

|                            |                                |
|----------------------------|--------------------------------|
| Súd:                       | Najvyšší súd SR                |
| Spisová značka:            | 2Cdo/198/2022                  |
| Identifikačné číslo spisu: | 8112226813                     |
| Dátum vydania rozhodnutia: | 29.04.2024                     |
| Meno a priezvisko:         | Mgr. Katarína Katková          |
| Funkcia:                   | sudca                          |
| ECLI:                      | ECLI:SK:NSSR:2024:8112226813.3 |

## UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne W. B., narodenej R., Q., proti žalovanému KOMUNÁLNA poisťovňa, a. s. Vienna Insurance Group, Bratislava, Štefánikova 17, IČO: 31 595 545, zastúpenému advokátom JUDr. Felixom Neupauerom, Bratislava, Dvořákovo nábrežie 8/A, o náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Prešov pod sp. zn. 13Cpr/6/2012, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Prešove z 19. júna 2018 sp. zn. 6CoPr/2/2018, takto

### rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Prešove z 19. júna 2018 sp. zn. 6CoPr/2/2018 z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

### Odôvodnenie

1. Okresný súd Prešov (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) rozsudkom z 15. decembra 2014 č. k. 13Cpr/6/2012-128 v spojení s opravným uznesením súdu prvej inštancie zo 4. februára 2015 č. k. 13Cpr/6/2012-141 a s doplniacim rozsudkom súdu prvej inštancie z 13. júna 2018 č. k. 13Cpr/6/2012-320 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 33.023,52 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 364,23 eur odo dňa 15. marca 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. apríla 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. mája 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. júna 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. júla 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. augusta 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. septembra 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. októbra 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. novembra 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. decembra 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. januára 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. februára 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. marca 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. apríla 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. mája 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. júna 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. júla 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. augusta 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy

728,46 eur odo dňa 15. septembra 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. októbra 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. novembra 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. decembra 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. januára 2012 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. februára 2012 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. marca 2012 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. apríla 2012 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. mája 2012 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. júna 2012 do zaplattenia, vo výške 8,75 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. júla 2012 do zaplattenia, vo výške 8,75 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. augusta 2012 do zaplattenia, vo výške 8,75 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. septembra 2012 do zaplattenia, vo výške 8,75 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. októbra 2012 do zaplattenia, vo výške 8,75 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. novembra 2012 do zaplattenia, vo výške 8,75 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. decembra 2012 do zaplattenia, vo výške 8,75 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. januára 2013 do zaplattenia, vo výške 5 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. februára 2013 do zaplattenia, vo výške 5 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. marca 2013 do zaplattenia, vo výške 5 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. apríla 2013 do zaplattenia, vo výške 5 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. mája 2013 do zaplattenia, vo výške 5 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. júna 2013 do zaplattenia, vo výške 5 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. júla 2013 do zaplattenia, vo výške 5,5 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. augusta 2013 do zaplattenia, vo výške 5,5 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. septembra 2013 do zaplattenia, vo výške 5,5 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. októbra 2013 do zaplattenia, vo výške 5,25 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. novembra 2013 do zaplattenia, vo výške 5,25 % ročne zo sumy 728,46 eur odo dňa 15. decembra 2013 do zaplattenia, do 3 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku (I. výrok) a v prevyšujúcej časti žalobu zamietol (II. výrok) s tým, že o trovách konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej (III. výrok). Ďalej súd prvej inštancie rozhodol, že nárok žalobkyne na náhradu škody vo výške 7.000 eur vylučuje na samostatné konanie (IV. výrok).

1.1. Z odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie vyplýva, že žalobkyňa sa žalobou (po pripustení zmeny žaloby uznesením súdu prvej inštancie z 3. júna 2014 sp. zn. 13Cpr/6/2012) domáhala proti žalovanému zaplattenia náhrady mzdy vo výške 897,71 eur mesačne o d 15. februára 2010 d o 30. novembra 2013 s prísľusenstvom a náhrady škody vo výške 7.000 eur.

1.2. Súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa § 79 ods. 1, 2, § 134 ods. 1, 2, 3, 4, 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení účinnom v čase neplatného skončenia pracovného pomeru (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“), § 517 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“ alebo „OZ“), § 3 ods. 1 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení účinnom do 31. januára 2013 (ďalej len „nariadenie vlády č. 87/1995 Z. z.“) a § 3 ods. 1 nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z. v znení účinnom od 1. februára 2013.

1.3. Súd prvej inštancie zistil, že žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe pracovnej zmluvy z 31. júla 2003 ako regionálny obchodný zástupca. Mzda bola dohodnutá vo výške 8.000 Sk po dobu troch mesiacov a následne jej bola zaručená minimálna mzda a provízna odmena závislá od uhradeného poistného.

1.4. Listom zo 4. februára 2010 žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobkyňou podľa § 68 Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny.

1.5. Listom z 15. februára 2010 žalobkyňa (prostredníctvom právneho zástupcu) oznámila žalovanému, že nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru a žiadala o pridelenie práce podľa pracovnej zmluvy.

1.6. Okresný súd Prešov rozsudkom z 19. januára 2011 sp. zn. 11C/79/2010 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove z 25. septembra 2013 sp. zn. 2CoPr/21/2012, ktorý nadobudol právoplatnosť

dňom 25. novembra 2013, určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným zo 4. februára 2010, ktoré bolo doručené žalobkyni dňa 9. februára 2010, je neplatné a pracovný pomer trvá naďalej.

1.7. Súd prvej inštancie uviedol, že ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer okamžite, 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.

1.8. V posudzovanej veci rozhodujúcim obdobím pre výpočet priemerného zárobku bol október až december r. 2009. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely bol zistený z hrubej mzdy zúčtovanej žalobkyni na výplatu v rozhodnom období a z obdobia odpracovaného ňou v rozhodnom období.

1.8.1. Odpracovaná doba v rozhodnom období v hodinách: október 21 dní x 8 hodín - 168 hodín, november 20 dní x 8 hodín - 160 hodín, december 21 dní x 8 hodín - 168 hodín, spolu 456 hodín.

1.8.2. Mzda zúčtovaná v rozhodujúcom období: október 612,10 eur, november 448,79 eur, december 1.016,60 eur, spolu 923,65 eur.

1.8.3. Priemerný hodinový zárobok -  $2.077,49 \text{ eur} : 496 = 4,1885 \text{ eur}$ .

1.8.4. Priemerný mesačný zárobok -  $4,1885 \text{ eur} \times 173,92 \text{ hod.} = 728,46 \text{ eur}$ .

1.9. Pretože žalobkyňa dňa 15. februára 2010 oznámila žalovanému, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával, súd prvej inštancie priznal žalobkyni náhradu mzdy súhrnne vo výške 33.023,52 eur za obdobie od 15. februára 2010 do právoplatnosti rozsudku, ktorým bolo určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, t. j. do 25. novembra 2013, a to za február 2010 vo výške 364,23 eur + 728,46 eur x 44 mesiacov + za november 2013 vo výške 607,05 eur a v prevyšujúcej časti (ohľadne náhrady mzdy za obdobie po právoplatnosti rozsudku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru do 30. novembra 2013) žalobu zamietol.

1.10. Splatnosť jednotlivých miezd bola dohodnutá v pracovnej zmluve najneskôr na desiaty kalendárny deň v mesiaci, preto sa žalovaný dostal do omeškania so zaplatením mzdy za mesiac február 2010 dňa 11. marca 2010 a obdobne i so zaplatením miezd za ďalšie mesiace.

1.10.1. Keďže žalobkyňa si uplatnila nárok na úrok z omeškania až od 15. marca 2010, súd prvej inštancie priznal žalobkyni uplatnené úroky z omeškania z náhrady mzdy za každý mesiac vždy od 15. dňa mesiaca po splatnosti v zmysle nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z., resp. pokiaľ žalobkyňa uplatnila nižší úrok z omeškania, než ako bol zákonný úrok z omeškania, súd prvej inštancie priznal úrok z omeškania vo výške uplatnenej žalobkyňou.

1.11. Súd prvej inštancie podotkol, že žalobkyňou uplatnený nárok na náhradu škody vylúčil na samostatné konanie (§ 112 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov; ďalej len „OSP“).

1.12. Súd prvej inštancie dodal, že o náhrade trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej (§ 151 ods. 3 OSP).

2. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) rozsudkom z 19. júna 2018 č. k. 6CoPr/2/2018 -336 (v poradí tretím rozsudkom) na odvolanie žalovaného potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v spojení s opravným uznesením a dopĺňacím rozsudkom súdu prvej inštancie.

2.1. Odvolací súd konštatoval, že žalovaný odobral žalobkyni tzv. poisťný kmeň, čo malo za následok, že nemohla pracovať.

2.2. Žalobkyňa bola u žalovaného zamestnaná ako obchodný zástupca, preto i v čase pracovnej neschopnosti mala vychádzky a mohla sa stretávať s ľuďmi, a teda mohla uzatvárať i zmluvy.

2.2.1. Je všeobecne známa skutočnosť, že obchodný zástupca sa prispôbuje pracovnému režimu svojich klientov a často je jeho pracovný čas mimo rámca štandardného pracovného času (od 8.00 hod. do 16.00 hod.), pričom z pracovnej aktivity nie sú vylúčené ani soboty a nedele a nebolo zistené, že by pre žalovaného bol neprijateľný klient len preto, že bol „skontrahovaný“ počas pracovnej neschopnosti obchodného zástupcu. Podľa názoru odvolacieho súdu získanie nového klienta obchodným zástupcom nie je obmedzená rôznymi pracovnoprávnymi skutočnosťami, ktoré majú povahu prekážok v práci.

2.2.2. Žalobkyňa ako obchodný zástupca bola odmeňovaná podľa provízií, a teda aj v období pracovnej neschopnosti by bola žalobkyni vyplatená provízna odmena, ktorá závisí od toho, kedy bolo zaplatené poistné. Výška príjmu obchodného zástupcu podľa vyjadrenia žalovaného bola v rozhodujúcej miere závislá len od jeho obchodných zručností. Typické pre prácu obchodného zástupcu je, že zdravotné problémy pretrvávajúce až do pracovnej neschopnosti umožňujú zadovážovať poisťovní klientov, čo má vplyv na zárobok zamestnanca.

2.2.3. Odvolací súd posúdil ako nedôvodnú odvoláciu námietku žalovaného týkajúcu sa nesprávneho právneho posúdenia veci tým, že bola žalobkyni priznaná náhrada mzdy aj za obdobie pracovnej neschopnosti. Podľa názoru odvolacieho súdu nepriznanie náhrady mzdy je pre spravodlivé usporiadanie veci neprijateľné. Ak zamestnanec (z dôvodu jeho špecifického postavenia obchodného zástupcu a jeho provízneho systému odmeňovania) má aj v rámci pracovnej neschopnosti vyplácanú mzdu podľa provízií, nie je dôvod na odklon od takéhoto pravidla v prípade, že ide o náhradu takejto mzdy. Špecifickosť prípadu je daná aj tým, že pre žalobkyňu pracovná neschopnosť neznamenal prekážku v „zháňaní“ klientov pre žalovaného.

2.3. Podľa názoru odvolacieho súdu súd prvej inštancie správne vychádzal pri určení náhrady mzdy z priemerného mesačného zárobku za relevantný štvrťrok (§ 134 ods. 1 až 5 Zákonníka práce), pričom svoje úvahy pri výpočte riadne a presvedčivo odôvodnil. Rozhodnutie súdu prvej inštancie preto nemožno považovať za arbitrárne. Odvolací súd sa s odôvodnením rozsudku súdu prvej inštancie v plnom rozsahu stotožnil vrátane odôvodnenia úrokov z omeškania.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu žalovaný (ďalej len „žalovaný“ alebo „dovolateľ“) podal dovolanie. Prípustnosť dovolania vyvodzoval z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“).

3.1. Podľa jeho názoru rozsudok odvolacieho súdu závisel od vyriešenia právnej otázky, či zamestnanec má nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce aj počas obdobia svojej dočasnej pracovnej neschopnosti, za ktoré mu prináleží nemocenské.

3.2. Právnu otázku vyriešil odvolací súd tak, že zamestnanec má nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce aj počas obdobia svojej práceneschopnosti.

3.3. Mal za to, že odvolací súd vyriešil právnu otázku nesprávne, pričom došlo k odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu.

3.3.1. V tejto súvislosti poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu ČSSR z 22. decembra 1969 sp. zn. 6Cz/72/69, uverejnený v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk, ročník 1970, pod č. 90 (ďalej len „judikát“), ktorého právna veta znie: „Ak pracovník nie je schopný (napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské) alebo ochotný konať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 Zák. práce (v súčasnosti § 79 ods. 1 Zákonníka práce). V judikáte sa ďalej uvádza: ... („)súdy oboch stupňov však pochybili aj pri posúdení dôvodnosti žalobcom uplatneného peňažitého nároku na náhradu mzdy, a to v dôsledku nerozlíšenia rôznej povahy náhrady mzdy, priznávanej pracovníkovi v prípade neplatného okamžitého

zrušenia pracovného pomeru buď podľa § 61 ods. 1 Zák. práce (v súčasnosti § 79 ods. 1 Zákonníka práce) alebo podľa § 61 ods. 2 písm. b) Zák. práce (v súčasnosti § 79 ods. 3 Zákonníka práce). Náhrada mzdy priznávaná podľa prvého odseku je dôsledkom neplnenia povinností zo strany organizácie, ktorá bola povinná prideľovať pracovníkovi, ktorý trval na tom, aby ho ďalej zamestnávala podľa § 35 ods. 1 písm. a) Zák. práce, prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Priznanie tejto náhrady je preto závislé na možnosti a ochote pracovníka prácu vykonávať; ak teda pracovník nie je schopný napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské, prácu konať alebo nie je ochotný konať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 Zák. práce.“...

3.3.2. Ustálenosť rozhodovacej praxe pri riešení právnej otázky, od ktorej sa odvolací súd odklonil, potvrdzuje aj komentárová literatúra, podľa ktorej náhradou mzdy po tom, čo zamestnanec oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní po zrušovanom prejave zamestnávateľa, je povinný zamestnávateľ platiť z dôvodu, že je povinný zamestnancovi aj naďalej prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy. Táto náhrada má právnu povahu satisfakcie za ujmu, ktorú utrpel od zamestnávateľa. Náhradu mzdy zamestnancovi poskytuje v týchto prípadoch len vtedy, keď zamestnanec chce pracovať, alebo môže pracovať. Ak zamestnanec nemôže konať prácu, napr. v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, čerpania materskej, rodičovskej dovolenky, alebo pre inú prekážku v práci, pri ktorej neprislúcha náhrada mzdy, nemá v týchto prípadoch právo na náhradu mzdy (viď Barancová, H., Zákonník práce, Komentár, 1. vydanie, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 349).

3.3.3. Ďalej poukázal na Stanovisko Občianskoprávneho kolégia a Obchodného kolégia Najvyššieho súdu Českej republiky z 9. júna 2004 sp. zn. Cpjn 4/2004 (uverejnené v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk, roč. 2004, pod č. 85), podľa ktorého ... („)zamestnanec nemá nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 1 Zák. práce za dobu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti.“)... K rovnakému právnomu názoru pritom dospel Najvyšší súd Českej republiky i v iných súdnych rozhodnutiach (napr. rozsudok zo 7. augusta 2001 sp. zn. 21Cdo/2315/2000, z 18. mája 2012 sp. zn. 21Cdo/1511/2011).

3.4. Podľa jeho názoru právna otázka, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, mala byť vyriešená tak, že žalobkyňa (zamestnanec) nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce počas obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti, za ktoré mu prináleží nemocenské, preto mala byť žaloba žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie jej dočasnej pracovnej neschopnosti zamietnutá.

3.4.1. Uviedol, že náhrada mzdy poskytovaná podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce je dôsledkom neplnenia povinnosti zamestnávateľa, ktorý je povinný prideľovať prácu zamestnancovi trvajúcom na pokračujúcom zamestnávaní. Ak však zamestnanec nie je schopný prácu vykonávať pre svoju práceneschopnosť, kauzálnu mu nie je možné za dobu jeho práceneschopnosti poskytnúť ani náhradu mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Práceneschopnému zamestnancovi prináleží za uvedenú dobu nemocenské.

3.5. Vzhľadom na uvedené navrhol, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolačný súd“) zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

4. Žalobkyňa vo vyjadrení k dovolaniu uviedla, že rozsudok odvolacieho súdu považuje za vecne správny a zákonný, pričom súdy oboch inštancií zohľadnili špecifiká prejednávanej právnej veci a rozhodli spravodlivo.

4.1. Poukázala na to, že bola odmeňovaná províziou závislou od uhradeného poistného, a teda i v prípade pracovnej neschopnosti jej patrila provízia, preto jej má patriť aj náhrada mzdy.

4.2. Nárok na náhradu mzdy jej vznikol následkom toho, že žalovaný porušil Zákonník práce, keď s ňou v roku 2010 neplatne skončil pracovný pomer.

4.3. Mala za to, že nie je daný ani jeden zo zákonných dôvodov prípustnosti dovolania podľa Civilného sporového poriadku.

4.4. Navrhla, aby najvyšší súd dovolanie žalovaného odmietol.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP), po zistení, že dovolanie podala v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania.

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 § 420 a § 421 CSP.

7. V danom prípade dovolateľ v dovolaní dovolacie dôvody vymedzil podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

8. 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).

9. Uplatnenie dovolacieho dôvodu, ktorým je nesprávne právne posúdenie veci, predpokladá vymedzenie, v čom spočíva nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom. Právnym posúdením veci je činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej normy, ktorá vedie súd k záveru o existencii, resp. neexistencii subjektívnych práv a povinností subjektov konkrétného právneho vzťahu. Súd pri tejto činnosti rieši právne otázky. 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. Nesprávnosť právneho posúdenia veci preto nemožno vymedziť nesprávnym či nedostatočným zistením skutkového stavu, ale len argumentáciou spochybňujúcou použitie právnej normy súdom na daný prípad, alebo jej interpretáciu, prípadne jej aplikáciu súdom na zistený skutkový stav.

10. Ak nemá dovolanie, prípustnosť ktorého strana sporu vyvodzuje z ustanovenia § 421 ods. 1 CSP, vykazovať nedostatky, ktoré by v konečnom dôsledku viedli k znemožneniu meritórneho dovolacieho prieskumu a odmietnutiu dovolania podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa v dovolaní vysvetliť, o ktorú z možností uvedených v ustanoveniach § 421 ods. 1 písm. a) až c) CSP ide, teda z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania (porovnaj rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 1Cdo/206/2017, 1Cdo/203/2016, 3Cdo/235/2016, 4Cdo/89/2017, 7Cdo/20/2017, 8Cdo/186/2016).

11. V prípade uplatnenia dovolacieho dôvodu, ktorým je nesprávne právne posúdenie veci, je riadne vymedzenie tohto dovolacieho dôvodu v zmysle § 432 ods. 2 CSP nevyhnutným predpokladom pre posúdenie prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 CSP. Len konkrétne označenie právnej otázky, ktorú podľa dovolateľa riešil odvolací súd nesprávne, umožňuje dovolaciemu súdu posúdiť, či ide skutočne o otázku, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu.

12. V zmysle zákonných ustanovení dovolací súd môže len konštatovať, že výsledok posúdenia prípustnosti dovolania je teda podmienený tým, ako dovolateľ sám vysvetlí (konkretizuje a doloží), že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia dovolateľom označenej právnej otázky. K uvedenému dovolací súd poznamenáva, že otázka relevantná podľa ustanovenia § 421 ods. 1 CSP musí

mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnu (teda v žiadnom prípade nie o skutkovú otázku). Musí ísť o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia.

13. V dovolaní, ktorého prípustnosť sa vyvodzuje z § 421 ods. 1 písm. a) CSP, by mal dovolateľ: a) konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b) vysvetliť (a označením rozhodnutia najvyššieho súdu doložiť), v čom sa riešenie právnej otázky odvolacím súdom odklonilo od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, c) uviesť, ako by mala byť táto otázka správne riešená.

14. K posúdeniu dôvodnosti dovolania (či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení) môže odvolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti dovolania. Právna úprava dovolacieho konania dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania.

15. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom. Dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

16. V posudzovanej veci dovolateľ v dovolaní vymedzil právnu otázku, či zamestnanec má nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce aj počas obdobia svojej dočasnej pracovnej neschopnosti, za ktoré mu prináleží nemocenské.

17. Dovolací súd konštatuje, že dovolateľ v danom prípade zákonu zodpovedajúcim spôsobom vymedzil právnu otázku. Po konštatovaní prípustnosti dovolania pristúpil dovolací súd k meritórnemu dovolaciemu prieskumu a posúdeniu dôvodnosti podaného dovolania z hľadiska uplatnenej dovolacej argumentácie, t. j. z hľadiska právneho posúdenia veci odvolacím súdom vo vymedzenej právnej otázke.

18. Prípustnosť dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP videl dovolateľ v tom, že odvolací súd sa pri riešení právnej otázky týkajúcej nároku zamestnanca na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce aj počas obdobia svojej dočasnej pracovnej neschopnosti, za ktoré mu prináleží nemocenské, odklonil od rozsudku Najvyššieho súdu ČSSR z 22. decembra 1969 sp. zn. 6Cz/72/69 (R 90/1970). Z uvedeného judikátu podľa dovolateľa jednoznačne vyplýva, že ak zamestnanec nie je schopný (napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské) alebo ochotný konať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 Zák. práce (v súčasnosti § 79 ods. 1 Zákonníka práce).

18.1. Ďalej dovolateľ poukázal i na Stanovisko Občianskoprávneho kolégia a Obchodného kolégia Najvyššieho súdu Českej republiky z 9. júna 2004 sp. zn. Cpjn 4/2004 (uverejnené v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk, roč. 2004, pod č. 85) a taktiež na rozsudky Najvyššieho súdu Českej republiky zo 7. augusta 2001 sp. zn. 21Cdo/2315/2000, z 18. mája 2012 sp. zn. 21Cdo/1511/2011.

18.2. Odvolací súd podľa dovolateľa nesprávne interpretoval právny predpis (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce) a vyvodil nesprávne právne závery, keďže zamestnancovi počas obdobia jeho dočasnej pracovnej neschopnosti neprináleží náhrada mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce, nakoľko mu v dôsledku pracovnej neschopnosti prislúcha nemocenské.

19. Dovolací súd v tomto konaní zastáva názor, že pre správne zodpovedanie žalovaným položenej dovolacej otázky je nevyhnutné vychádzať z charakteru náhrady mzdy, čo vo vzťahu k existujúcej judikatúre vyžaduje porovnanie predošlej právnej úpravy s právnou úpravou, za účinnosti ktorej rozhodovali súdy v základnom konaní.

20. 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.

21. Podľa § 61 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce účinného do 31. marca 2002 (ďalej len „zákon č. 65/1965 Zb.“) 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 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.

22. Porovnajúc zhora citovaný normatívny text Zákonníka práce s normatívnym textom predošlej právnej úpravy zákona č. 65/1965 Zb. (účinný do 31. marca 2002) dovolací súd konštatuje, že ani po zmene právnej úpravy neexistuje dôvod pre iný výklad relevantných ustanovení Zákonníka práce, než aký je daný v existujúcej judikatúre.

23. Vo svetle zhora uvedeného je potom potrebné za zásadné pre prejednávanú vec považovať rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSSR sp. zn. 6Cz/72/69 z 22. decembra 1969, publikované ako R 90/70, ktorého právna veta znie: „Ak pracovník nie je schopný (napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské) alebo ochotný konať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 Zák. práce. 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. Z hľadiska včasnosti uplatnenia nároku podľa § 64 Zák. práce nie je rozhodujúce, že neskoršie v priebehu konania vymedzil pracovník rozsah svojho nároku tak, že miesto pôvodne požadovanej náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 Zák. práce požadoval náhradu mzdy len podľa § 61 ods. 1 Zák. práce.“

23.1. Zo záverov rozhodnutia Najvyššieho súdu ČSSR sp. zn. 6Cz/72/69 vyplýva, že podľa právnej úpravy zákona č. 65/1965 Zb. účinného do 31. decembra 1969 (ktorá je obsahovo totožná s jeho znením účinným do 31. marca 2002, pozn. dovolacieho súdu) 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 § 61 ods. 1 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 § 61 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. Priznanie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 2 písm. b) zákona č. 65/1965 Zb. 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 a súčasne aj sankcie voči organizácii.

24. I z rozsudku najvyššieho súdu z 28. februára 2011 sp. zn. 4Cdo/204/2009 vyplýva: ... („) Výpoveď z pracovného pomeru, okamžité zrušenie pracovného pomeru alebo zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe sú (aj z pohľadu ustanovenia § 61 Zákonníka práce) neplatné len vtedy, ak ich neplatnosť bola určená právoplatným rozhodnutím súdu. Náhrada mzdy, ktorá zamestnancovi patrí podľa ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce, je vyvolaná tým, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo zrušením v skúšobnej dobe prestal v rozpore s ustanovením § 35 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, i napriek tomu, že zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Poskytnutie náhrady mzdy je teda dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi trvajúceho na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, prácu podľa pracovnej zmluvy. K strate na zárobku následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže u zamestnanca prísť len vtedy, ak je sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, karantény alebo z dôvodu inej dôležitej osobnej prekážky v práci, pri ktorej zamestnancovi neprináleží náhrada mzdy (§ 127 Zákonníka práce), nemá nárok ani na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce.“)...

25. V rozsudku z 27. januára 2022 sp. zn. 5Cdo/225/2018 (bod 19. odôvodnenia) najvyšší súd uviedol: ... („) Dovolací súd uzatvára, že porovnaním textu ustanovenia § 61 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. (Zákonník práce) účinného do 31. 12. 1969, resp. do 31. 03. 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 zhora uvedených rozhodnutí najvyšších súdov sú použiteľné aj v súdnej veci. Inak povedané, k strate na zárobku zamestnanca následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať mu prácu (nie následkom plnenia satisfakčnej úlohy náhrady mzdy vysvetlenej vyššie) môže dôjsť len vtedy, ak je zamestnanec sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Tento záver je podporený aj jazykovým znením ustanovenia § 141 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnancovi počas jeho neprítomnosti v práci pre chorobu nepatrí náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“)...

26. Najvyšší súd v rozsudku z 30. januára 2024 sp. zn. 2CdoPr/7/2023 (bod 19.1. odôvodnenia) konštatoval: ... („) Napriek tomu, že zo strany dovolateľa neboli závery o nesplnení podmienok na výkon, resp. pripravenosti žalobcu nastúpiť do práce ako podmienky priznania náhrady mzdy dostatočne spochybnené, považuje dovolací súd za potrebné uviesť, že aj z judikatúry najvyššieho súdu vyplýva, že k strate na zárobku zamestnanca následkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa prideľovať mu prácu (nie následkom plnenia satisfakčnej úlohy náhrady mzdy) môže dôjsť len vtedy, ak je zamestnanec sám pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy (rozsudok najvyššieho súdu z 22. januára 2022 sp. zn. 5Cdo/225/2018).“)...

27. Z uvedeného vyplýva, že rozhodnutie odvolacieho súdu vychádzalo z nesprávneho právneho posúdenia veci v právnej otázke (špecifikovanej v bode 16. odôvodnenia), pričom v riešení právnej otázky odvolacím súdom došlo k odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, nakoľko zamestnanec nemá nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce počas obdobia pracovnej neschopnosti.

28. Dovolací súd záverom dodáva, že pokiaľ dovolateľ v dovolaní poukázal i na Stanovisko Občianskoprávneho kolégia a Obchodného kolégia Najvyššieho súdu Českej republiky z 9. júna 2004 sp. zn. Cpjn 4/2004 (uverejnené v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk, roč. 2004, pod č. 85) a taktiež na rozsudky Najvyššieho súdu Českej republiky zo 7. augusta 2001 sp. zn. 21Cdo/2315/2000, z 18. mája 2012 sp. zn. 21Cdo/1511/2011, uvedené rozhodnutia sú síce rozhodnutím najvyššej súdnej autority, ale cudzieho štátu, preto ich nemožno zahrnúť do rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

28.1. Najvyšší súd už v niektorých rozhodnutiach uviedol, že „ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho

súdu vyjadrujú predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Do tohto pojmu však možno zaradiť aj prax vyjadrenú opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané (nepublikované) rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí nespochybnil, prípadne tieto názory akceptovali a z hľadiska vecného na ne nadviazali“ (rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 3Cdo/6/2017, 3Cdo/158/2017, 4Cdo/95/2017, 5Cdo/87/2017, 6Cdo/21/2017, 6Cdo/129/2017). Do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu možno zahrnúť aj rozhodnutia publikované v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávanej Najvyšším súdom ČSFR, Najvyšším súdom ČR a Najvyšším súdom SR v dobe do 31. decembra 1992, ako aj rozhodnutia uverejnené v Zborníkoch stanovísk, správ o rozhodovaní súdov a súdnych rozhodnutí Najvyšších súdov ČSSR, ČSR a SSR vydaných SEVT Praha v rokoch 1974 (č. I, 1965 - 1967), 1980 (č. II, 1964 - 1969) a 1986 (č. IV, 1970 - 1983), pokiaľ sú stále použiteľné (najmä z hľadiska ich súladu s hodnotami demokratického právneho štátu) a neboli prekonané neskoršou judikatúrou (R 71/2018).

29. Keďže dovolanie žalovaného bolo nielen prípustné podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP, ale aj dôvodné, dovolaciemu súdu neostala iná možnosť, ako rozsudok odvolacieho súdu zrušiť (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátiť na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

30. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP).

31. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

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

### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.