

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/12/2023
Identifikačné číslo spisu:	1410213086
Dátum vydania rozhodnutia:	28.11.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Nora Halmová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:1410213086.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne G.. G. C., narodenej XX. C. XXXX, R., R. XX, zastúpenej advokátkou Mgr. Zuzanou Zajíčkovou, Bratislava, Dostojevského rad 17, proti žalovanému Rozhlas a televízia Slovenska, Bratislava, Mlynská dolina, IČO: 47 232 480, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy, vedenom (pôvodne na Okresnom súde Bratislava IV pod sp. zn. 22C/373/2010), súčasne na Mestskom súde Bratislava IV sp. zn. B4-22C/373/2010 o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 23. mája 2023, č. k. 14Co/166/2019-1242 v spojení s opravným uznesením z 21. júla 2023, č. k. 14Co/166/2019-1253, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalobkyni p r i z n á v a nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava IV (ďalej aj „súd prvej inštancie“) v poradí druhým rozsudkom z 20. marca 2019, č. k. 22C/373/2010-1026 (ďalej aj „napadnutý rozsudok“) konanie v časti náhrady mzdy 716 Eur brutto mesačne za obdobie od 01.02.2013 do 30.04.2013 a od 02.05.2013 do 31.08.2013 vrátane prislúchajúceho úroku z omeškania zastavil (výrok I.). Zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy nasledovne:

- sumu 716 Eur brutto za mesiac január 2011 s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 716 Eur od 13.02.2011 do zaplatenia,
- sumu 716 Eur brutto za mesiac február 2011 s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 716 Eur od 13.03.2011 do zaplatenia,
- sumu 716 Eur brutto za mesiac marec 2011 s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 716 Eur od 13.04.2011 do zaplatenia,
- sumu 716 Eur brutto za mesiac apríl 2011 s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 716 Eur od 13.05.2011 do zaplatenia,
- sumu 716 Eur brutto za mesiac máj 2011 s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 716 Eur od 13.06.2011 do zaplatenia,
- sumu 716 Eur brutto za mesiac jún 2011 s úrokom z omeškania vo výške 9,5 % ročne zo sumy 716

Eur od 13.07.2011 do zaplataenia,

- sumu 716 Eur brutto za mesiac júl 2011 s úrokom z omeškania vo výške 9,5 % ročne zo sumy 716

Eur od 13.08.2011 do zaplataenia,

- sumu 716 Eur brutto za mesiac august 2011 s úrokom z omeškania vo výške 9,5 % ročne zo sumy

716 Eur od 13.09.2011 do zaplataenia,

- sumu 716 Eur brutto za mesiac september 2011 s úrokom z omeškania vo výške 9,5 % ročne zo

sumy 716 Eur od 13.10.2011 do zaplataenia,

- sumu 716 Eur brutto za mesiac október 2011 s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy

716 Eur od 13.11.2011 do zaplataenia,

- sumu 716 Eur brutto za mesiac november 2011 s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo

sumy 716 Eur od 13.12.2011 do zaplataenia,

- sumu 716 Eur brutto za mesiac december 2011 s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy

716 Eur od 13.01.2012 do zaplataenia (výrok II.).

Vo zvyšnej časti žalobu zamietol (výrok III.) a žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100 % (výrok IV.). O výške náhrady trov konania súd rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku (výrok V.).

1.1. Žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala, aby súd určil, že výpoveď pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 18. septembra 1998 žalovaným zo dňa 29. apríla 2010, doručenou žalobkyni 3. mája 2010, je neplatná. Pracovný pomer naďalej trvá a žalovaný je povinný vyplatiť žalobkyni náhradu mzdy vrátane úrokov z omeškania od 1. septembra 2010 až do doby, kým jej umožní vykonávať prácu vo výške pravdepodobného zárobku. Okresný súd Bratislava IV rozsudkom zo dňa 21. mája 2014, č. k. 22C/373/2010-385, určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou danou žalovaným dňa 3. mája 2010, na základe ktorého mal pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončiť dňa 31. augusta 2010, je neplatné. Žalovaný je povinný poskytnúť žalobkyni náhradu mzdy (vyčíslenej vo výroku daného rozsudku za 36 mesiacov spolu s úrokmi z omeškania). Na podklade odvolania podaného žalovaným Krajský súd v Bratislave rozsudkom z 15. mája 2018, č. k. 16Co/476/2014-604, rozsudok Okresného súdu Bratislava IV z 21. mája 2014, č. k. 22C/373/2010-385, v napadnutej časti, ktorou súd prvej inštancie určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 29. apríla 2010, danou žalobkyni 3. mája 2010 je neplatné, potvrdil. V ostatnej napadnutej časti (nárok na náhradu mzdy) rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a rozhodnutie, keď dospel k záveru, že rozhodnutie v časti náhrady mzdy je nepreskúmateľné v dôsledku nedostatočného odôvodnenia. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 25. júna 2018. Predmetom konania po čiastočnom zrušení veci odvolacím súdom ostal nárok žalobkyne na náhradu mzdy. Súd prvej inštancie pri rozhodovaní o náhrade mzdy vychádzal z naposledy pripustenej zmeny petitu žaloby na pojednávaní dňa 21. januára 2019 s výnimkou obdobia od 1. februára 2013 do 30. apríla 2013 a 2. mája 2013 do 31. augusta 2013, v ktorej časti zobrala žalobkyňa žalobu späť. Pri ustálení výšky náhrady mzdy súd prvej inštancie vychádzal zo zhodných skutkových tvrdení strán sporu, ktorí sa na pojednávaní konanom dňa 20. marca 2019 dohodli na ustálení výšky náhrady mzdy v sume 716 Eur brutto.

1.2. Súd prvej inštancie spor právne posúdil podľa § 79 ods. 1, ods. 2, § 134 ods. 1, ods. 2, ods. 3, ods. 4 a ods. 10 Zákonníka práce; 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka. Pokiaľ išlo o samotný nárok žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru súd prvej inštancie vychádzal z toho, že žalobkyňa oznámila žalovanému dňa 30. augusta 2010, že trvá na tom, aby ju žalovaný naďalej zamestnával. Preto jej v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce vznikol nárok na náhradu mzdy od tohto dátumu. Nakoľko žalobkyňa v období od 31. augusta 2010 do 2. januára 2011 bola práceneschopná a za toto obdobie si napokon nárok na náhradu mzdy neuplatnila, ako to vyplývalo aj z priebehu pojednávania konaného dňa 21. januára 2019, kedy súd prvej inštancie na návrh žalobkyne pripustil zmenu petitu žaloby, v zmysle ktorého si žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy až od januára 2011, súd prvej inštancie priznal žalobkyni náhradu mzdy odo dňa nasledujúceho po ukončení jej práceneschopnosti, t. j. od 2. januára 2011, a to za dobu 12 mesiacov. Za prevyšujúci čas súd prvej inštancie žalobkyni náhradu mzdy nepriznal. V danom prípade súd prvej inštancie dospel k záveru, že tu neboli splnené podmienky pre priznanie náhrady mzdy žalobkyni nad rámec 12 mesiacov. Žalobkyňa v

konaní nepreukázala dostatočne objektívnu snahu a ochotu zamestnať sa. S výnimkou obdobia od 1. februára 2013 do 30. apríla 2013, kedy pracovala v Pôdohospodárskej platobnej agentúre s príjmom 801,27 Eura, za celé obdobie súdneho sporu, t. j. 8 rokov, bola vedená na úrade práce. Nebolo preukázané, že by si žalobkyňa intenzívne hľadala zamestnanie, pričom v tomto smere nepredložila dôkazy preukazujúce jej tvrdenia. V čase skončenia pracovného pomeru mala žalobkyňa 48 rokov, t. j. bola v produktívnom veku, pričom podľa názoru súdu prvej inštancie žalobkyni nič nebránilo aktívne sa uchádzať o zamestnanie aspoň formou dohody o vykonaní práce, o to viac, keď v Bratislavskom kraji je najnižšia miera nezamestnanosti, t. j. najviac pracovných možností. Skutočnosť, že žalobkyňa v rámci jej vedenia ako uchádzačky o zamestnanie na úrade práce preukazovala príslušnému úradu, že si hľadá zamestnanie (pre účely priznania nároku na príspevok v nezamestnanosti), ešte nepreukazuje aktívny prístup pri hľadaní práce v rámci rozhodovania o tom, či súd žalobkyni prizná nárok na náhradu mzdy za celé obdobie súdneho sporu. Tvrdenia o tom, že dôvod pre neprijatie do iných zamestnaní bol aj ten, že v dôsledku rozmazávania jej výpovede v médiách bola považovaná za nelojálneho zamestnanca, zostala len v rovine hypotetických úvah. V tomto smere žalobkyňa nepredložila žiadny dôkaz preukazujúci toto jej tvrdenie. Rovnako žalobkyňa nepreukázala, že by v období jej nezamestnania zvyšovala svoju kvalifikáciu navštevovaním jazykových kurzov z angličtiny a nemčiny a taktiež počítačového kurzu. Napokon aj vyjadrenia o tom, že sa žalobkyňa starala o svoju 86-ročnú mamu, ktorá skutočnosť by v prípade úspešného zamestnania mohla byť otáznou, či by sa zamestnaniu mohla venovať, zostala len v rovine ničím nepodložených tvrdení. Napokon sama žalobkyňa potvrdila v rámci svojho výsluchu, že najväčšiu starostlivosť o svoju mamu musela absolvovať niekedy v roku 2012-2013 po operácii srdca, aj to v rozsahu 10 dní. Po ostatné dni jej starostlivosť o mamu má spočívať vo vykonávaní nákupov, varení a pomoci pri kúpaní. Tieto úkony preto nebránili žalobkyni nájsť si zamestnanie. Pokiaľ ide o listinné dôkazy predložené žalobkyňou 19. marca 2019, ktoré majú preukazovať jej aktívny prístup k hľadaniu zamestnania, súd prvej inštancie tieto doklady nepovažoval za dôkazy, ktoré by potvrdili tvrdenia o aktívnom hľadaní zamestnania. Z uvedených listín bolo zrejmé, že žalobkyňa si hľadala zamestnanie len v oblasti mediálnej, pričom za rok 2010 sa uchádzala o zamestnanie v prípade 3 pracovných ponúk, v roku 2011 tiež v prípade 3 ponúk, v roku 2013 pri jednej pracovnej ponuke, v roku 2015 pri jednej pracovnej ponuke, v roku 2016 v prípade 20 pracovných ponúk, v roku 2017 to bolo 25 ponúk a v roku 2018 to bolo 17 ponúk. Z uvedeného bolo zrejmé, že aktívnejší prístup žalobkyňa zvolila až v posledných 2 rokoch, pričom do roku 2016 nebola pri hľadaní zamestnania absolútne aktívna. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie žalobu v časti náhrady mzdy prevyšujúcej 12 mesiacov zamietol, nakoľko podľa názoru súdu priznanie náhrady mzdy žalobkyne za obdobie celého súdneho sporu, t. j. 8 rokov by s ohľadom na jej pasívny prístup pri hľadaní zamestnania bol v rozpore s dobrými mravmi. Nevyplatením náhrady mzdy v lehote splatnosti sa žalovaný dostal do omeškania a vznikla mu tak povinnosť zaplatiť žalobkyni úroky z omeškania z jednotlivých súm náhrady mzdy odo dňa nasledujúceho po dni splatnosti náhrady mzdy. V konaní bolo preukázané, že výplatný deň bol u žalovaného 12-ty deň v mesiaci (vychádzajúc z čl. 15 bod. 6 kolektívnej zmluvy z 5. júna 2009), preto súd prvej inštancie žalobkyňou uplatnené úroky od 13-dňa v príslušnom mesiaci považoval za správne a zaviazal žalovaného v zmysle citovaného ustanovenia zákona aj k zaplateniu zákonných úrokov, pričom priznaná výška úrokov z omeškania je v súlade s § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z. - k uplatnenému dňu omeškania bola základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky 1 % (od 13.05.2009 do 12.04.2011), 1,25 % (od 13.04.2011 do 12.07.2011), 1,50 % (od 13.07.2011 do 08.11.2011), 1,25 % (od 09.11.2011 do 13.12.2011), 1 % (od 14.12.2011 do 10.07.2012) + 8 percentuálnych bodov. Pokiaľ išlo námietky žalovaného ohľadne nároku na úrok z omeškania z náhrady mzdy, súd prvej inštancie poukazoval na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 17. decembra 2009, sp. zn. 1Cdo/116/2008. Napokon pokiaľ žalovaný žiadal, aby súd prvej inštancie prihliadol pri rozhodovaní o náhrade mzdy na skutočnosť, že žalobkyni bolo vyplatené odstupné v sume trojnásobku primeraného mesačného zárobku, a to 2.149,49 Eura a náhradu mzdy už o vyplatené plnenie ponížil, súd prvej inštancie sa s týmto návrhom žalovaného nestotožnil. V prvom rade žalovaný nešpecifikoval, ako presne by mal súd ponížiť žalobkyňou uplatnený nárok na náhradu mzdy, t. j. neuviedol, z ktorých súm a v akej výške by mal znížiť jednotlivé žalobkyňou uplatnené nároky na náhradu mzdy za jednotlivé mesiace. Naviac, keďže súd prvej inštancie v danom prípade dospel k záveru, že žalobkyni patrí nárok na náhradu mzdy v rozsahu plných 12 mesiacov, pričom v zmysle návrhu žalovaného nepriznal žalobkyni nárok na náhradu mzdy za obdobie prevyšujúce týchto 12 mesiacov, bolo by podľa názoru súdu prvej inštancie v

rozpore s dobrými mravmi, ak by od tejto sumy ešte odpočítal sumu vyplateného odstupného. O náhrade trov konania súd prvej inštancie rozhodol v zmysle § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobkyni, ktorá bola v konaní úspešná, priznal nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu, nakoľko súd žalobu zamietol v časti nároku na náhradu mzdy presahujúcej 12 mesiacov, posúdenie ktorého nároku závisí len na úvahe súdu.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) v poradí druhým rozsudkom z 23. mája 2023 č. k. 14Co/166/2019-1242 v spojení s opravným uznesením z 21. júla 2023 č. k. 14Co/166/2019-1253 rozsudok Okresného súdu Bratislava IV zo dňa 20. marca 2019, č. k. 22C/373/2010-1026 v napadnutej zamietajúcej časti zmenil tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy nasledovne:

- sumu 716 Eur za mesiac január 2012 s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.02.2012 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac február 2012 s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.03.2012 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac marec 2012 s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.04.2012 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac apríl 2012 s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.05.2012 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac máj 2012 s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.06.2012 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac jún 2012 s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.07.2012 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac júl 2012 s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.08.2012 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac august 2012 s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.09.2012 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac september 2012 s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.10.2012 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac október 2012 s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.11.2012 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac november 2012 s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.12.2012 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac december 2012 s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.01.2013 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac január 2013 s úrokom z omeškania vo výške 5,75 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.02.2013 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac september 2013 s úrokom z omeškania vo výške 5,5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.10.2013 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac október 2013 s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.11.2013 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac november 2013 s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.12.2013 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac december 2013 s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.01.2014 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac január 2014 s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.02.2014 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac február 2014 s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.03.2014 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac marec 2014 s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.04.2014 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac apríl 2014 s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.05.2014 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac máj 2014 s úrokom z omeškania vo výške 5,15 % ročne zo sumy 716 Eur od

16.06.2014 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac jún 2014 s úrokom z omeškania vo výške 5,15 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.07.2014 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac júl 2014 s úrokom z omeškania vo výške 5,15 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.08.2014 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac august 2014 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.09.2014 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac september 2014 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.10.2014 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac október 2014 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.11.2014 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac november 2014 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.12.2014 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac december 2014 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.01.2015 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac január 2015 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.02.2015 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac február 2015 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.03.2015 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac marec 2015 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.04.2015 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac apríl 2015 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.05.2015 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac máj 2015 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.06.2015 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac jún 2015 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.07.2015 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac júl 2015 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.08.2015 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac august 2015 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.09.2015 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac september 2015 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.10.2015 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac október 2015 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.11.2015 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac november 2015 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.12.2015 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac december 2015 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.01.2016 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac január 2016 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.02.2016 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac február 2016 s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.03.2016 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac marec 2016 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.04.2016 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac apríl 2016 s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 716 Eur od 16.05.2016 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac máj 2016 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.06.2016 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac jún 2016 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.07.2016 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac júl 2016 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.08.2016 do zaplataenia,
- sumu 716 Eur za mesiac august 2016 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od

16.09.2016 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac september 2016 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.10.2016 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac október 2016 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.11.2016 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac november 2016 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.12.2016 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac december 2016 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.01.2017 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac január 2017 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.02.2017 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac február 2017 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.03.2017 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac marec 2017 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.04.2017 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac apríl 2017 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.05.2017 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac máj 2017 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.06.2017 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac jún 2017 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.07.2017 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac júl 2017 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.08.2017 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac august 2017 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.09.2017 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac september 2017 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.10.2017 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac október 2017 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.11.2017 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac november 2017 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.12.2017 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac december 2017 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.01.2018 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac január 2018 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.02.2018 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac február 2018 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.03.2018 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac marec 2018 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.04.2018 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac apríl 2018 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.05.2018 do zaplattenia,
- sumu 716 Eur za mesiac máj 2018 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 716 Eur od 16.06.2018 do zaplattenia,
- sumu 579,61 Eura za obdobie 01.06.2018 - 25.06.2018 s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 579,61 Eura od 16.07.2018 o zaplattenia.
Žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania proti žalovanému v rozsahu 100 %.

2.1. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že poskytnutie náhrady mzdy je osobitným nárokom zamestnanca proti zamestnávateľovi, ktorý s ním neplatne skončil pracovný pomer. Táto náhrada podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku, a to odo dňa, kedy 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. Základným predpokladom pre priznanie náhrady mzdy je oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Žiadosť zamestnávateľa o zníženie, poprípade nepriznanie náhrady mzdy podľa ustanovenia

§ 79 ods. 2 Zákonníka práce predstavuje z procesného hľadiska obranu proti žalobe, ktorou sa zamestnanec domáha zaplattenia náhrady mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce. K zníženiu, poprípade nepriznaniu náhrady mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce však môže súd pristúpiť, len po zhodnotení všetkých okolností prípadu. Pri rozhodovaní o znížení náhrady mzdy nie je súd viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie požaduje.

2.2. Ďalej odvolací súd zdôraznil, že náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom (por. R 90/1970). Kým však táto 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 zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia. 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 má preto nadväznosť na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb.

2.3. Vo vzťahu k otázke možnosti zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce, súd vychádzal z aktuálnej ustálenej rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít (čl. 2 ods. 2 CSP) vzťahujúcej sa na danú problematiku. K danej otázke Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozhodnutiach sp. zn. 6Cdo/157/2010 a 6Cdo/100/2016 (ktoré rozhodnutia treba považovať za súčasť ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu), uviedol, že spoločensko-ekonomické zmeny, ku ktorým došlo po roku 1989, priniesli hodnotovú zmenu právneho poriadku, ktorá mala za následok zmenu chápania významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Dovtedajšia judikatúra predpokladajúca všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce) sa v dôsledku tejto hodnotovej diskontinuity s predchádzajúcim obdobím stala nepoužiteľnou. V zmysle čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila sa tak zásada rešpektujúca hodnotu slobody konania ako jednu zo základných hodnôt právneho štátu, ktorá spočíva v tom, že právnú povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Z uvedeného potom vyplývalo, že zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, nemá povinnosť zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, a preto z nejestvujúcej povinnosti nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Najvyšší súd Slovenskej republiky tak 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. Osobitne je potrebné zdôrazniť, že s týmto názorom sa stotožnil aj Ústavný súd Slovenskej republiky v uznesení zo 28. júna 2016, sp. zn. III. ÚS 446/2016.

2.4. Právne názory dovolacieho súdu vo vyššie uvedených veciach (sp. zn. 6Cdo/157/2010 a 6Cdo/100/2016) prešli aj testom ústavnosti a to v rámci ústavného prieskumu iného rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (4Cdo/125/2018), pričom Ústavný súd Slovenskej republiky 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. Súdymali 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. Súd 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. 6Cdo/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).

2.5. Na základe vyššie citovanej ustálenej judikatúry, predovšetkým s poukazom na závery, podľa ktorých zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, nemá povinnosť zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, a preto z nejestvujúcej povinnosti nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy, potom odvolací súd dospel k záveru, že argumentácia súdu prvej inštancie, ktorý zamietol nárok na náhradu mzdy nad 12 mesiacov z dôvodu nezohľadnenia a nepreukázania okolností zamestnania na strane žalobkyne, nemá rozhodujúci význam pri posúdení možnosti zníženia alebo nepriznania náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, nemôže obstať a nemôže pre ňu privodiť nepriaznivejšie rozhodnutie v spore. Účelom ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce je zabrániť nie tomu, aby zamestnávateľ bol za svoj nesprávny postup postihnutý tým, že zamestnancovi zaistí rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával, ale má zabrániť nedôvodnému zvýhodňovaniu zamestnanca. 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. Pri náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov nastupuje jej sociálna funkcia, ktorá sa odvíja od celkovej sociálnej situácie zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer. Súd pri posudzovaní sociálnej situácie zamestnanca vezme do úvahy všetky okolnosti majúce vplyv na zaistenie zabezpečenia životných potrieb zamestnanca. V tejto súvislosti je potrebné poukázať 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.

2.6. Na základe vyššie uvedeného, v súlade s aktuálnou rozhodovacou praxou, odvolací súd zastal názor, že rozhodnutie súdu prvej inštancie v zamietajúcom výroku je nesprávne, nakoľko vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Nie je správne tvrdenie súdu prvej inštancie, že žalobkyňa v konaní nepreukázala (aj keď toto preukazovanie je vzhľadom na vyššie uvedené irelevantné) jej snahu zamestnať sa. V súdnom konaní žalobkyňa doložila listinné dôkazy, preukazujúce jej snahu o hľadanie si zamestnania. Ak však súd prvej inštancie na základe tejto argumentácie zamietol jej nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nad rámec 12 mesiacov, toto rozhodnutie bolo nesprávne a nesúhlasné s aktuálnou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít Slovenskej republiky. Nemôže byť na ujmu žalobkyne, že dané súdne konanie (do vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, t. j. čas, za ktorý si žalobkyňa uplatňuje nárok na náhradu mzdy) trvalo neúmerne dlho, čo by malo mať za následok nepriznanie náhrady mzdy žalobkyne na toto obdobie, vzhľadom na to, že žalobkyňa nebola počas tohto obdobia (až na jednu výnimku) zamestnaná u iného zamestnávateľa. Bolo úlohou žalovaného preukázať konanie žalobkyne v rozpore s dobrými mravmi, ktoré by odôvodňovalo zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy nad rámec 12 mesiacov. Ak žalovaný svoju argumentáciu založil len na pasívnom prístupe žalobkyne k hľadaniu si iného zamestnania, takéto jeho tvrdenie z hľadiska unesenia dôkazného bremena neobstojí vzhľadom na vyššie uvedený právny názor vyslovený najvyššími súdnymi autoritami Slovenskej republiky.

2.7. Nakoľko išlo už o druhé rozhodnutie súdu prvej inštancie, odvolací súd s poukazom na § 388 CSP zmenil rozhodnutie súdu prvej inštancie v napadnutej zamietajúcej časti tak, že žalobkyni priznal nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru tak, ako bolo uvedené vo výroku tohto rozhodnutia, t. j. priznal jej nárok na náhradu mzdy na čas prevyšujúci 12 mesiacov, tak ako sa ho dožadovala (do dňa právoplatnosti rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru) spolu s úrokmi z omeškania z jednotlivých splatných súm, taktiež v zmysle aktuálnej judikatúry (uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1Cdo/116/2008). Nakoľko žalobkyňa tvrdila, že v zmysle mzdových poriadkov RTVS s účinnosťou od 26. januára 2011 bol a je doposiaľ výplatným termínom 15. kalendárny deň, preto považoval odvolací súd žalobkyňou uplatnené úroky z omeškania od 16-teho dňa príslušného kalendárneho mesiaca za správne, a na takéto plnenie taktiež žalovaného vo výroku predmetného rozhodnutia zaviazal. O trovách odvolacieho konania, odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1, 2 CSP v spojení s § 255 ods. 2 CSP v spojení s § 262 ods. 1 CSP, tak, že žalobkyni, ktorá bola úspešná v celom rozsahu uplatneného nároku priznal aj plný nárok na náhradu trov tak prvoinštančného, ako aj odvolacieho konania.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, ktoré odôvodnil s poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b) CSP, nakoľko rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

3.1. Žalovaný konkretizoval právnu otázku podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP nasledovne:

A. „Možno pri aplikácii ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení, kedy nenastavoval obmedzenie doby poskytovania náhrady mzdy, na ktoré vznikol zamestnancovi nárok z dôvodu, že s ním zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer, posúdiť zamestnancom požadovanú náhradu mzdy za neprimeranú s poukazom na celkový čas, počas ktorého má byť zamestnancovi náhrada mzdy poskytnutá“.

B. „Ak je odpoveď na prvú otázku áno, môže byť výkon práva na náhradu mzdy z dôvodu neprimeranosti náhrady mzdy s ohľadom na celkový čas, za ktorý má byť poskytnutá považovaný za výkon práva v rozpore s dobrými mravmi podľa čl. 2 Zákonníka práce, ktorý zakladá nárok zamestnávateľa na zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení, kedy nestanovoval obmedzenie doby poskytovania náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce.“.

3.2. Podľa dovolateľa sa odvolací súd nezaoberal otázkou primeranosti náhrady mzdy vo vzťahu k celkovému času, za ktorý mala byť žalobkyni poskytnutá a či táto neprimeranosť nezakladá výkon práva žalobkyne v rozpore s dobrými mravmi podľa čl. 2 Zákonníka práce. Podľa názoru dovolateľa by sa mal súd aplikáciou § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení, kedy nie je stanovená maximálna doba poskytovania náhrady mzdy, zaoberať otázkou primeranosti náhrady mzdy požadovanej zo strany zamestnanca vo vzťahu k celkovej dobe poskytovania náhrady mzdy a v prípade, že výšku náhrady mzdy považuje s prihliadnutím na celkový čas, za ktorý má byť poskytnutá za neprimeranú, pristúpiť k zníženiu prípadne nepriznaniu náhrady mzdy, ktorú na základe takéhoto posúdenia bude považovať za neprimeranú. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce nadobudol účinnosť 1. apríla 2002, nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru boli upravené v ustanovení § 79. V ustanovení § 79 ods. 2 bola a je upravená možnosť zníženia alebo nepriznania náhrady mzdy (ako nároku zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru) na základe návrhu zamestnávateľa. Dovolateľ poukázal na dôvodovú správu k zákonu č. 361/2012 Z. z., ktorá odkazuje na Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z roku 1982 (ďalej len „Dohovor“). Z dôvodovej správy k zákonu č. 361/2012 Z. z. s poukazom na čl. 10 Dohovoru bolo možné dospieť k záveru, že dôvodom zmeny ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce bolo hľadanie takého spôsobu úpravy podmienok obmedzenia výšky náhrady mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, ktoré by zodpovedalo kritériu primeranosti vyslovenému v čl. 10 Dohovoru. Podľa právneho stavu pred účinnosťou zákona č. 361/2012 Z. z. bolo pomerne rigidne ustanovené, že maximálna doba poskytovania náhrady mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bola 9 mesiacov. Úprava vykonaná v prospech zamestnanca stanovila, že 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,

pripadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať a súčasne stanovila maximálnu dobu poskytnutia náhrady mzdy na 36 mesiacov (maximálna doba poskytovania náhrady 9 mesiacov sa zákonodarcovi nezdála primeraná). Právna úprava od 1. januára 2013 upravila znenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce výhodnejšie pre zamestnanca, tým že garantovala minimálne 12 mesiacov náhrady mzdy oproti 9 mesiacom a súčasne tým, že maximálnu dobu poskytovania náhrady mzdy predĺžila z 9 mesiacov na 36 mesiacov. Požiadavka primeranosti náhrady mzdy je zabezpečená stanovením minimálnej doby, po uplynutí ktorej môže zamestnávateľ požadovať zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy a súčasne stanovením maximálnej doby poskytovania náhrady mzdy. Celková doba, pre ktorú žalobkyni rozsudkom odvolacieho súdu bola priznaná náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce predstavuje celkovo cca 7 rokov. Pre porovnanie táto doba viac ako dvojnásobne prekračuje maximálnu dobu poskytovania náhrady mzdy podľa aktuálne platného znenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce (36 mesiacov). Je legitímne, aby zamestnávateľ niesol dôsledky svojho nesprávneho postupu, ale ak dôsledky takéhoto nesprávneho postupu sú závislé aj od okolností, ktoré nezávisia od vôle zamestnávateľa a zamestnávateľ ich nevie ovplyvniť, je na mieste otázka či nie je žiaduce, aby celková doba poskytovania náhrady mzdy bola určitým spôsobom objektívne limitovaná. Odpoveď na túto otázku poskytol zákonodarcu tým spôsobom, že novelou Zákonníka práce zákonom č. 361/2012 Z. z. stanovil, že maximálna doba poskytovania náhrady mzdy je 36 mesiacov. Takto limitovanú náhradu mzdy možno súčasne považovať za primeranú. Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy. Kým však táto náhrada mzdy má za čas 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, satisfakčný a sankčný charakter, uplynutím tohto obdobia táto satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje a zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia. V posudzovanom prípade mal dovolateľ za to, že náhrada mzdy, na ktorej zaplatenie ho zaviazal odvolací súd nie je primeraná vzhľadom k dobe, po akú má byť žalobkyni poskytnutá (takmer 7 rokov). Dovolateľ je toho názoru, že odvolací súd mal pri jej priznávaní zvážiť, či by sociálnu funkciu náhrady mzdy v prípade žalobkyne nestačilo uspokojiť aj poskytnutím náhrady mzdy v nižšej sume vzhľadom k dĺžke obdobia počas ktorého sa mala poskytovať. Bez stanovenia maximálnej hranice pre poskytovanie náhrady mzdy zákonom, považuje žalovaný výkon práva žalobkyne na náhradu mzdy v plnej výške za obdobie takmer 7 rokov v rozpore s dobrými mravmi, pretože takáto náhrada mzdy sa javí ako neprimeraná. Dovolateľ navrhol, aby dovolací súd zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vrátil mu vec na ďalšie konanie a vyslovil záväzný právny názor, že ak konajúci súd vyhodnotí, že navrhovaná výška náhrady mzdy nie je primeraná vzhľadom k celkovému času, za ktorý má byť poskytovaná, je konajúci súd povinný na návrh zamestnávateľa náhradu mzdy primerane znížiť, pripadne náhradu mzdy nepriznať tak, aby celková výška poskytovanej náhrady mzdy bola primeraná okolnostiam posudzovaného prípadu.

4. Žalobkyňa sa k predmetnému dovolaniu vyjadrila a navrhla, aby dovolací súd dovolanie odmietol a žalobkyni priznal nárok na náhradu dovolacieho konania.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) 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 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je potrebné odmietnuť.

6. 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.

6.1. 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.

6.2. 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).

6.3. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní zákonu zodpovedajúcim spôsobom, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a v dovolaní náležite vymedziť dovolací dôvod (§ 420 CSP alebo § 421 CSP v spojení s § 431 ods. 1 CSP a § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

6.4. Právo na súdnu ochranu nie je absolútne a v záujme zaistenia právnej istoty a riadneho výkonu spravodlivosti podlieha určitým obmedzeniam. Toto právo, súčasťou ktorého je bezpochyby tiež právo domôcť sa na opravnom súde nápravy chýb a nedostatkov v konaní a rozhodovaní súdu nižšieho stupňa, sa v civilnom procese zaručuje len vtedy, ak sú splnené všetky procesné podmienky, za splnenia ktorých občianskoprávny súd môže konať a rozhodnúť o veci samej. Platí to pre všetky štádiá konania pred občianskoprávnym súdom, vrátane dovolacieho konania (I. ÚS 4/2011). Ako už Najvyšší súd Slovenskej republiky konštatoval vo viacerých skorších rozhodnutiach (por. napr. sp. zn. 1Cdo/113/2012, 2Cdo/132/2013, 3Cdo/18/2013, 4Cdo/280/2013, 5Cdo/275/2013, 6Cdo/107/2012, 7Cdo/92/2012), dovolanie nie je „ďalším odvolaním“ a dovolací súd nie je (nesmie byť vnímaný ako) tretia inštancia, v ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie. Tejto mimoriadnej povahy dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je 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. Prípady, v ktorých je dovolanie proti rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP. Otázka posúdenia, či sú alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, je otázkou zákonnosti a jej riešenie patrí do výlučnej právomoci dovolacieho súdu (m. m. napr. IV. ÚS 35/02, II. ÚS 324/2010, III. ÚS 550/2012).

6.5. Podľa názoru žalovaného je jeho dovolanie prípustné podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP, v zmysle ktorého dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu nebola ešte riešená.

6.6. Ustanovenie § 432 ods. 2 CSP je nutné vykladať v spojitosti s § 421 ods. 1 písm. b) CSP zakladajúcim prípustnosť dovolania v prípade nesprávneho právneho posúdenia veci, čo znamená, že dovolateľ je povinný dovolací dôvod vymedziť nesprávnym právnym posúdením takej právnej otázky, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a zároveň pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Tento dôvod prípustnosti sa teda viaže na ustálenú judikatúru najvyššieho súdu, ktorá nebola rešpektovaná zo strany odvolacieho súdu, a to konkrétne v tom, že odvolací súd zaujal iný právny záver, než aký v konkrétnej právnej otázke zaujal najvyšší súd vo svojich rozhodnutiach.

6.7. Pre procesnú situáciu, v ktorej § 421 ods. 1 písm. b) CSP pripúšťa dovolanie, má mimoriadny význam obsah pojmu „právna otázka“ a to, ako dovolateľ túto otázku zadefinuje a špecifikuje v dovolaní. Otázkou relevantnou z hľadiska citovaného zákonného ustanovenia môže byť pritom len otázka právna (teda v žiadnom prípade nie skutková otázka). Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Aby určitá otázka spĺňala

kritérium prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 CSP, musí ísť predovšetkým o otázku zásadného právneho významu (nie o otázku skutkovú), od ktorej vyriešenia záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, ktorá je v dovolaní vymedzená jasným, určitým, zrozumiteľným spôsobom, ktorý umožňuje posúdiť prípustnosť (prípadne aj dôvodnosť) dovolania. Pokiaľ nie je splnený niektorý z týchto predpokladov prípustnosti, dovolanie smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému nie je prípustné. V takomto prípade je tu bez ďalšieho dôvodu na odmietnutie dovolania a dovolací súd ďalšie podmienky prípustnosti dovolania neskúma.

6.8. Vyššie uvedené znamená, že dovolací súd nemôže riešiť hypotetické otázky, ktoré nemajú, resp. v ďalšom konaní nemôžu mať vplyv na meritórne rozhodnutie, a ani akademické otázky, ktoré nemajú s rozhodovaným sporom vôbec súvis. Len polemika dovolateľa s právnymi názormi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo kritika toho, ako odvolací súd pristupoval k riešeniu právnej otázky významovo nezodpovedajú kritériám uvedeným v § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

6.9. Pri skúmaní procesnej prípustnosti dovolania a náležitého vymedzenia dovolacieho dôvodu v zmysle § 421 ods. 1 v spojení s § 432 CSP dovolací súd dospel k záveru, že dovolateľom nastolené právne otázky vyššie uvedené kritériá nespĺňajú a ich formulácia opomína základné závery, na ktorých založil svoje rozhodnutie odvolací súd.

6.10. Dovolateľ položil dve právne otázky.

A. „Možno pri aplikácii ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení, kedy nenastavoval obmedzenie doby poskytovania náhrady mzdy, na ktoré vznikol zamestnancovi nárok z dôvodu, že s ním zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer, posúdiť zamestnancom požadovanú náhradu mzdy za neprimeranú s poukazom na celkový čas, počas ktorého má byť zamestnancovi náhrada mzdy poskytnutá“.

B. „Ak je odpoveď na prvú otázku áno, môže byť výkon práva na náhradu mzdy z dôvodu neprimeranosti náhrady mzdy s ohľadom na celkový čas, za ktorý má byť poskytnutá považovaný za výkon práva v rozpore s dobrými mravmi podľa čl. 2 Zákonníka práce, ktorý zakladá nárok zamestnávateľa na zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení, kedy nestanovoval obmedzenie doby poskytovania náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce.“

7. Pokiaľ ide o prvú dovolaciu otázku A. súd prvej inštancie zamietol žalobu v časti nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v časti presahujúcej obdobie 12 mesiacov s odôvodnením, že nie sú splnené podmienky pre priznanie náhrady mzdy, nakoľko žalobkyňa v konaní nepreukázala dostatočne objektívnu snahu a ochotu zamestnať sa. Odvolací súd s poukazom na ustanovenie § 388 CSP zmenil rozhodnutie súdu prvej inštancie a okrem iného uviedol, že bolo úlohou žalovaného preukázať konanie žalobkyne v rozpore s dobrými mravmi, na žalovanom bolo dôkazné bremeno, ktoré by odôvodňovalo zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy nad rámec 12 mesiacov. Ak žalovaný svoju argumentáciu založil len na pasívnom prístupe žalobkyne k hľadaniu si iného zamestnania (aj keď toto preukazovanie je vzhľadom na vyššie uvedené irelevantné), takáto jeho tvrdenie z hľadiska unesenia dôkazného bremena neobstojí vzhľadom na už uvedenú judikatúru najvyššieho súdu.

8. Čo sa týka druhej dovolacej otázky B. súd prvej inštancie zamietol žalobu v časti nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v časti presahujúcej obdobie 12 mesiacov s odôvodnením, že nie sú splnené podmienky pre priznanie náhrady mzdy, nakoľko žalobkyňa v konaní nepreukázala dostatočne objektívnu snahu a ochotu zamestnať sa. Odvolací súd s poukazom na ustanovenie § 388 CSP zmenil rozhodnutie súdu prvej inštancie s poukazom na skutočnosť, že v dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989 je potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom tak, ako uviedol najvyšší súd vo veci sp. zn. 6Cdo/157/2010, 6Cdo/100/2016, 4Cdo/125/2018. Na základe vyššie citovanej judikatúry a s poukazom na závery podľa ktorých zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, nemá povinnosť zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, a preto z nejestvujúcej povinnosti nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy, potom odvolací súd správne dospel k záveru, že argumentácia súdu

prvej inštancie, ktorý zamietol nárok na náhradu mzdy nad 12 mesiacov z dôvodu nezohľadnenia a nepreukázania okolností zamestnania sa na strane žalobkyne, nemá rozhodujúci význam pri posúdení možnosti zníženia alebo nepriznania náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže obstať a nemôže pre žalobkyňu privodiť nepriaznivejšie rozhodnutie v spore.

9. Dovolací súd upriamuje pozornosť, že rozhodnutia najvyššieho súdu (sp. zn. 6Cdo/157/2010, 6Cdo/100/2016, 4Cdo/125/2018) uviedli, že dovtedajšia judikatúra predpokladajúca všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce), ktorá sa v dôsledku tejto hodnotovej diskontinuity s predchádzajúcim obdobím stala nepoužiteľnou. V zmysle čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila sa tak zásada rešpektujúca hodnotu slobody konania ako jednu zo základných hodnôt právneho štátu, ktorá spočíva v tom, že právnu povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Z uvedeného potom vyplýva, že zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, nemá povinnosť zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, a preto z nejestvujúcej povinnosti nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Na základe vyššie citovanej judikatúry najvyššieho súdu ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce v posudzovanom období 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. Ak dovolateľ svoju argumentáciu založil len na pasívnom prístupe žalobkyne k hľadaniu si iného zamestnania, takéto jeho tvrdenie s poukazom na vyššie uvedené z hľadiska unesenia dôkazného bremena neobstoí a nemôže pre ňu privodiť nepriaznivejšie rozhodnutie v spore. Dôkazné bremeno bolo na žalovanom, ktoré by odôvodňovalo zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy nad rámec 12 mesiacov, ak by preukázal, že žalobkyňa konala v rozpore s dobrými mravmi, pretože zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, nemá povinnosť zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa. Vzhľadom na uvedené dovolací súd poukazuje na skutočnosť, že odvolací súd sa neodklonil od ustálenej rozhodovacej praxe najvyššieho súdu a preto rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva v správnom právnom posúdení sporu.

9.1. Dovolací súd poukazuje, že dôvody prípustnosti dovolania podľa § 421 CSP sa vzťahujú výlučne na právnu otázku, riešenie ktorej viedlo k právnym záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu, t. j. právnu otázku, na vyriešení ktorej spočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu. Pre posúdenie, či ide o právnu otázku kľúčovú pre rozhodnutie vo veci samej, a pre posúdenie prípustnosti dovolania nie je rozhodujúci subjektívny názor strany sporu, že daná právna otázka môže byť pre ňu rozhodujúca, ale významný je výlučne záver dovolacieho súdu rozhodujúceho o jej dovolaní. Súd prvej inštancie zamietol žalobu v časti nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v časti presahujúcej obdobie 12 mesiacov s odôvodnením, že nie sú splnené podmienky pre priznanie náhrady mzdy, nakoľko žalobkyňa v konaní nepreukázala dostatočne objektívne snahu a ochotu zamestnať sa. Odvolací súd zmenil rozhodnutie súdu prvej inštancie v napadnutej zamietajúcej časti s názorom, že je potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom s poukazom na uvedené vyššie a judikatúru najvyššieho súdu sp. zn. 6Cdo/157/2010, 6Cdo/100/2016, 4Cdo/125/2018. Dovolací súd preto uzatvára, že na položenej druhej právnej otázke B. žalovaným nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu, t. j. odvolací súd otázku dobrých mravov neriešil.

10. Dovolací súd preto uzatvára, že dovolanie, v ktorom žalovaný namietal nesprávne právne posúdenie veci podľa § 421 CSP súd odmietol podľa § 447 písm. f) CSP ako dovolanie, v ktorom dovolací dôvod nie je vymedzený spôsobom uvedeným v § 431 až § 435 CSP.

11. Rozhodnutie o nároku na náhradu trov dovolacieho konania najvyšší súd neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.