhľadom na to, že žalobca žalobou nárok uplatňuje za posledné tri roky pred podaním žaloby, pričom premlčacia doba každej jednotlivej náhrady mzdy je trojročná, nárok na náhradu mzdy uplatnený posudzovanou žalobou zjavne nie je premlčaný, pravda len za predpokladu, že ku dňu podania žaloby, resp. k 18.12.2018 (nadobudnutie právoplatnosti rozsudku sp. zn. 10C/85/2006) tento nárok stále trval. Námietačka žalovaného o premlčaní nároku žalobcu by bola dôvodná len vo vzťahu k jednotlivým mesačným náhradám mzdy, ktoré sa stali splatnými pred 21.2.2016 (viac než 3 roky pred podaním žaloby), také však predmetom tohto sporu nie sú. Pokiaľ v danej veci súd prvej inštancie vychádzal z iných právnych záverov, jeho rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.

22. Vzhľadom na to, že celkový čas, za ktorý by sa žalobcovi mala poskytnúť náhrada mzdy zrejme presahuje deväť mesiacov, pričom zamestnávateľ v tomto spore o náhradu mzdy uplatnil v §79 ods. 2 ZP mu ustanovené právo a žiadal, aby jeho povinnosť poskytnúť žalobcovi náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov rozhodnutím súdu sa primerane znížila, prípadne aby sa žalobcovi náhrada mzdy za tento

čas vôbec nepriznala, pred posúdením námietky premlčania bolo potrebné posúdiť, či nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie posledných 3 rokov pred podaním žaloby vôbec existoval, resp. v akom rozsahu. Vzhľadom na to, že súd prvej inštancie v danom prípade pred posúdením námietky premlčania takto nepostupoval, zamietnutie žaloby je predčasné.

23. Pri zákonnej úprave ustanovenej v §79 ods. 1 ZP v relevantnom znení k 30.3.2006, je potrebné si uvedomiť, že nárok zamestnanca na náhradu mzdy podľa §79 ZP pri splnení zákonných predpokladov je nárokom, ktorého rozsah je daný dĺžkou doby počínajúcou dňom oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a končiacou buď dňom, kedy zamestnávateľ zamestnancovi umožnil pokračovať v práci, prípadne keď s ním platne rozviazal pracovný pomer, ale (a to v tomto zákone ustanovení výslovne uvedené nie je) prípadne aj dňom, kedy rozhodnutie súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru nadobudlo právoplatnosť. Podmienkou zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy (§79 ods. 2 ZP) je uplatnenie nároku zamestnávateľom na zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy s tým, že žiadosť o nepriznanie náhrady mzdy zahŕňa v sebe aj žiadosť o jej primerané zníženie, pričom súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie požaduje. Náhrada mzdy, ako ju upravuje toto zákonné ustanovenie, pritom je dôsledkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať prácu podľa §47 ods. 1 písm. a) ZP v súlade s pracovnou zmluvou zamestnancovi trvajúcejmu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Priznanie tejto náhrady závisí od možnosti a ochoty zamestnanca vykonávať prácu. Ak teda zamestnanec nie je schopný prácu vykonávať, nemá v tejto dobe nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa §79 ods. 1 ZP. Dobu, za ktorú zamestnanec z tohto dôvodu nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy, nemožno preto započítať do doby v §79 ods. 2 ZP ustanovenej.

24. So žiadosťou žalovaného uplatnenou v zmysle §79 ods. 2 ZP súd sa musí vysporiadať, pričom nárok na náhradu mzdy uplatnený za 13. - 15. rok od apríla 2006 ako začiatku času, za ktorý žalobcovi patrí nárok na náhradu mzdy, nepochybne môže byť s úspechom uplatňovaný len za predpokladu, že nárok na náhradu mzdy za žalované obdobie čo i len sčasti trvá, t. j. že žalobca má nárok náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, nad ktorý rozsah zamestnávateľ uplatnil žiadosť o primerané zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy žalobcovi. Ak náhrada mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov žalobcovi čo i len sčasti má byť krátená, prípadne vôbec mu nemá byť priznaná, toto sa musí premietnuť aj do jeho nároku na náhradu mzdy za obdobie žalovaných 36 mesiacov, pričom prípadné absolútne nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, spôsobuje zánik nároku žalobcu na náhradu mzdy aj za obdobie žalované v tomto súdnom spore. Rozhodnutie súdu v posudzovanej veci preto bezpochyby závisí od toho, ako vzhľadom na žiadosť žalovaného uplatnenú v zmysle §79 ods. 2 ZP súd posúdi nárok žalobcu na náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, a to napriek tomu, že obdobie od 04/2007 až do 20.2.2016 ani nie je predmetom tohto sporu, z uvedených dôvodov súd však pred rozhodnutím v tejto veci nevyhnutne musí vyriešiť danú otázku. V dôsledku toho, že v danom prípade súd prvej inštancie takto nepostupoval a žiadosť zamestnávateľa uplatnenú podľa §79 ods. 2 ZP neposudzoval, nemal spoľahlivo preukázané, či žalobca, prípadne v akom rozsahu má vôbec nárok na náhradu mzdy za žalované obdobie.

25. Pokiaľ ide o žalobou uplatnený nárok na náhradu mzdy za obdobie od 18.12.2018 do 22.2.2019, je potrebné si uvedomiť, že po právoplatnosti rozsudku vo veci sp. zn. 10C/85/2006 dňom 18.12.2018 vzájomné práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru sa opäť riadia len pracovnou zmluvou a príslušnými pracovnoprávnymi predpismi. Preto, ak zamestnávateľ zamestnancovi neumožnil pokračovať v práci ani po právoplatnosti rozsudku, ktorým sa zistilo, že skončenie pracovného pomeru bolo neplatné, nárok na náhradu mzdy už nemôže byť daný z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, ale zamestnanec ho môže uplatniť len z titulu prekážok na strane zamestnávateľa (§142 ods. 3 ZP). Povinnosť na túto náhradu mzdy pritom nemožno ani znížiť, ani nepriznať, pretože to neumožňuje žiadne zákonné ustanovenie. Právne posúdenie žalobou uplatneného nároku pritom je výlučne vecou súdu. Preto nárok na náhradu mzdy za časť žalovaného obdobia počnúc dňom 18.12.2018 vrátane až končiac podaním žaloby 22.2.2019, je ďalším žalobou uplatneným nárokom v tom čase zrejme ešte trvajúceho pracovného pomeru, čo bude potrebné zistiť vykonaným dokazovaním. Daný nárok je preto potrebné posúdiť podľa iných ustanovení ZP, než nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru a zároveň pre určenie správnej výšky priemerného zárobku žalobcu je potrebné vychádzať z iného rozhodného obdobia (§142 ods. 3, §134 ZP), než pri neplatnom skončení pracovného pomeru.

26. Vzhľadom na uvedené hrubé pochybenie súdu najmä pri aplikácii §252i ods. 4 ZP, od ktorej odvodil svoje nesprávne právne závery, na ktorých následne založil svoje rozhodnutie vo veci, odvolací súd postupom podľa §389 ods. 1 písm. b) a c) CSP napadnutý rozsudok musel zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Súd prvej inštancie konanie zaťažil vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Vytknutá skutočnosť je okolnosťou, pre ktorú odvolací súd napadnuté rozhodnutie musí vždy zrušiť, pretože rozhodnutie vydané v konaní postihnutom tak závažnou vadou nemôže byť považované za správne; vada je odstrániteľná len zrušením rozhodnutia vydaného v konaní, v ktorom k nej došlo.

27. V tomto ďalšom konaní so zreteľom na zhora uvedené dôvody odvolacieho súdu predovšetkým bude potrebné nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od 18.12.2018 do 22.2.2019 posudzovať podľa §142 ods. 3 ZP. Ohľadom ďalšieho žalobou uplatneného nároku (náhrada mzdy v zmysle §79 ZP) bude potrebné posúdiť, či nárok žalobcu na náhradu mzdy v žalovanom období vzhľadom na žalovaným uplatnenú žiadosť v zmysle §79 ods. 2 ZP vôbec existoval a až následne pristúpiť k posúdeniu námietky premlčania. Dôkazné bremeno ohľadom preukázania, že náhrada mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov má byť primerane znížená, prípadne vôbec nemá byť priznaná, je pritom na žalovanom zamestnávateľovi.

28. Toto rozhodnutie senátu odvolacieho súdu bolo prijaté pomerom hlasov 3:0.

**Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu odvolacieho súdu dovolanie **n i e j e** prípustné.