

### U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobcu **I.**, bývajúceho v K., zastúpeného JUDr. T., advokátom so sídlom v K., proti žalovanému **M. a.s.**, so sídlom v K., zastúpenému JUDr. J., advokátom so sídlom v K., **o náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru s príslušenstvom**, vedenej na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 14 C 82/2003, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 19. júna 2008 sp. zn. 1 Co 20/2008, takto

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

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 19. júna 2008 sp. zn. 1 Co 20/2008 **z r u š u j e** a vec mu vracia na ďalšie konanie.

### O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Košice II (súd prvého stupňa), ktorý po právoplatnosti rozhodnutia o neplatnom okamžitom zrušení pracovného pomeru žalobcu listom žalovaného z 3. septembra 1999 (o tejto neplatnosti bolo rozhodnuté rozsudkom súdu prvého stupňa z 25. októbra 2001 č.k. 14 C 1517/99-117, právoplatným 16. mája 2003) rozhodoval o vylúčenom nároku na náhradu mzdy z tohto neplatného rozviazania pracovného pomeru, rozsudkom z 13. novembra 2007 č.k. 14 C 82/2003-301 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi 606 394 Sk brutto s 13 % úrokom z omeškania od 1. júla 2003 do zaplatenia, všetko do 15 dní od právoplatnosti rozsudku; v prevyšujúcej časti uplatneného nároku konanie zastavil (z dôvodu späťvzatia žaloby v tejto časti). Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť na účet súdu prvého stupňa súdny poplatok 24 752 Sk a náhradu trov konania štátu 11 415 Sk do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Účastníkom náhradu trov konania nepriznal. V odôvodnení rozsudku uviedol, že náhradu mzdy priznal za obdobie od 11. septembra 1999 do 16. mája 2003 vrátane, t.j. od oznámenia žalobcu žalovanému, že okamžité zrušenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní, do právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Košiciach, ktorým bol potvrdený rozsudok súdu prvého stupňa o vyslovení neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Ohľadom priznania úroku

z omeškania vychádzal z toho, že mzda a náhrada mzdy sú splatné pozadu za mesačné obdobie (teda že žalovaný bol s výplatom náhrady mzdy v omeškani). Žalobca sa avšak nedomáhal zaplata úroku z omeškania z jednotlivých mesačných náhrad mzdy, ako na to mal nárok, ale až z celkovej mu priznanej náhrady mzdy od 1. júla 2003, preto žalobe s takto požadovaným príslušenstvom (úrokom) vyhovel, poukážuc na § 256 ods. 1 Zákonníka práce (zák. č. 65/1965 Zb.) a na § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z.

Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací na odvolanie žalovaného smerujúce iba do časti týkajúcej sa priznania úrokov z omeškania rozsudkom z 19. júna 2008 sp. zn. 1 Co 20/2008 zmenil rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti o príslušenstve prisúdenej pohľadávky tak, že žalobu o zaplata úrokov z omeškania zamietol. Žalobcovi uložil povinnosť nahradiť žalovanému trovy odvolacieho konania 8 820 Sk na účet právneho zástupcu žalovaného do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Podľa odvolacieho súdu na splatnosť náhrady mzdy podľa § 61 Zákonníka práce sa nevzťahuje ustanovenie § 119 ods. 1 Zákonníka práce a tomu zodpovedajúci článok z kolektívnej zmluvy s tým, že náhrada mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru predstavuje osobitný druh náhrady mzdy a že táto náhrada mzdy nie je splatná mesačne, ale len ako celok. Výška tejto náhrady mzdy závisí od rozhodnutia súdu, ktorý môže na žiadosť žiadateľa zohľadniť konkrétne okolnosti prípadu a náhradu mzdy znížiť, prípadne nepriznať (§ 61 ods. 2 Zákonníka práce); preto ani splatnosť takejto náhrady mzdy nemôže nastať skôr, ako o nej súd rozhodol. Z uvedeného vyvodil, že žalobcovi nárok na úroky z omeškania nevznikol.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca dovolanie. Navrhol, aby dovolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. Prípustnosť dovolania vyvodzoval z § 238 ods. 1 O.s.p. a za dôvod dovolania označil nesprávne právne posúdenie veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Uviedol, že odvolací súd považoval za spor rozhodujúcu otázku posúdenie povahy náhrady mzdy prisudzovanej podľa § 61 Zákonníka práce, ktorú náhradu mzdy odlišil od iných druhov náhrad mzdy, pre ktoré je charakteristické ich poskytovanie pre zákonnú prekážku nevykonávania práce. Tento rozdiel však nemôže viesť k zjavnej diskriminácii takto oprávneného vo vzťahu k oprávneným na peňažné plnenie z iných dôvodov. Nejestvuje na to legislatívny dôvod a ustanovenie § 256 ods. 2 Zákonníka práce je neobíditeľné. Moderačné oprávnenie súdu podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré sa netýka obdobia šiestich mesiacov, na tom nič nemení. Napriek zaužívanému klasifikovaniu náhrady mzdy podľa § 61 Zákonníka práce ako „satisfakcie“ na

jednej a „sankcie“ na druhej strane, ide o klasifikáciu sekundárnu, viac etickú ako hmotnoprávnu. Hmotnoprávne tu ide o ekvivalent znemožneného výkonu práce, za ktorý mzda prislúcha, a sankciou za nevyplatenie je úrok. Ak by jestvovali podmienky uplatnenia moderačného oprávnenia súdu a nárok by nebol priznaný, o úroku netreba uvažovať. Rozsudok priznávajúci náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru je však rozhodnutím deklaratórnym. Doba po 1. júli 2003 do zaplattenia (január 2008) do zákonnej doby úročenia „riadne a včas neuspokojeného nároku“ patrí.

Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu navrhol potvrdiť rozsudok odvolacieho súdu.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie je prípustné podľa § 238 ods. 1 O.s.p. a podal ho včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.), zastúpený advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.), preskúmal bez nariadenia pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) dovolaním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu, ako i konanie, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru, že tento rozsudok je treba zrušiť a vec vrátiť odvolaciemu súdu na ďalšie konanie (§ 243b ods. 1, 2 O.s.p.).

V danej právnej veci je splnená podmienka prípustnosti dovolania, keďže dovolanie žalobcu smeruje proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej (§ 238 ods. 1 O.s.p.).

Vzhľadom na zákonnú povinnosť (§ 242 ods. 1 druhá veta O.s.p.) skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou z procesných väd uvedených v § 237 O.s.p., zaoberal sa Najvyšší súd Slovenskej republiky najprv otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z väd vymenovaných v § 237 písm. a/ až g/ O.s.p. (t.j., či v danej veci nejde o prípad nedostatku právomoci súdu, nedostatku spôsobilosti účastníka byť účastníkom konania, nedostatku riadneho zastúpenia procesne nespôsobilého účastníka, o prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, prípad nepodania návrhu na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, prípad odňatia možnosti účastníka pred súdom konať, alebo prípad rozhodovania vylúčeným sudcom či súdom nesprávne obsadeným). V dovolaní nebola namietaná existencia niektorej z väd uvedených v § 237 O.s.p. a žiadna z nich nebola v dovolacom konaní zistená.

Dovolanie ako dovolací dôvod uvádza, že rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.), a to v spojitosti s rozhodnutím odvolacieho súdu o úrokoch z omeškania ako príslušenstve priznanej náhrady mzdy (zaujatým názorom, že náhrada mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru nie je splatná mesačne, ale len ako celok a že splatnosť takejto náhrady mzdy nemôže nastať skôr, než o nej súd rozhodol). Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval, alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

Podľa § 61 ods. 1 zák. č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov, účinného do 31. marca 2002 (ďalej len „Zák. 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 prvá veta Zák. 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 § 256 ods. 1 Zák. práce účastník, ktorý včas a riadne neuspokojí nárok druhého účastníka, je v omeškaní.

Podľa zák. č. 311/2001 Z.z., účinného od 1. apríla 2002 (ďalej len „ZP“), patrí zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru náhrada mzdy (porovnaj § 79).

Podľa § 129 ods. 1 ZP mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej

zmluve nedohodlo inak. Toto ustanovenie o splatnosti mzdy sa podľa § 132 ZP vzťahuje rovnako aj na náhradu mzdy.

Zamestnanec, ktorý sa domáha na súde určenia, že rozviazanie pracovného pomeru je neplatné, môže v žalobe zároveň (súčasne) uplatniť aj nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru (porovnaj napr. R 36/1979). Prisúdenie tohto nároku však nie je možné skôr, než súd rozhodol o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru (uvedené rozhodnutie o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru predstavuje nevyhnutnú podmienku, bez splnenia ktorej nie je možné rozhodnúť o nároku na náhradu mzdy). Súd v takom prípade spravidla rozhodne v rozsudku nielen o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, ale aj o uplatnenej náhrade mzdy (od výroku o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru je výrok o náhrade mzdy závislý, porovnaj R 1/1975). Ak je to účelné, môže súd najskôr rozhodnúť o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a následne (po právoplatnosti takéhoto rozhodnutia) rozhodnúť o nároku na náhradu mzdy (porovnaj § 152 ods. 2 druhá veta O.s.p.). Nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru môže však zamestnanec uplatniť nielen súčasne so žalobou o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, ale aj neskôr – s rizikom prípadného úspešného namietania premlčania takéhoto nároku žalovaným (porovnaj dôvody v R 8/2003). Pre tento hroziaci nepriaznivý dôsledok pre žalobcu (porovnaj § 262 ods. 1 prvá veta Zák. práce) sa neodporúča neuvážene dlho vyčkávať s uplatnením tohto peňažného nároku na súde, napr. až dovtedy, kým bude právoplatne rozhodnuté o žalobe o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. Možnosť uplatnenia tohto nároku nijako teda neobmedzuje skutočnosť, že v tom čase ešte o žalobe o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru nie je rozhodnuté.

Odvolačí súd v rozpore s citovanou zákonnou úpravou o mesačnej splatnosti náhrady mzdy – „*pozadu za mesačné obdobie*“ (zhodnej ako u mzdy) dospel k záveru, že náhrada mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru nie je takto splatná, ale je splatná ako celok a že splatnosť tejto náhrady mzdy nemôže nastať skôr, než o nej rozhodol súd. Pre náhradu mzdy (bez rozlišovania, či ide o náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru alebo o inú náhradu mzdy) – ako to vyplýva zo zákonnej úpravy – je ale stanovená uvedená mesačná splatnosť, rovnako ako u mzdy. To, že súd náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru môže prisúdiť iba za podmienky, že tento nárok vznikol - odo dňa, keď zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, a za stavu, že už rozhodol (hoci aj v tom istom - jednom - rozsudku)

o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, ako už bolo napísané v predošlom texte tohto odôvodnenia, neznamená, že súd tu určuje splatnosť náhrady mzdy. Aby súd mohol rozhodnutím určovať splatnosť tejto náhrady mzdy, musela by k tomu jestvovať konkrétna hmotnoprávna úprava; takáto úprava však nejestvuje. To, že splatnosť náhrady mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru sa neurčuje súdnym rozhodnutím, má zásadný právny rozmer, súd ako štátny orgán so zreteľom na článok 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky môže konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon.

Splatnosť tejto náhrady mzdy stanovenej právnym predpisom (v Zákonníku práce, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak) si nemožno zamieňať s oprávnením súdu podmieneným žiadosťou zamestnávateľa (žalovaného), kedy môže znížiť, resp. nepriznať náhradu mzdy od času vymedzeného v § 61 ods. 2 Zákonníka práce z roku 1965, resp. v § 79 ods. 2 Zákonníka práce z roku 2001. *Rozsudok p r i z n á v a j ú c i náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru* má povahu deklaratórneho rozsudku, t.j. iba potvrdzuje už jestvujúce hmotné práva a povinnosti [priznaním náhrady mzdy sa nekonštituuje žiadny nový právny stav, ale hmotnoprávnemu vzťahu sa iba (procesne) dodáva kvalita vykonateľného práva]. Len ako upozornenie na terminologickú odlišnosť dáva dovolací súd do pozornosti, že zák. č. 65/1965 Zb. hovorí o nároku z neplatného *rozviazania* pracovného pomeru a zák. č. 311/2001 Z.z. o nároku z neplatného *skončenia* pracovného pomeru.

Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru - a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady - teda nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z citovaných ustanovení hmotného práva.

Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Zákonník práce z roku 1965 (zák. č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov) túto možnosť jednoznačne vyjadril vo svojom § 256 ods. 2 prvá veta tak, že účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Keďže terajší Zákonník práce (zák. č. 311/2001 Z.z.) a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu o úroku z omeškania, treba postupovať i v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškaní s náhradou

mzdy z neplateného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády č. 87/1995 Z.z. pre omeškanie s plnením peňažného dlhu (nariadenie v § 3 a § 4 je vykonávacím predpisom k § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka).

Úrok z omeškania je vo svojej podstate majetkovou sankciou. Má veriteľ (zamestnanca) odškodniť za to, že nemohol použiť dlhovanú istinu náhrady mzdy, úžitky ktorej na druhej strane mohol za čas meškania poberať dlžník (zamestnávateľ). Pri rozhodovaní o priznaní úroku z omeškania nie je rozhodujúce, či žalovaný omeškanie zaviniel, resp. dôvod omeškania; na vznik nároku na úrok z omeškania stačí, že zákonom stanovená lehota plnenia uplynula.

Podľa § 251 ods. 1 ZP ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. aprílom 2002, ak nie je ďalej ustanovené inak. Nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. aprílom 2002 sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

Citované ustanovenie vyjadrujú vzťah novej právnej úpravy k skôr založeným právnym vzťahom. Právna úprava vychádza z tzv. nepravej spätnej pôsobnosti, ktorá zabezpečuje ochranu už nadobudnutých práv podľa skoršieho (doterajšieho) predpisu. V prípade tejto spätnej pôsobnosti sa nároky z pracovnoprávných vzťahov, ktoré (nároky) vznikli v minulosti (pred 1. aprílom 2002, t.j. za účinnosti skoršieho právneho predpisu), spravujú skorším právnym predpisom. Nároky, ktoré dovtedy nevznikli (vznikli až po účinnosti nového predpisu), sa už posudzujú podľa nového právneho predpisu - aplikuje sa zák. č. 311/2001 Z.z., aj keď (hoci) ide o následky vyplývajúce zo situácie spred účinnosti predchádzajúcej právnej úpravy.

Nárok na úroky z omeškania od 1. júla 2003, ktoré požadoval žalobca, ako nárok z pracovnoprávneho vzťahu nemohol vzniknúť pred 1. aprílom 2002, preto uvedený nárok nemožno posudzovať podľa zák. č. 65/1965 Zb.

Z uvedeného vyplýva, že odvolací súd zaujal nesprávny právny názor, že k omeškaniu žalovaného s jeho plnením náhrady mzdy žalobcovi nedošlo, a preto žalobcovi úroky z omeškania nepatria. Nevzal pri svojom rozhodovaní zreteľ na to, že čas, dokedy má

žalovaný splniť predmetný peňažný dlh, je stanovený právnym predpisom (Zákonníkom práce), nie určený rozhodnutím súdu. Opodstatnene sa preto v dovolaní namietalo nesprávne právne posúdenie veci (nároku žalobcu na úroky z omeškania v spojitosti s plnením náhrady mzdy) odvolacím súdom. Nakoľko odvolací súd pri posudzovaní omeškania žalovaného s plnením náhrady mzdy žalobcovi riešil nárok žalobcu v rozpore s hmotným právom, nezostalo dovolaciemu súdu, než rozsudok odvolacieho súdu uznesením zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie (§ 243b ods. 1, 2, 4 O.s.p.). Právny záver vyslovený dovolacím súdom v tomto rozhodnutí je pre odvolací súd v ďalšom konaní záväzný (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

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

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

**V Bratislave 17. decembra 2009**

**JUDr. Jana B a j á n k o v á, v.r.**  
**predsedníčka senátu**

Za správnosť vyhotovenia: Klaudia Vrauková