

U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobkyne: **K.** bytom L., v dovolacom konaní zastúpenej JUDr. V., advokátom, V. proti žalovanému: **R.**, IČO X., zast. JUDr. J., advokátkou, **P. o zaplataenie 700 000,-Sk (23. 235,74 Eur) s prísl.**, vedenej na Okresnom súde Zvolen pod sp. zn. 17C/112/2005, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici z 31. marca 2009 sp. zn. 13Co/37/2009 takto

r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici z 31. marca 2009 sp. zn. 13Co/37/2009, vo výroku ktorým bol rozsudok súdu prvého stupňa zmenený a rozhodnuté o náhrade trov konania účastníkov **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

Okresný súd Zvolen rozsudkom z 25. novembra 2008 č.k. 17C/112/2005-248 rozhodol, že odporca/žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni sumu 17. 206,37-€ (518.359,00-Sk) spolu s 12% úrokom z omeškania od 28.02.2005 až do zaplataenia a trovy konania 26.95,35-€ (81.200,00-Sk) a v prevyšujúcej časti súd návrh žalobkyne zamietol.

Krajský súd v Banskej Bystrici na odvolanie žalovaného rozsudkom z 31.marca 2009 č.k. 13Co/37/2009 zmenil rozsudok okresného súdu v časti, pokiaľ bolo žalobe vyhovené, tak, že návrh zamietol; v nenapadnutej časti, pokiaľ bol návrh zamietnutý, žalobkyňu zaviazal zaplatiť na účet Okresného súdu Zvolen sumu 211,49-€ (6.522,00-Sk) a žalovaného zaviazal zaplatiť na účet Okresného súdu Zvolen sumu 386,64-€ (11.648,00-Sk), ponechal rozsudok okresného súdu nedotknutý. Rozsudok okresného súdu vo výroku o trovách prvostupňového

konania zmenil tak že žalobkyni náhradu trov prvostupňového konania nepriznal. Žalovanému náhradu trov prvostupňového a odvolacieho konania nepriznal.

Proti rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie žalobkyňa, ktorá navrhla rozsudok v plnom rozsahu zrušiť, a to z dôvodov uvedených v § 238 O.s.p. a podľa § 243b ods. 2 O.s.p. vrátiť vec na ďalšie konanie a rozhodnutie. V dovolaní namietala, že odvolací súd sa nedostatočne oboznámil so skutkovým stavom v dôsledku čoho nemá jeho rozhodnutie oporu vo výsledkoch dokazovania. Ďalej uviedla že odvolací súd sa neriadil ustanovením § 61 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb., ktoré korešponduje aj s ustanovením § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. v platnom znení. V zmysle tejto právnej úpravy sa mzda považuje za opakujúce sa plnenie, a preto nemožno počítať premlčaciu lehotu tak, ako ju ohraničil súd od počiatku uplatňovaného nároku. Súd mal preto prihliadať aj na rozsah vznesenej námietky premlčania. Z týchto dôvodov považuje rozsudok odvolacieho súdu za nespravodlivý a nezákonný a to už len z toho dôvodu že žalovaný s ňou skončil pracovný pomer neplatne a že za to obdobie od neplatného skončenia pracovného pomeru až do doby kedy jej umožnil pokračovať v práci, odporca nemusí vyplatiť žiadnu náhradu mzdy.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.) zastúpený advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. a bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) a dospel k záveru, že dovolanie je dôvodné.

Z ustanovenia § 236 ods. 1 O.s.p. vyplýva, že dovolaním možno napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa.

Bez ohľadu na to či dovolací súd rozhodol rozsudkom alebo uznesením ustanovenie § 237 O.s.p. pripúšťa dovolanie proti jeho rozhodnutiu, ak konanie v ktorom bolo vydané, je postihnuté niektorou z väd vymenovaných pod písmenami a /až g/. Na tieto vady konania musí dovolací súd prihliadať ex offo, teda vždy, či už ich existenciu účastník namieta alebo nie (§ 242 ods. 1 veta druhá O.s.p.). Dovolateľ nenamietal vadu podľa ustanovenia § 237 O.s.p. a dovolací súd ani existenciu väd uvedených pod písmenami a/ až g/ nezistil.

Podľa § 238 ods. 1 O.s.p. je dovolanie prípustné, ak smeruje proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej.

Dovolanie žalobkyne smeruje proti zmeňujúcemu rozsudku odvolacieho súdu vo veci samej, preto je prípustné.

Žalobkyňa/navrhovateľka v dovolaní uplatnila dovolacie dôvody v zmysle ustanovenia § 241 ods. 2 písm. c) O.s.p. tvrdiac, že rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení.

Právnym posúdením je činnosť súdu pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav veci; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil náležitý právny predpis alebo síce aplikoval správny predpis, ale ho nesprávne interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

V preskúmvanej veci bolo z pripojeného spisového materiálu zistené, že žalobkyňa pracovala u žalovaného, dňa 25. mája 2001 jej bolo doručené písomné oznámenie žalovaného o okamžitom zrušení pracovného pomeru zo dňa 24. mája 2001. Listom z 24. augusta 2001, doručeným žalovanému 27. augusta 2001, žalobkyňa oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Právoplatným rozsudkom (právoplatnosť nadobudol 19.februára 2004) Okresného súdu Zvolen zo 4. júna 2004 č.k. 12C 225/2001-97 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici z 20. januára 2004 č.k. 13Co 99/04-111 bola určená neplatnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru daného navrhovateľke/žalobkyni odporcom/žalovaným dňa 25.mája 2001. Žalobkyňa sa svojím návrhom domáhala zaplatenia sumy 23. 235,74 Eur (700,000-Sk) s prísl. ako náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Z neplatne rozviazaného pracovného pomeru ale začali žalobkyni vznikáť nároky na náhradu mzdy už dňom nasledujúcim po výplatnom dni, keď jej prvý krát nebola vyplatená mzda v dôsledku neplatnej výpovede., t. j. v januári 2002. Zo strany žalovaného bola vznesená námietka premlčania.

Pre posúdenie veci je rozhodujúce vyriešenie právnej otázky, kedy začína plynúť premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru.

Túto právnu otázku bolo potrebné posudzovať podľa zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce v znení do 30.4.2001 (ďalej len „Zákonník práce“), teda v znení platnom v čase, keď mal nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru vzniknúť.

Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá i naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy. Táto náhrada mzdy patrí zamestnancovi vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do doby, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru.

Podľa § 119 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce mzda a náhrada mzdy je splatná pozadu za mesačné obdobie, pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie, a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje.

Podľa § 261 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce nárok sa premlčí, ak sa neuplatnil na súde v lehote v tomto zákonníku ustanovenej.

Podľa § 262 ods. 1 Zákonníka práce lehota začína plynúť odo dňa, keď sa právo mohlo uplatniť po prvý raz.

Podľa § 263 ods. 1 Zákonníka práce ak nie je v tomto zákonníku ustanovené inak, je lehota na uplatnenie peňažných nárokov tri roky.

Podľa § 263 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce lehota na uplatnenie peňažných nárokov písomne uznaných čo do dôvodu a výšky tým, kto je povinný nárok uspokojiť, a nárokov zabezpečených obmedzením prevodu nehnuteľností je desať rokov.

Predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy v zmysle citovaného ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce je neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo v skúšobnej dobe a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

Právo na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru preto nemôže vzniknúť skôr než zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný.

Takéto oznámenie sa môže vzťahovať iba k zamestnávaniu v dobe po dni, kedy by podľa rozvázovacieho úkonu zamestnávateľa mal pracovný pomer medzi účastníkmi skončiť (do skončenia pracovného pomeru právo zamestnanca na pridelovanie a vykonávanie práce a tomu zodpovedajúca povinnosť zamestnávateľa vyplýva z obsahu pracovnoprávneho vzťahu). Uvedené oznámenie môže zamestnanec urobiť, ak má mať význam z hľadiska § 61 ods. 1 Zákonníka práce, najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. V zmysle § 262 ods. 1 Zákonníka práce právo na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce možno po prvý raz uplatniť, keď sa táto náhrada stane splatnou, t.j. keď nastane čas jej splnenia. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, teda stáva sa nárokom, a od tohto okamihu začína plynúť trojročná premlčacia lehota v zmysle § 263 ods. 1 Zákonníka práce na uplatnenie tohto nároku. Z ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Premlčujú sa preto jednotlivé náhrady mzdy za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru teda začína plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za ten, ktorý mesiac, za ktorý je požadovaná.

Zároveň je potrebné v súvislosti s vyššie uvedením dať do pozornosti judikatúru (R 10/1969, 4 Cdo 42/1995, R 33/1996), podľa ktorých ak z obsahu žaloby vyplýva že zamestnanec sa domáha neplatnosti skončenia pracovného pomeru preto že chce zostať aj ďalej u zamestnávateľa zamestnaný, alebo že sa domáha vyslovenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bez toho, aby trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, potom treba predpokladať (s tým, že prípadné pochybnosti odstráni súd v priebehu konania), že sa uplatňuje aj nárok na náhradu mzdy. Rovnako bude predmetom žaloby podľa § 64 Zákonníka práce svoj návrh formuluje tak že sa domáha priznania náhrady, pričom tento návrh opiera o skutkové tvrdenie, že zamestnávateľ s ním neplatne rozviazal pracovný pomer a o ďalšie skutočnosti významné z hľadiska vzniku nároku na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 alebo ods. 2 písm. b) Zákonníka práce. Odvolací súd sa v tejto súvislosti nevysporiadal s otázkou fikcie existencie návrhu na priznanie náhrady mzdy v čase podania

návrhu pre určenie neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru daného žalobkyni žalovaným ako aj otázkou prerušenia plynutia premlčacej lehoty.

S možnosťou uplatnenia práva na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru, ktorá nastáva jeho splatnosťou, nijako nesúvisí skutočnosť, že v tej dobe prípadne ešte nie je rozhodnuté o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo zrušením v skúšobnej dobe, ktorej podanie v lehote vyplývajúcej z § 64 Zákonníka práce je inak nevyhnutné na riešenie otázky neplatnosti rozvázovacieho úkonu ako hmotnoprávneho predpokladu pre vznik tohto práva. Na tomto závere nič nemôže zmeniť ani skutočnosť, že nárok na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru nemožno priznať skôr, než je na isto postavené, či skutočne ide o neplatné rozviazanie pracovného pomeru, teda že uvedený nárok nemožno prisúdiť, kým nie je právoplatným rozhodnutím súdu určené, že právny úkon, ktorým mal byť pracovný pomer skončený, je neplatný. Ak zamestnanec v žalobe podanej po dni účinnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru tvrdí, že zamestnávateľ s ním neplatne rozviazal pracovný pomer, potom z obsahu takej žaloby vyplýva, že sa zamestnanec domáha jednak vyslovenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, jeho ďalšieho trvania a taktiež aj prípadnej náhrady mzdy podľa ust. § 61 ods. 1 Zák. práce. Žaloba o neplatnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru je jednak právnym úkonom procesnoprávnym a zároveň i hmotnoprávnym.

V súvislosti s právnym záverom vyplývajúcim 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, dovolací súd poznamenáva, že tento záver sa týka prípadov, ktoré po novele Zákonníka práce vykonanej zákonom č. 20/1975 Zb. s účinnosťou od 1.7.1975, sa stali obsahom ustanovenia § 61 ods. 3 Zákonníka práce. Išlo a aj v súčasnej dobe ide o prípady, v ktorých pri neplatnom rozviazaní 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 lehoty na uplatnenie tohto nároku.

Z uvedených dôvodov vyššie je zrejme, že navrhovateľka/žalobkyňa dovolaním opodstatnene napadla rozsudok odvolacieho súdu, ktorý spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Najvyšší súd Slovenskej republiky preto napadnutý rozsudok odvolacieho súdu v napadnutom rozsahu zrušil a vec mu v tejto časti vrátil na ďalšie konanie.

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

V Bratislave 27. októbra 2009

JUDr. Jana Bajánková, v.r.
predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia :

Hrčková Marta