

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4Cdo/4/2022
Identifikačné číslo spisu:	5917206114
Dátum vydania rozhodnutia:	25.06.2024
Meno a priezvisko:	Mgr. Miroslav Šepták
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:5917206114.2

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne R. Ž. Y., narodenej XX. Y. XXXX, Ž., M. XXXX/XX, zastúpenej advokátkou JUDr. Zuzanou Hudzíkovou, Žilina, Antona Bernoláka 27, proti žalovanej obchodnej spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s., Žilina, Hodžova 11, IČO: 31 575 951, zastúpenej advokátskou kanceláriou SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., Bratislava, Štefánikova 8, IČO: 36 853 186, o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 5Cp/19/2017, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 08. septembra 2021 sp. zn. 6CoPr/5/2019, 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. Krajský súd v Žiline (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 08. septembra 2021 sp. zn. 6CoPr/5/2019 zmenil na odvolanie žalovanej výrok I. rozsudku Okresného súdu Ružomberok (ďalej len „súd prvej inštancie“ resp. „prvoinstančný súd“) z 12. marca 2019, č.k. 5Cpr/19/2017-108 tak, že žalovanej uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 3 111,71 eura spolu s úrokmi z omeškania vo výške 5,05 % ročne: zo sumy 1 347,77 eura od 12. januára 2015 do zaplatenia a zo sumy 1 347,77 eura od 12. februára 2015 do zaplatenia, titulom nároku na náhradu mzdy vyplývajúceho z neplatného skončenia pracovného pomeru, a to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Vo zvyšnej časti žalobu zamietol (výrok I.). Žalovanej priznal proti žalobkyni právo na náhradu trov konania na súde prvej inštancie, ako aj trov dovolacieho konania, v rozsahu 59,40 %. (výrok II.). Vo výroku II. zostal rozsudok súdu prvej inštancie nedotknutý (výrok III.).

2. Odvolací súd, po preskúmaní obsahu spisového materiálu dospel k záveru, že opravný prostriedok žalovanej proti výroku I. napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie je čiastočne dôvodný, pretože

rozhodnutie súdu prvej inštancie v predmetnej časti bolo založené na čiastočne nesprávnom a zmätočnom hodnotení dôkazov (§ 191 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku, ďalej len „CSP“). Mal za to, že záver o tom, že žalobkyňa bola práceneschopná počas celého obdobia od 10. augusta 2012 do 01. decembra 2014 (body č. 12 a č. 17) odôvodnenia rozsudku prvoinštančného súdu), nemá oporu v jednotlivých skutkových zisteniach vyplývajúcich z vykonaných dôkazov a rovnako ani v skutkových tvrdeniach ktorejkoľvek strany sporu. Súd prvej inštancie v bode č. 11 odôvodnenia dospel na podklade vykonaných dôkazov (potvrdenia Sociálnej poisťovne, pobočka Žilina, z 30. júla 2013 na č. l. 46 spisu a zo dňa 26. septembra 2013 na č. l. 45 spisu a potvrdenie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Žilina zo dňa 11. októbra 2017) k správnym čiastkovým skutkovým zisteniam, a to, že žalobkyňa bola po (neplatnom) skončení pracovného pomeru (ku dňu 31. marca 2013) práceneschopná v období od 01. apríla 2013 do 08. augusta 2013 a počas jej evidencie uchádzača o zamestnanie (od 09. augusta 2013 do 24. septembra 2015) bola práceneschopná od 17. marca 2014 do 01. decembra 2014. Ak napriek uvedenému súd prvej inštancie uzavrel, že žalobkyňa bola práceneschopná kontinuálne v období od 10. augusta 2012 do 01. decembra 2014, takéto konštatovanie nemalo oporu nielen v skutkových tvrdeniach oboch strán sporu, ale aj v samotných čiastkových skutkových zisteniach súdu prvej inštancie vyplývajúcich z jednotlivých dôkazov. Odvolací súd sa ďalej venoval výkladu právnej úpravy náhrady mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Z. z. . Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), keď dospel k záveru, že na nároky na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru sa vzťahuje právna úprava v znení zákona č. 257/2011 účinného od 01. septembra 2011 do 31. decembra 2012.

2.2. Poukazujúc na rozsudok Najvyššieho súdu SSR z 22. decembra 1969 sp. zn. 6Cz 72/1969 (publikovaný v Zbierke stanovísk najvyšších súdov a rozhodnutí súdov ČSSR pod publikačným č. R 90/1970) odvolací súd uviedol, že zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa patrí náhrada mzdy maximálne v rozsahu zodpovedajúcom dobe deviatich mesiacov, počas ktorých bol schopný a ochotný konať prácu podľa pracovnej zmluvy, počítaných odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní (najskôr však odo dňa nasledujúceho po dni, kedy mal podľa neplatného právneho úkonu zamestnávateľa skončiť pracovný pomer). Odvolací súd považoval za dôvodnú námietku žalovanej, že náhrada mzdy patrí zamestnancovi za prvých deväť mesiacov nasledujúcich po skončení pracovného pomeru, avšak zo skutkových okolností, aké vyplynuli z prejednávanej veci (práceneschopnosť žalobkyne v období od 01. apríla 2013 do 08. augusta 2013 a od 17. marca 2014 do 01. decembra 2014, kedy žalobkyňa nebola schopná vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy a prislúchal jej nárok na nemocenské) sa už v ďalšom nestotožnil s názorom žalovanej, že žalobkyni vznikol nárok na náhradu mzdy len za obdobie od 01. apríla 2013 do 31. decembra 2013. Názor prezentovaný žalovanou totiž nebol v súlade s charakterom náhrady mzdy podľa ustanovenia § 79 Zákonníka práce, keďže táto náhrada mzdy nemá v zmysle ustálenej judikatúry charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ku ktorej bol tiež schopný a ochotný, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k neplatnému skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom (k tomu opätovne R 90/1970). Odvolací súd uviedol, že podľa žalovanou prezentovaného názoru by totiž v prípade ad absurdum, keď by zamestnanec nemohol kontinuálne vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy z dôvodu práceneschopnosti po dobu celých deviatich mesiacov po dni, kedy mal podľa neplatného právneho úkonu zamestnávateľa skončiť pracovný pomer, tomuto zamestnancovi nárok na náhradu mzdy vôbec nevznikol.

2.3. Vychádzajúc z preukázaných okolností prejednávanej veci, teda, že pracovný pomer so žalobkyňou mal podľa neplatného právneho úkonu žalovanej skončiť dňa 31. marca 2013 a že žalobkyňa bola v období od 01. apríla 2013 do 08. augusta 2013 a od 17. marca 2014 do 01. decembra 2014 práceneschopná, dospel odvolací súd k záveru, že žalobkyni vznikol nárok na náhradu mzdy za obdobie od 09. augusta 2013 do 16. marca 2014 (7 mesiacov a 8 dní) a od 02. decembra 2014 do 24. januára 2015 (1 mesiac a 23 dní), spolu teda za obdobie deviatich mesiacov. Pokiaľ ide o vyčíslenie priznaného nároku, odvolací súd vychádzal z ustanovenia § 134 ods. 4 Zákonníka práce v znení zákona č. 460/2008 Z. z. účinnom od 01. januára 2009, ktoré ustanovuje, že priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný

hodinový zárobok. Odvolací súd priznal žalobkyni nárok na náhradu mzdy v celkovej sume 3 111,71 eura (1 721,90 eura + 1 389,81 eura). V uvedenej sume preto, lebo z odvolacím súdom ustáleného rozhodného obdobia si žalobkyňa žalobou uplatnila len nárok na náhradu mzdy za obdobie od 02. decembra 2014 do 24. januára 2015; odvolací súd cítiac sa byť viazaný jej žalobným návrhom (§ 216 ods. 1 CSP) jej mohol priznať, len nárok na náhradu mzdy za toto obdobie. Z uvedených dôvodov napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku I. zmenil tak, ako bolo uvedené vo výrokovej časti rozhodnutia odvolacieho súdu. O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP; v spore úspešnej žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania nepriznal, pretože jej v odvolacom konaní žiadne trovy nevznikli.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu žalovaná (ďalej aj „dovolateľka“) podala dovolanie, prípustnosť ktorého odôvodňovala ustanovením § 421 ods. 1 písm. b) CSP, podľa ktorého rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnych otázok, ktoré v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené (bližšie viď bod 3.2. a 3.3.)

3.1. Dovolateľka mala za to, že R 90/1970 (Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSSR z 22. decembra 1969 sp. zn. 6 Cz 72/69), na ktoré poukázal odvolací súd a ktoré považoval za ustálenú súdnu prax, nemožno považovať za ustálenú rozhodovaciu prax, vzťahujúcu sa na prejednávany prípad; osobitne ak sa týka ustanovení iného právneho predpisu, ktorý bol zrušený ešte v roku 2002 (zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce). Odhliadnuc od toho, záver prezentovaný v tomto rozhodnutí spred vyše päťdesiatich rokov, nie je použiteľný v prejednávanej veci. Žalovaná skončila pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce (v dôsledku premiestnenia právneho odboru, ako časti zamestnávateľa, zo Žiliny do Bratislavy). Žalobkyňa oznámila žalovanej listom zo 17. decembra 2012, že trvá na ďalšom zamestnávaní, tieto skutkové okolnosti nemožno subsumovať pod hypotézu právnej normy v citovanom § 61 ods. 2 písm. b) zákona č. 65/1965 Zb. [§ 79 ods. 3 písm. b) v spojení s § 79 ods. 4 Zákonníka práce v znení účinnom do 31. decembra 2012]. Konštatovanie, že náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že zamestnávateľ mu znemožnil vykonať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ku ktorej bol tiež schopný a ochotný, sa evidentne vzťahuje iba na situáciu predpokladanú v § 61 ods. 2 písm. b) zákona č. 65/1965 Zb. Žiadne iné rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky odvolací súd neidentifikoval, žalovaná však uviedla, že sú jej známe rozhodnutia súdov nižšej inštancie a dovolacieho súdu (napr. 3Cdo/36/2019), v ktorých súdy schematicky a nekriticky preberajú záver z R 90/1970 a paušálne konštatujú, že táto náhrada „nemá charakter ekvivalentu mzdy“, a to bez ohľadu na spôsob skončenia pracovného pomeru a trvanie resp. netrvanie zamestnanca na ďalšom zamestnávaní. Žalovaná sa preto domnieva, že napadnutý rozsudok závisí od vyriešenia právnych otázok, ktoré v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené.

3.2. Ako prvú uviedla právnu otázku „, ak patrí zamestnancovi náhrada mzdy za deväť mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 01. septembra 2011 do 31. decembra 2012, predlžuje sa celkový čas, za ktorý by sa mala náhrada mzdy zamestnancovi poskytnúť, o dobu trvania dočasnej pracovnej neschopnosti?“ Uvedenú právnu otázku parafrázovala aj ako: „Započítava sa do celkového času, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrady mzdy, aj čas trvania jeho dočasnej pracovnej neschopnosti?“. V tejto súvislosti uviedla, že odvolací súd uzavrel, že zamestnanec má nárok na náhradu mzdy za prvých deväť mesiacov po neplatnom skončení pracovného pomeru. S odkazom na R 90/1970 však túto dobu de facto predlžil o čas trvania práceneschopnosti zamestnanca. Mala za to, že doba, za ktorú patrí zamestnancovi nárok na náhradu mzdy je ohraničená v zákone exaktne a nie je pritom sporné, že ide o prvých deväť mesiacov od skončenia pracovného pomeru (ods. 31 rozsudku odvolacieho súdu). Nasvedčujú tomu aj relatívne recentné závery rozhodovacej praxe k výkladu § 79 ods. 2 Zákonníka práce v rôznych časových zneniach, ktoré sú plne aplikovateľné aj v tomto konaní (uznesenie Ústavného súdu SR z 09. mája 2017 sp. zn. II. ÚS 302/2017, rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 19. septembra 2017 sp. zn. 8Co/90/2017, rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 15. marca 2018 sp. zn. 3CoPr/1/2017). Z argumentácie Krajského súdu v Žiline sa javí, že výklad právnej normy extenzívne a tendenčne prispôbil slabšej sporovej strane - zamestnancovi. Odvolací súd svoje závery odôvodnil aj odkazom na R 90/1970, z ktorého prvej právnej vety vyplýva, že

zamestnanec nemá nárok na náhradu mzdy počas trvania svojej práceneschopnosti, napriek tomu právnu vetu judikátu paradoxne interpretoval tak, že by sa o obdobie práceneschopnosti zamestnanca malo predĺžiť prvých deväť mesiacov, za ktoré mu patrí náhrada mzdy podľa § 79 ods. 2 ZP v znení účinnom do 31. decembra 2012.

3.3. Ako druhú uviedla žalovaná právnu otázku či „má náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce povahu kompenzačného ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec „nemohol zarobiť“ v dôsledku toho, že zamestnávateľ mu znemožnil vykonať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ku ktorej bol tiež schopný a ochotný, alebo povahu satisfakcie pre zamestnanca a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý pristúpil k neplatnému skončeniu pracovného pomeru? Dovolateľka namietala záver odvolacieho súdu, že náhrada mzdy má povahu sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý neplatne skončil pracovný pomer so zamestnancom, odkazujúc na judikát R 90/1970, osobitne na jeho druhú právnu vetu „Náhrada mzdy podľa § 61 ods. 2 Zák. práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si pracovník nemohol zarábať v dôsledku toho, že mu organizácia znemožnila konať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ku ktorej bol tiež schopný a ochotný, ale má povahu satisfakcie voči pracovníkovi a súčasne aj sankcie voči organizácii, ktorá bezdôvodne pristúpila k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru s pracovníkom.“ Žalovaná uviedla, že aplikácia druhej právnej vety judikátu R 90/1970 je pri aktuálnej právnej úprave vylúčená a problematickým aspektom použiteľnosti záverov R 90/1970, v tomto prípade sú významné spoločenské zmeny po roku 1989, keď všeobecnú pracovnú povinnosť nahradil systém voľného trhu práce. Pokiaľ teda odvolací súd dospel k záveru, že náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce má povahu satisfakcie pre zamestnanca a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý pristúpil k neplatnému skončeniu pracovného pomeru, vychádzal zo zjavne nesprávneho právneho posúdenia veci. Vzhľadom na uvedené skutočnosti sa domáhala, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolaniu v celom rozsahu vyhovel a rozsudok odvolacieho súdu v napadnutej časti zmenil tak, že žalobu aj vo zvyšku zamietne a žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania pred súdom prvej inštancie, trov odvolacieho a dovolacieho konania.

4. Žalobkyňa vo svojom písomnom vyjadrení k dovolaniu uviedla, že záver odvolacieho súdu, že v danom prípade náhrada mzdy má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, považuje za právne dôvodný a súčasne má za to, že je aj v súlade s dobrými mravmi, keď žalovaná ako zamestnávateľ postupovala voči žalobkyni pri daní výpovede jednoznačne v rozpore s právom a dobrými mravmi. Žalobkyňa rozhodnutie rešpektuje, i keď vyznelo v jej prospech len čiastočne. Žalobkyňa považuje dôvody dovolania žalovanej za vyslovene účelové až vykonštruované v snahe vyvolať dojem existencie zákonných dôvodov pre dovolanie a teda v konečnom dôsledku v jej snahe uspieť. Rovnako za účelové a bezprecedentné považuje spochybňovanie už právoplatných rozhodnutí sudov, ktoré do svojich rozhodnutí prevzali R 90/1970 s rovnakým odôvodnením, ako to urobil odvolací súd v napadnutom rozsudku. Tento postup žalovanej považovala za spochybňovanie právnej istoty právoplatných rozsudkov súdov v obdobných pracovnoprávných sporoch i spochybňovanie právnej istoty účastníkov týchto sporov a ich viery v spravodlivé a nezávislé rozhodovanie. Žalobkyňa dovolaciemu súdu navrhla, aby v zmysle § 447 CSP odmietol dovolanie žalovanej, keďže dovolateľkou nastolené právne otázky už najvyšším súdom v zmysle zásady „iura novit curia“ vyriešené boli, alternatívne aby ho v zmysle § 448 CSP zamietol ako podané bez právneho dôvodu, pričom žiadala priznať náhradu trov právneho zastupovania vo veci.

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 žalovanej treba odmietnuť.

6. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok, ktorý má v systéme opravných prostriedkov civilného sporového konania osobitné postavenie. Jeho mimoriadnej povahe zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti, ktorá vymedzuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia a ktorú je potrebné vzhľadom na narušenie princípu právnej istoty strán, o ktorých veci sa už právoplatne rozhodlo, vykladať reštriktívne (rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 3

Cdo 59/2017, sp. zn. 5 Cdo 145/2016, sp. zn. 8 Cdo 107/2017). Ak by najvyšší súd bez ohľadu na neprípustnosť dovolania pristúpil k posúdeniu vecnej správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu, porušil by základné právo na súdnu ochranu toho, kto stojí na opačnej procesnej strane (rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 144/2017, sp. zn. 1 Cdo 137/2016 a tiež rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 172/03).

7. Podľa § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP. Otázka posúdenia, či sú, alebo nie sú splnené podmienky prípustnosti dovolania patrí do výlučnej právomoci odvolacieho súdu.

8. Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. 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. 1 a ods. 2 CSP).

9. Vychádzajúc z citovaných zákonných ustanovení je zřejmé, že na to, aby sa dovolací súd mohol zaoberať dôvodnosťou dovolania, v ktorom sa namieta nesprávne právne posúdenie veci, musí byť splnená jednak podmienka vymedzenia tohto dovolacieho dôvodu spôsobom uvedeným v § 432 CSP, a musia byť splnené aj predpoklady prípustnosti dovolania vyplývajúce z ustanovenia § 421 CSP.

10. 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 odvolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

11. Aby určitá otázka spĺňala kritérium prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 CSP, musí ísť predovšetkým o otázku zásadného právneho významu (nie o otázku skutkovú), hmotnoprávnej alebo procesnoprávnej povahy, od ktorej vyriešenia záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, ktorá je v dovolaní vymedzená jasným, určitým, zrozumiteľným spôsobom, ktorý umožňuje posúdiť prípustnosť (prípadne aj dôvodnosť) dovolania. Základným predpokladom prípustnosti dovolania je, že dovolací súd vo svojej rozhodovacej praxi doposiaľ neposudzoval právnu otázku vymedzenú dovolateľom (t. j. právne posúdenie veci dovolacím súdom, s ktorým dovolateľ nesúhlasí). Ak dovolateľ vyvodzuje prípustnosť dovolania z ustanovenia § 421 CSP, má viazanosť odvolacieho súdu dovolacími dôvodmi (§ 440 CSP) kľúčový význam v tom zmysle, že posúdenie prípustnosti dovolania závisí od toho, ako dovolateľ sám vysvetlí (konkretizuje a náležite doloží), že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia dovolateľom vymedzenej právnej otázky a že sa jedná o prípad, na ktorý sa vzťahuje toto ustanovenie.

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

13. Podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce v znení účinnom do 31. decembra 2012 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.

13.1. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, v znení účinnom do 31. decembra 2012, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

14. Žalovaná v dovolaní uplatnila dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP, podľa ktorého rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnych otázok, ktoré v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte neboli vyriešené:

15. Ako prvú formulovala nasledovnú právnu otázku „Ak patrí zamestnancovi náhrada mzdy za deväť mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 01. septembra 2011 do 31. decembra 2012, predlžuje sa celkový čas, za ktorý by sa mala náhrada mzdy zamestnancovi poskytnúť, o dobu trvania dočasnej pracovnej neschopnosti?" Uvedenú právnu otázku parafrázovala aj ako: „Započítava sa do celkového času, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrady mzdy, aj čas trvania jeho dočasnej pracovnej neschopnosti?".

15.1. Odvolací súd v dôvodoch napadnutého rozhodnutia prezentoval názor, že „zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa patrí náhrada mzdy maximálne v rozsahu zodpovedajúcom dobe deviatich mesiacov, počas ktorých bol schopný a ochotný konať prácu podľa pracovnej zmluvy", počítaných odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní (najskôr však odo dňa nasledujúceho po dni, kedy mal podľa neplatného právneho úkonu zamestnávateľa skončiť pracovný pomer). Vychádzajúc z konkrétnych okolností danej veci nemohol nechať bez povšimnutia, že pracovný pomer so žalobkyňou mal podľa neplatného právneho úkonu žalovanej skončiť dňa 31. marca 2013 a že žalobkyňa bola v období od 01. apríla 2013 do 08. augusta 2013 a od 17. marca 2014 do 01. decembra 2014 práceneschopná. Odvolací súd mal preto za to, že žalobkyni vznikol nárok na náhradu mzdy za obdobie od 09. augusta 2013 do 16. marca 2014 (7 mesiacov a 8 dní) a od 02. decembra 2014 do 24. januára 2015 (1 mesiac a 23 dní), spolu teda za obdobie deviatich mesiacov. Z uvedeného je zrejmé, že sa nestotožnil s obranou žalovanej, že zamestnanec má nárok na náhradu mzdy za prvých deväť mesiacov po neplatnom skončení pracovného pomeru (bez ohľadu na prípadnú práceneschopnosť - pozn. odvolacieho súdu), keďže nárok na náhradu mzdy je ohraničený v zákone exaktne. Odvolací súd s poukazom na dávnejšie právne závery (podľa žalovanej už neaktuálne) vyjadrené v R 90/1970 však túto dobu de facto predlžil o čas trvania práceneschopnosti zamestnanca.

15.2. Podľa R 90/1970 „ak pracovník nie je schopný (napr. pre práceneschopnosť, keď mu patrí nemocenské) alebo ochotný vykonávať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce (teraz § 79 ods. 1 Zákonníka práce)". Záverom obsiahnutým v uvedenom judikáte zodpovedá aj Stanovisko Cpjf 104/74 k niektorým ustanoveniam zákonníka práce zmeneným alebo doplneným ustanoveniami zákona č. 20/1975 Sb. (R 51/1975) „Náhrada mzdy, jak ji upravuje ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce, je důsledkem neplnění povinností organizace, která je povinna přidělovat pracovníku trvajícimu na tom, aby ho organizace dále zaměstnávala, práci podle ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce v souladu s pracovní smlouvou. Přiznání této náhrady je závislé na možnosti a ochotě pracovníka práci vykonávat. Jestliže tedy pracovník není schopen (např. v důsledku pracovní neschopnosti, kdy mu náleží nemocenské dávky) práci konat, nemá v této době nárok na poskytnutí náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zákonníka práce (srov. rozhodnutí uveřejněné pod č. 90/1970 Sbírky soudních rozhodnutí). Doby, za kterou pracovník z tohoto důvodu nemá nárok na poskytnutí náhrady mzdy, není tedy možno započítat do již uvedené doby šesti měsíců (§ 61 odst. 2 zák. práce)".

15.3. Podľa názoru odvolacieho súdu riešenie v spore nastolenej otázky ohľadne (ne)započítania doby práceneschopnosti do celkového nároku na náhradu mzdy prezentované zo strany odvolacieho súdu nie je v rozpore s účelom a cieľom použitých ustanovení Zákonníka práce (§ 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31. decembra 2012). Zároveň závery prijaté odvolacím súdom plne zodpovedajú už

skorším stanoviskám k akým dospela judikatúra najvyššieho súdu (R 90/1970) a aj napriek zmenám v právnej úprave sú naďalej aktuálne (3Cdo/36/2019, tiež 5Cdo/225/2018).

16. Ako druhú uviedla žalovaná právnu otázku či „má náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce povahu kompenzačného ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec „nemohol zarobiť“ v dôsledku toho, že zamestnávateľ mu znemožnil vykonať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ku ktorej bol tiež schopný a ochotný, alebo povahu satisfakcie pre zamestnanca a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý pristúpil k neplatnému skončeniu pracovného pomeru?

16.1. Tak ako v predošlom prípade, aj pri druhej položenej otázke (po jej preskúmaní) dovolací súd dospel k záveru, že už bola v judikatúre najvyššieho súdu riešená. Konkrétne v už spomínanom R 90/70 (zaoberajúce sa nárokom na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, ktoré vysvetľuje rozdiel medzi nárokom na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 a podľa § 61 ods. 2 zákona č. 65/1965 Zb.) a následne v dopĺňajúcej judikatúre najvyššieho súdu (viď uznesenie z 27. januára 2010 sp. zn. 4 Cdo 159/2008 resp. z 01. októbra 2010 sp. zn. 1Cdo 180/2009) v zmysle ktorej „...právny záver vyplývajúci z judikatúry (R 90/70), podľa ktorého náhrada mzdy podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne okamžite zrušil pracovný pomer so zamestnancom, sa týka prípadov, ktoré po novele Zákonníka práce vykonanej zákonom č. 20/81975 Zb. s účinnosťou od 1. júla 1975, sa stali obsahom ustanovenia § 61 ods. 3 Zákonníka práce. Išlo a aj v súčasnej dobe ide o prípady, v ktorých pri neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnanec netrval na ďalšom zamestnávaní a pri neplatnom okamžitom zrušení pracovného pomeru alebo v skúšobnej dobe mu vznikol nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za dobu výpovednej doby. Uvedený záver preto nie je použiteľný pri posudzovaní nároku na náhradu mzdy v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce a nie je preto významný ani z hľadiska posudzovania začiatku plynutia premlčacej doby na uplatnenie tohto nároku...“ Uvedené závery k otázke charakteru nároku na mzdu pri neplatnom skončení pracovného pomeru sú naďalej aktuálne, čo konštatoval aj najvyšší súd v rozsudku z 27. januára 2022 sp. zn. 5Cdo/225/2018, v ktorom sa predmetnou problematikou podrobne zaoberal. Konštatoval pritom, že porovnaním textu ustanovenia § 61 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. (Zákonník práce) účinného do 31. decembra 1969, resp. do 31. marca 2002 so znením § 79 ods. 1 Zákonníka práce možno dospieť k záveru, že charakter (podstata) nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru sa po zmene právnej úpravy nezmenil a závery citovaných rozhodnutí najvyšších súdov (sp. zn. 6Cdo/246/2010 a sp. zn. 4Cdo/204/2009) sú aj naďalej použiteľné. Zopakoval, že pracovníkovi v každom prípade neplatného zrušenia pracovného pomeru prislúcha náhrada mzdy a jej rozsah je závislý na tom, či sa pracovník rozhodne v organizácii ďalej pracovať a svoje rozhodnutie organizácii oznámi, alebo z organizácie napriek neplatnosti zrušenia pracovného pomeru odíde. Náhrada mzdy priznávaná podľa prvého odseku § 61 zákona č. 65/1965 Zb. účinného do 31. decembra 1969 je dôsledkom neplnenia povinností organizácie, ktorá bola povinná prideľovať pracovníkovi, ktorý trval na tom, aby ho ďalej zamestnávala, prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Priznanie tejto náhrady je preto závislé na možnosti a ochote pracovníka prácu vykonávať; ak pracovník nie je schopný napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské, prácu konať, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa citovaného ustanovenia. Priznanie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 2 písm. b) uvedeného zákona má ale celkom inú povahu, lebo právna norma neviaže v tomto jedinom prípade povinnosť organizácie na náhradu mzdy na ďalšie trvanie pracovného pomeru, ale ako výnimku stanovuje, že pracovník má v prípade neplatného okamžitého zrušenia pracovného pomeru nárok na náhradu mzdy aj vtedy, ak nebude chcieť v organizácii zostať pracovať. Náhrada mzdy nemá v tomto prípade charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si pracovník nemohol zarábať v dôsledku toho, že mu organizácia neumožnila pracovať, ale má povahu satisfakcie voči pracovníkovi aj voči organizácii. Inak povedané a vo vzťahu k položenej otázke dovolací súd uzatvára, že náhrada mzdy má charakter ekvivalentu mzdy v zmysle ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce, nie § 79 ods. 3 Zákonníka práce. V konečnom dôsledku najvyšší súd konštatuje, že správne zodpovedanie druhej dovolateľkou nastolenej otázky nemalo vplyv na správnosť úvah súdov nižších inštancií o dôvodnosti uplatneného nároku.

17. S poukazom na uvedené pod bodmi 12 až 16 dovolací súd nepovažoval uplatnený dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP za dôvodný, keďže rozhodnutie odvolacieho súdu nezáviselo od vyriešenia právnych otázok, ktoré v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené.

18. So zreteľom na uvedené dovolací súd dovolanie žalovanej ako procesne neprípustné pri uplatnenom dovolacom dôvode podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP podľa § 447 písm. c) CSP odmietol.

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

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.