

U Z N E S E N I E

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobkyne **I. K.**, bývajúcej v N., zastúpenej advokátskou kanceláriou A. s.r.o., so sídlom v B., v mene ktorej vykonáva advokáciu ako konateľ advokát JUDr. M. G., proti žalovanej **Ž., a.s.**, so sídlom v B., **o náhradu mzdy**, vedenej na Okresnom súde Bratislava II pod sp. zn. 52 C 89/2006, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 24. februára 2010 sp. zn. 4 Co 296/2009 rozhodol

t a k t o :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 24. februára 2010 sp. zn. 4 Co 296/2009 v zmeňujúcom výroku vo veci samej a vo výroku o trovách konania **z r u š u j e** a vec mu v rozsahu zrušenia vracia na ďalšie konanie.

O d ô v o d n e n i e

Žalobou podanou na Okresnom súde Bratislava II 30. marca 2006 sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru doručeného jej 15.2.2006 listom žalovanej zo 7.2.2006. V priebehu konania rozšírila žalobu aj o nárok na náhradu mzdy vo výške 14 390,-- Sk (477,66 EUR) brutto mesačne za dobu od 15. 2. 2006 do rozhodnutia vo veci. Neskôr túto náhradu upresnila tak, že žiadala ju priznať vo výške 610,40 EUR mesačne (podľa výpočtu žalovanej) za dobu od 15.2.2006 do 22.1.2009.

Okresný súd Bratislava II medzitimným (správne čiastočným) rozsudkom z 21. februára 2007 č. k. 52 C 89/06-196 určil neplatnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru a zároveň vyslovil, že o mzdových nárokoch žalobkyne a o trovách konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku. Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací na odvolanie žalovanej rozsudkom zo 16. októbra 2008 sp. zn. 9 Co 188/2007 tento rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil. Potvrdenie rozsudku odôvodnil jeho vecnou správnosťou stotožňujúc sa

s právnym záverom prvostupňového súdu, že žalobkyňa nemohla porušiť pracovnú disciplínu svojvoľným nenastúpením do práce, lebo po skončení rodičovskej dovolenky nemala kam nastúpiť, keďže jej pracovisko a zároveň miesto výkonu práce bolo medzičasom zrušené.

Po právoplatnom určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pokračoval Okresný súd Bratislava II v konaní o uplatnenom nároku na náhradu mzdy z tohto neplatného skončenia. Rozsudkom z 10. júna 2009 č. k. 52 C 89/2006-290 uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 19 560,87 EUR brutto, ako aj náhradu trov konania vo výške 2 565,98 EUR, to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku a vo zvyšku žalobu o náhradu mzdy zamietol. V odôvodnení rozsudku uviedol, že žalobkyni patrí náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonníka práce v znení platnom v čase neplatného skončenia, t. j. v znení do 31.5.2006 (ďalej len „Zákonník práce“), a že neboli splnené podmienky pre zníženie, resp. nepriznanie tejto náhrady za čas presahujúci deväť mesiacov na základe žiadosti žalovanej v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce. V súvislosti s tým poukázal na to, že dôvod, pre ktorý žalovaná neplatne skončila so žalobkyňou pracovný pomer (porušenie pracovnej disciplíny), a prebiehajúci súdny spor boli u potencionálnych zamestnávateľoch na trhu práce spôsobilé vyvolať o žalobkyni dojem ako o nedôveryhodnej osobe, porušujúcej pracovnú disciplínu, s následkom sťaženej možnosti jej ďalšieho zamestnania sa. Preto pokiaľ žalobkyňa nepožiadala o zaradenie do evidencie úradu práce, ale sa evidovala ako osoba trvale sa starajúca o dieťa mladšie ako šesť rokov, nemožno v tomto jej konaní vidieť účelovosť ani neochotu pracovať. Náhradu mzdy jej priznal od 27.2.2006, t. j. odkedy oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do 31.10.2008, t. j. do konca mesiaca, v ktorom krajský súd rozhodol o potvrdení rozsudku súdu prvého stupňa o neplatnom skončení pracovného pomeru.

Krajský súd v Bratislave na odvolanie oboch účastníkov rozsudkom z 24. februára 2010 sp. zn. 4 Co 296/2009 rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej vyhovujúcej časti týkajúcej sa sumy 14 067,24 EUR brutto prevyšujúcej sumu 5 493,60 EUR brutto zmenil tak, že žalobu v tejto časti zamietol. V napadnutej zamietajúcej časti rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil a zároveň rozhodol o povinnosti žalovanej zaplatiť žalobkyni náhradu trov konania vo výške 4 038,94 EUR do rúk jej právnej zástupkyne do troch dní. Zmenu prvostupňového rozsudku odôvodnil tým, že súd prvého stupňa síce správne zistil skutkový stav ale nevyvodil z neho správny právny záver. Poukázal na to, že základným kritériom pre nepriznanie náhrady

mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce je, či zamestnanec po neplatnom skončení pracovného pomeru sa zapojil do práce, prípadne prečo tak neurobil, pričom krátenie, resp. nepriznanie náhrady mzdy prichádza do úvahy, ak vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si (zamestnať sa) a tak aspoň sčasti nahradiť ušlý príjem, aby neutrpel ujmu. V prejednávanej veci považoval za rozhodujúce, že žalobkyňa v dobe, za ktorú žalovaná žiadala nepriznať jej náhradu mzdy, sa obmedzila len na sledovanie ponúk voľných pracovných miest na internete, bez toho, aby doložila, na koľko ponúk reagovala a s akým výsledkom, a že sa neevidovala na príslušnom úrade práce za účelom nájdania si zamestnania.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie žalobkyňa. Napadla ním zmeňujúci výrok rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bola jej žaloba v časti o zapltenie náhrady mzdy za dobu nad deväť mesiacov zamietnutá. Žiadala, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu v napadnutej časti zmenil a priznal jej náhradu mzdy alebo ho zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Dovolanie odôvodnila čiastočnou nepreskúmateľnosťou rozsudku odvolacieho súdu, inými vadami konania a nesprávnym právnym posúdením veci. Vyčítala odvolaciemu súdu nesprávnu interpretáciu ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce, keď podľa jej názoru by súdy mali pristupovať k nepriznaniu náhrady mzdy v zmysle tohto ustanovenia len výnimočne. Poukazovala na to, že ak by žalovaná bola s ňou skončila pracovný pomer dohodou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, prináležalo by jej podľa kolektívnej zmluvy odstupné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku a sociálna kompenzácia vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku spolu v sume 4 264,64 EUR, zatiaľ čo odvolacím súdom jej bola priznaná náhrada mzdy v sume 5 493,60 EUR. Skutočnou sankciou pre žalovanú za neplatné skončenie pracovného pomeru je prakticky len rozdiel týchto súm, t. j. 1 229,14 EUR. Rozhodnutie odvolacieho súdu tak nekorešponduje so zámerom zákonodarcu chrániť zamestnanca pred nezákonným konaním zamestnávateľa.

Žalovaná sa k podanému dovolaniu písomne nevyjadrila.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie bolo podané proti právoplatnému rozsudku odvolacieho súdu oprávnenou osobou (účastníčkou konania) v zákonnej lehote (§ 240 ods. 1 O.s.p.) a že ide o rozsudok, proti ktorému je prípustné (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania

(§ 243a ods. 1 O.s.p.), preskúmal rozsudok odvolacieho súdu a dospel k záveru, že ho treba zrušiť.

Z ustanovenia § 242 ods. 1 O.s.p. vyplýva, že dovolací súd je viazaný rozsahom dovolania ako aj uplatneným dovolacím dôvodom. Obligatórne sa zaoberá len vadami konania uvedenými v § 237 O.s.p. a inými vadami konania, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dovolatel'ka uplatnila ako dovolací dôvod vadu konania uvedenú v § 237 písm. f/ O.s.p. spočívajúcu v nedostatočnom odôvodnení rozsudku odvolacieho súdu, ďalej inú vadu konania spočívajúcu v tom, že odvolací súd sa vo svojich skutkových záveroch priklonil k nepodloženým tvrdeniam žalovanej, a nesprávne právne posúdenie veci. Podľa názoru dovolacieho súdu z hľadiska požiadaviek na riadne odôvodnenie rozsudku odvolaciemu súdu nebolo možné nič vyčítať, preto dovolací dôvod podľa § 237 písm. f/ O.s.p. nebol daný. Opodstatnenou však bola dovolacia námietka o tzv. inej vade konania, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Za takúto vadu treba považovať nesprávne posúdenie otázky dôkazného bremena odvolacím súdom v súvislosti so splnením podmienok pre možnosť zníženia, resp. nepriznania náhrady mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov v zmysle ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Keďže o znížení, resp. nepriznaní tejto náhrady môže súd rozhodnúť len na základe žiadosti zamestnávateľa, má dôkazné bremeno preukázať podmienky pre takéto prípadné rozhodnutie zamestnávateľ. Pretože v preskúmvanej veci žalovaná splnenie týchto podmienok, tak ako mali byť správne (podľa ďalšej časti tohto odôvodnenia) interpretované, netvrdila a teda ani nepreukázala, už len z tohto dôvodu bolo potrebné rozsudok odvolacieho súdu v napadnutej časti zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

Táto okolnosť však nebránila dovolaciemu súdu zaujať stanovisko aj k ďalšiemu uplatnenému dovolaciemu dôvodu a to k právnemu posúdeniu veci z hľadiska interpretácie ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav, ku ktorému môže dôjsť buď použitím iného právneho predpisu, než ktorý mal byť správne použitý, alebo síce aplikáciou správneho právneho predpisu, ale jeho nesprávnym výkladom, alebo aj aplikáciou právneho predpisu v rozpore s jeho inak správnou interpretáciou.

V prejednávanej veci bolo z hľadiska skutkového zistené, že rozsudkom Okresného súdu Bratislava II z 21. februára 2007 č. k. 52 C 89/06-196 v spojení s rozsudkom Krajského

súdu v Bratislave zo 16. októbra 2008 sp.zn. 9 Co 188/2007 bola určená neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru doručeného žalobkyni dňa 15.2.2006 listom žalovanej zo 7.2.2006, že žalobkyňa dňa 27.2.2006 oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní, že žalovaná v priebehu konania požiadala o nepriznanie náhrady mzdy žalobkyni za dobu presahujúcu deväť mesiacov a že žalobkyňa v dobe, za ktorú žiadala priznať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, nebola evidovaná na príslušnom úrade práce ako uchádzačka o zamestnanie, ale sa zaevidovala v sociálnej a zdravotnej poisťovni ako osoba starajúca sa o dieťa mladšie ako šesť rokov.

Podľa názoru dovolacieho súdu takto zistený skutkový stav nepriznanie náhrady mzdy žalobkyni za čas presahujúci deväť mesiacov neumožňoval, a to nielen z dôvodu nepreukázania podmienok pre takéto rozhodnutie v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce (ako už bolo uvedené vyššie) ale aj z dôvodu nesprávnej interpretácie týchto podmienok.

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

Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce 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 prihliadne 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.

Citované ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce časť vety za bodkočiarkou (od účinnosti novely Zákonníka práce vykonanej zákonom č. 348/2007, t. j. od 1.9.2007, bola táto časť vety zo zákona vypustená) je takmer totožné s ustanovením § 61 ods. 2 časť vety za

bodkočiarkou zákona č. 65/1965 Zb. – Zákonníka práce účinného od 1.1.1966 do 31.3.2002 (ďalej len „predchádzajúci Zákonník práce“). Znenie § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce o možnosti zamestnávateľa požiadať o zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy, vrátane kritérií pre takéto rozhodnutie, bolo do tohto zákona včlenené novelou vykonanou zákonom č. 20/1975 Zb. s účinnosťou od 1.7.1975. Účelom tejto úpravy bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie – aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie – zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa.

Odvolačný súd interpretoval ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce spôsobom, akým ho interpretovala pôvodná judikatúra k § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce (V 7/1985 – Výber rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, B 8/84 – Bulletin Najvyššieho súdu ČR v dobe do 31.12.1992), predpokladajúca všeobecnú pracovnú povinnosť – povinnosť zapojiť sa do práce. Podľa názoru dovolacieho súdu v dôsledku spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, sa táto judikatúra stala nepoužiteľnou. Právnou normou pre súd ako orgán aplikujúci právo nie je totiž len samotný text právneho predpisu, ale predovšetkým význam tohto textu meniaci sa v priestore a čase. Systémová zmena v roku 1989 mala v právnom poriadku za následok hodnotovú zmenu v smere hodnotovej diskontinuity s predchádzajúcim obdobím. Ústava Slovenskej republiky prijatá s účinnosťou od 1.10.1992 v čl. 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila tak zásadu rešpektujúcu jednu zo základných hodnôt právneho štátu a to hodnotu slobody konania. Zmyslom tejto zásady je, že právnou povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy.

Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru,

zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne.

So zreteľom na uvedené dovolací súd podľa § 243b ods. 1 O.s.p. a contrario rozsudok odvolacieho súdu v napadnutom zmeňujúcom výroku vo veci samej a súvisiacom výroku o trovách konania zrušil a vec mu v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie. V ďalšom konaní je právny názor dovolacieho súdu pre odvolací súd záväzný (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

P o u č e n i e : Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.

V Bratislave 14. septembra 2011

JUDr. Rudolf Č i r č, v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia : Bc. Patrícia Špacírová