

## U Z N E S E N I E

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobkyne **Ing. M. R.**, bývajúcej v P., v dovolacom konaní zastúpenej Mgr. Slavomírom Trnkócom, advokátom so sídlom v Bratislave, Gercenova 6/A, proti žalovanému **CZECH AND SLOVAK AMERICAN ENTERPRISE FUND**, so sídlom 1290 Orange Street, Wilmington, New Castle, Delaware, USA, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a iné, vedenej na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 15 C 251/2005, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 21. júna 2011 sp.zn. 5 Co 98/2011, takto

### r o z h o d o l :

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 21. júna 2011 sp.zn. 5 Co 98/2011 vo výroku, ktorým zmenil rozsudok súdu prvého stupňa v časti týkajúcej sa náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nad sumu 1.801 eur tak, že vo zvyšku v tejto časti žalobu zamietla, zrušuje a vec mu v rozsahu zrušenia vracia na ďalšie konanie.

### O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Bratislava I rozsudkom z 10. decembra 2010 č.k. 15 C 251/2005-229 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou listom žalovaného, ktorý bol žalobkyni doručený dňa 27. októbra 2005, je neplatné. Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy titulom neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru vo výške 25.667,60 eur do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu nevyplatennej mzdy za október 2005 vo výške 9.606,59 eur so 6 % úrokom z omeškania ročne od 28. októbra 2005 do zaplatenia a náhradu pomernej časti dovolenky v sume 10.461,31 eur so 6 % úrokom z omeškania ročne od 28. októbra 2005 do zaplatenia a to do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Vo zvyšku návrh zamietol. O náhrade trov konania si vyhradil rozhodnúť samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. V časti žaloby o neplatnosť okamžitého

skončenia pracovného pomeru vychádzal zo zistenia, že žalobkyňa nevykonávala prácu v súlade s pracovnou zmluvou už od 14. júna 2005, kedy dostala pokyn od členov predstavenstva, aby zotrvala doma a nevystupovala v mene žalovaného a že žalovaný nepreukázal časové obmedzenie tohto pokynu. Žalovanému sa nepodarilo preukázať ani to, že vyzval žalobkyňu dňa 10. augusta 2005 na nástup do práce. Dospel preto k záveru, že z jej strany nedošlo k neospravedlnenej absencii spočívajúcej v tom, že po skončení práceneschopnosti 7. augusta 2005 nenastúpila do práce a teda, že z jej strany nedošlo ani k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. Okamžité skončenie pracovného pomeru považoval preto za neplatné. K okamihu skončenia pracovného pomeru uviedol, že Zákonník práce nevyklučuje možnosť skončenia pracovného pomeru viacerými úkonmi zamestnávateľa. V konaní bolo síce preukázané, že pracovný pomer žalobkyne by skončil výpoveďou doručenou jej 30. augusta 2005, ktorej neplatnosť žalobkyňa na súde nenapadla, a to k 1. novembru 2005, žalovaný však pred uplynutím výpovednej doby uvedenej výpovede skončil so žalobkyňou pracovný pomer dňa 27. októbra 2005 okamžitým skončením. Keďže tento zrušovací prejav je neplatný a žalobkyňa netrvala na ďalšom zamestnávaní a ani sa so žalovaným nedohodla inak, dospel k záveru, že v zmysle § 79 ods. 3 Zák. práce sa uplatnila fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou k 27. októbru 2005. V takomto prípade zamestnanec má podľa § 79 ods. 4 Zák. práce nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Žalobkyni preto priznal náhradu mzdy v rozsahu jej priemerného zárobku za dva mesiace, čo predstavuje sumu 773.262 Sk, t.j. 25.667,60 eur. Za dôvodný považoval aj jej nárok na náhradu nevyplatennej mzdy za mesiac október 2005 a za nevyčerpanú dovolenku v rozsahu 15,5 dňa. Obom týmto nárokom preto vyhovel; v prvom prípade do sumy 9.606,59 eur a v druhom prípade do sumy 10.461,31 eur spolu so 6 % úrokom z omeškania. Pokiaľ žalobkyňa uplatňovala u náhrady mzdy a príslušenstva viac, než jej bolo priznané, jej žaloba bola zamietnutá. Rozhodnutie o trovách konania odôvodnil s poukazom na ustanovenie § 151 ods. 1 a ods. 3 O.s.p.

Krajský súd v Bratislave rozsudkom z 21. júna 2011 sp.zn. 5 Co 98/2011 na odvolanie žalovaného rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti týkajúcej sa náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru zmenil tak, že žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 1.801 eur a vo zvyšku v tejto časti návrh zamietol. Vo zvyšných napadnutých častiach, t.j. vo výroku, ktorým súd prvého stupňa určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a vo výrokoch, ktorými uložil žalovanému povinnosť zaplatiť

žalobkyni náhradu nevyplatenej mzdy za mesiac október 2005 a náhradu pomernej časti dovolenky spolu s príslušným úrokom z omeškania, rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil. Pokiaľ ide o potvrdzujúcu časť rozhodnutia uviedol, že sa v tejto časti stotožnil so skutkovými a právnymi závermi súdu prvého stupňa. Okrem iného konštatoval, že súd prvého stupňa správne ustálil, že ku skončeniu pracovného pomeru žalobkyne došlo 27. októbra 2005, keď boli splnené všetky zákonné predpoklady uvedené v § 79 ods. 3 Zák. práce (okamžité skončenie pracovného pomeru bolo neplatné, žalobkyňa netrvala na ďalšom zamestnávaní a so žalovaným sa nedohodla inak). Pri posudzovaní dôvodnosti použitia ustanovenia § 79 ods. 4 Zák. práce v časti nároku na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov, sa nestotožnil s názorom súdu prvého stupňa, že žalobkyňa má nárok na náhradu mzdy za celú výpovednú dobu dvoch mesiacov. K tomu uviedol, že výpoveď zo dňa 30. augusta 2005 z organizačných dôvodov, ktorou sa mal jej pracovný pomer skončiť uplynutím výpovednej doby, a to k 1. novembru 2005, nebola napadnutá neplatnosťou. Nebyť ďalšieho právneho úkonu, a to okamžitého skončenia pracovného pomeru doručeného žalobkyni 27. októbra 2005, pracovný pomer žalobkyne by skončil 1. novembra 2005. Za tejto situácie jej nemožno priznať náhradu mzdy za celé obdobie výpovednej doby dvoch mesiacov, lebo „by požívala ochranu spočívajúcu v dvojmesačnej výpovednej lehote pri výpovedi a v náhrade mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov zároveň, a teda požívala by túto ochranu duplicitne.“ Dospel preto k záveru, že žalobkyni patrí náhrada mzdy len za obdobie od okamžitého skončenia pracovného pomeru, t.j. od 27. októbra 2005 do skončenia pracovného pomeru dňa 1. novembra 2005, ktoré by nastalo uplynutím výpovednej doby na podklade platnej výpovede z 30. augusta 2005. V časti náhrady mzdy z titulu neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru preto rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 220 O.s.p. zmenil tak, že žalobe vyhovel len do sumy 1.801 eur a vo zvyšku žalobu zamietol.

Proti tomuto rozsudku krajského súdu v časti, týkajúcej sa náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru v jeho zmeňujúcom výroku, podala včas dovolanie žalobkyňa. Navrhla v tejto časti rozsudok odvolacieho súdu zmeniť a v celom rozsahu jej návrhu vyhovieť, prípadne navrhla, aby dovolací súd v tejto časti napadnuté rozhodnutie zrušil a vec vrátil krajskému súdu na ďalšie konanie. Nesúhlasila s právnym názorom krajského súdu, podľa ktorého by v prípade priznania náhrady mzdy za celé obdobie výpovednej doby dva mesiace, požívala ochranu spočívajúcu v dvojmesačnej výpovednej lehote pri výpovedi a v náhrade mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov zároveň. Uviedla,

že náhrada mzdy podľa § 79 ods. 4 Zák. práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom. Náhradu mzdy podľa § 79 ods. 4 Zák. práce zamestnanec má preto aj v prípade, ak nie je sám pripravený, ochotný alebo schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Z uvedených dôvodov žalobkyni patrí náhrada mzdy v sume priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Rozhodnutie odvolacieho súdu v tejto časti spočíva preto na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c) O.s.p.). Okrem toho namietala, že odvolací súd konal s organizačnou zložkou žalovaného, hoci táto bola ku dňu 12. apríla 2011 z obchodného registra vymazaná. Preto je naplnený aj dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. b) O.s.p.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods.1 O.s.p.), po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania, ktorý je zastúpený advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania preskúmal rozhodnutie odvolacieho súdu v jeho napadnutej časti (§ 242 ods. 1 O.s.p.) a dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je dôvodné.

Podľa § 77 Zák. práce v znení účinnom do 31. decembra 2005 neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 3 Zák. práce ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby, b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 4 Zák. práce v prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Citované zákonné ustanovenia upravujú nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru. Základným a rozhodujúcim predpokladom vzniku nároku zamestnanca na náhradu

mzdy v súvislosti so skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je neplatnosť tohto skončenia pracovného pomeru, ktorá neplatnosť musí byť určená rozhodnutím súdu. Právna úprava pri týchto nárokoch je rozdielna podľa toho, či zamestnanec trvá alebo netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Ustanovenie § 79 ods. 3 Zák. práce upravuje skončenie pracovného pomeru v dôsledku zákonom ustanovenej nevyvrátiteľnej domnienky, kedy platí, že sa pracovný pomer skončí dohodou. Predpokladom skončenia pracovného pomeru dohodou použitím fikcie je, že zamestnávateľ skončil neplatne pracovný pomer, že zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával a že sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodnú inak. Ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite (v skúšobnej dobe), pracovný pomer skončí dohodou dňom, keď sa mal týmto zrušovacím prejavom skončiť. V takomto prípade zamestnancovi patrí náhrada mzdy za dobu dvoch mesiacov. Určujúcim predpokladom vzniku tohto nároku je skutočnosť, že zamestnanec skončil pracovný pomer dohodou podľa § 79 ods. 3 písm. b/ Zák. práce. Náhrada mzdy má v tomto prípade, ako to správne uvádza dovolateľka, satisfakčnú povahu a súčasne plní funkciu sankcie vo vzťahu k zamestnávateľovi. Nejde o ekvivalent mzdy, preto zníženie náhrady mzdy, prípadne jej nepriznanie neprichádza do úvahy. Na zníženie náhrady mzdy, prípadne na jej nepriznanie nemôže mať žiaden vplyv ani skutočnosť, že zamestnávateľ dal zamestnancovi pred okamžitým skončením pracovného pomeru platnú výpoveď, ktorej právne účinky nenastali.

V posudzovanej veci súdy nižších stupňov vychádzali zo zistenia, že žalovaný dal žalobkyni listom, ktorý jej bol doručený 27. októbra 2005, okamžité skončenie pracovného pomeru, že Okresný súd Bratislava I rozsudkom z 10. decembra 2010 č.k. 15 C 251/2005-229 určil, že toto okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, že žalobkyňa netrvala na tom, aby ju žalovaný ďalej zamestnával a že sa na skončení pracovného pomeru nedohodli inak. Dospeli preto k správne záveru, že sú splnené všetky zákonné predpoklady skončenia pracovného pomeru dohodou za použitia fikcie v zmysle § 79 ods. 3 písm. b/ Zák. práce, a teda že pracovný pomer žalobkyni u žalovaného skončil dohodou dňom 27. októbra 2005. Keďže určujúcim predpokladom vzniku nároku na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 4 Zák. práce je skutočnosť, že zamestnanec skončil pracovný pomer dohodou podľa § 79 ods. 3 písm. b/ Zák. práce, čo bolo v danej veci splnené, patrí žalobkyni náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Túto náhradu mzdy nemožno znižovať, prípadne ju nepriznať. Na tomto závere nemôže nič zmeniť ani skutočnosť, že žalovaný dal žalobkyni platnú výpoveď z 30. augusta 2005. Právny následok

skončenia pracovného pomeru na základe tejto výpovede totiž nenastal, lebo k skončeniu pracovného pomeru dohodou za použitia fikcie v zmysle § 79 ods. 3 písm. b/ Zák. práce, došlo pred uplynutím výpovednej doby, t.j. pred 1. novembrom 2005. Uvedená výpoveď daná žalovaným nemohla teda spôsobiť žiadne právne účinky. Tento jednostranný zrušovacia prejav žalovaného nemohol mať preto vplyv ani na spôsob a okamih skončenia pracovného pomeru a ani na zníženie náhrady mzdy, prípadne jej nepriznanie.

Ak preto v danej veci odvolací súd dospel v súvislosti s nárokom žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru k inému právneho názoru, ide o nesprávnu aplikáciu ustanovenia § 79 ods. 4 Zák. práce v spojení s § 79 ods. 3 písm. b/ Zák. práce. Žalobkyňa preto opodstatnene namieta, že rozhodnutie odvolacieho súdu v dovolaní napadnutej časti spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.

Najvyšší súd Slovenskej republiky preto rozsudok odvolacieho súdu v napadnutej zmeňujúcej časti, t.j. vo výroku, ktorým krajský súd žalobu zamietol nad sumu 1.801 eur, podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zrušil a vec mu v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie (§ 243b ods. 2 O.s.p.); právny názor dovolacieho súdu v tomto rozhodnutí vyslovený je pre odvolací súd záväzný (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

Pre úplnosť treba dodať, že neobstojí námietka žalobkyne, podľa ktorej odvolací súd konal so subjektom (organizačnou zložkou žalovaného), ktorý v čase rozhodovania bol vymazaný z obchodného registra. Žalobkyňa označila totiž za účastníka konania na žalovanej strane zahraničnú osobu, ktorej sa organizačná zložka týka, a teda subjekt, ktorý nepochybne mal aj v čase rozhodnutia odvolacieho súdu právnu subjektivitu. Napokon, ak by žalobkyňa označila za účastníka len organizačnú zložku právnickej osoby a táto by nemala alebo by stratila právnu subjektivitu, súd by nemohol pokračovať v konaní a musel by konanie zastaviť.

Pokiaľ žalovaný v odvolaní poukazoval na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (správne malo byť Českej republiky – poznámka najvyššieho súdu) z 26. júna 2001 sp.zn. 21 Cdo 2647/2000, tento odkaz je nenáležitý. Predmetné rozhodnutie totiž rieši úplne inú situáciu, keď zamestnávateľ v dvoch po sebe idúcich listoch prejavil vôľu rozviazať pracovný pomer so zamestnancom v oboch prípadoch okamžitým skončením bez toho, že by tieto prejavy vôle mali akúkoľvek súvislosť. V takomto prípade platí, že ak skončil pracovný

pomer na základe skoršieho právneho úkonu, má to za následok, že neskorší zrušovací prejav sa neuplatní ako dôvod zániku tohto pracovného pomeru.

V novom rozhodnutí rozhodne súd znova o trovách pôvodného konania a tiež dovolacieho konania (§ 243d ods. 1 veta tretia O.s.p.).

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

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

**V Bratislave 14. augusta 2013**

**JUDr. Ladislav Górasz, v.r.**  
**predseda senátu**

Za správnosť vyhotovenia: Dagmar Falbová