

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	1Cdo/167/2022
Identifikačné číslo spisu:	1414204408
Dátum vydania rozhodnutia:	25.10.2023
Meno a priezvisko:	JUDr. Erika Šobichová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2023:1414204408.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu K. X.. C. Š., narodeného X. O. XXXX, D., I. XX, zastúpeného advokátom JUDr. Róbertom Dupkalom, Bratislava, Radlinského 51, proti žalovanému Výsoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, s. r. o., Bratislava, Furdekova 16, IČO: 35 847 018, zastúpenému advokátom JUDr. Petrom Škultétym, Bratislava, Na vŕšku 8, o náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Bratislava IV pod sp. zn. 4Cpr/1/2014, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 26. apríla 2022 č. k. 5CoPr/3/2021-603, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave č. k. 5CoPr/3/2021-603 zo dňa 26. apríla 2022 a rozsudok Okresného súdu Bratislava IV zo dňa 20. augusta 2020 č. k. 4Cpr/1/2014-500 z r u š u j e a vec vracia súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava IV (ďalej aj „súd prvej inštancie“) po právoplatnom skončení sporu v určovacej časti neplatného skončenia pracovného pomeru žalobcu výpoveďou žalovaného zo dňa 5. septembra 2013 (rozsudok odvolacieho súdu zo dňa 25. apríla 2017, č. k. 5CoPr/5/2016-264), napadnutým rozsudkom podľa § 79 ods. 1, 2 Zák. práce žalobcovi priznal náhradu mzdy vo výške 27.871,56 eura brutto s príslušenstvom za 12 mesiacov a vo zvyšnej časti uplatnenej náhrady (za 36 mesiacov) žalobu zamietol. Žalovanému nepriznal náhradu trov konania.

2. V odôvodnení poukázal na satisfakčnú i sankčnú funkciu náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru len za čas dvanástich mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní, po uplynutí tohto obdobia sa zvyrazňuje sociálna funkcia náhrady mzdy. Preto hoci zamestnanec nemá pracovnú povinnosť (porovnaj rozhodnutie 6Cdo/157/2010, 6Cdo/100/2016 a III. ÚS 446/2016), výkon práva uplatniť náhradu mzdy nemôže byť zneužitím práva; nemôže ním teda dochádzať k nedôvodnému zvýhodňovaniu zamestnanca. Úlohou súdu pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci dvanásť mesiacov je preto prihliadať, aby rozhodnutie neodporovalo nielen dobrým mravom ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti.

3. Na žiadosť žalovaného súd prvej inštancie nepriznal náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov s

ohľadom na trvanie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného od 1. októbra 2008 do reálneho výkonu práce do 31. decembra 2013, čerpanie a nevrátenie odstupného vo výške 4.685,54 eura (trojnásobok priemerného zárobku žalobcu), čerpanie dávok žalobcom v období od 1. januára 2014 do 30. júna 2014 (podpora v nezamestnanosti) a od 1. septembra 2016 až do rozhodnutia súdu prvej inštancie (starobný dôchodok), v ktorom období mal žalobca pravidelný príjem. Dospel tiež k záveru, že žalobca nepreukázal aktívnu a efektívnu snahu o hľadanie si práce, keď z ním predložených listinných dôkazov vyplýva, že zaslal len všeobecné žiadosti v priebehu 1 týždňa (23. decembra - 30. decembra 2014). Žalobca sa teda mohol zapojiť a bez vážnych dôvodov sa nezapojil do práce u iného zamestnávateľa.

4. Na odvolanie žalobcu Krajský súd v Bratislave (ďalej aj ako „odvolací súd“) rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej zamietajúcej časti potvrdil. Vo výroku o trovách rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Žalovanému priznal náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

5. Odvolací súd sa s dôvodmi súdu prvej inštancie (trvanie výkonu práce, nástup na starobný dôchodok, možnosť nájsť si prácu pri vysokoškolskom vzdelaní žalobcu v odbore právo a ekonómia a pracovných príležitostiach v Bratislave) pre nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov stotožnil. Podľa názoru odvolacieho súdu za ich existencie vyhovenie žaloby i v zamietnutej časti by bolo rozporné s dobrými mravmi, ktorý v zmysle záverov dovolacieho súdu (6Cdo157/2010, 6Cdo/100/2016) v súčasných spoločenských pomeroch predstavuje jediné kritérium pre aplikáciu ustanovenia § 79 ods. 2 Zák. práce.

6. Odvolací súd akcentoval, že žalobca prijal i trojmesačné odstupné, ktoré nevrátil, de facto mu potom v súvislosti so skončením pracovného pomeru u žalovaného patrí plnenie, zodpovedajúce náhrade mzdy za 15 mesiacov. Nevrátenie odstupného, na ktoré vzniká nárok výlučne pri platnom skončení pracovného pomeru, spoločne s jeho návrhom žalovanému nenapadnúť žalobou neplatnosť výpovede za predpokladu poskytnutia 33.500 eura (v oznámení o trvaní na pridelovaní práce), relativizuje skutočný záujem žalobcu zotrvať v pracovnom pomere u žalovaného. Podľa názoru odvolacieho súdu priznanie náhrady mzdy v minimálnom rozsahu, popri odstupnom, predstavuje primeranú sankciu pre zamestnávateľa, ktorý pracovnú pozíciu žalobcu neskôr neobnovil. Z týchto dôvodov odvolací súd v napadnutej zamietajúcej časti rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil (§ 387 ods. 1 CSP).

7. Proti predmetnému rozsudku podal žalobca dovolanie a to v časti, ktorou potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v jeho zamietavej časti. V dovolaní poukázal na body 13. a 14. odôvodnenia napadnutého rozsudku krajského súdu. Uviedol, že rozhodnutie odvolacieho súdu v dovolaní napadnutej časti a jeho odôvodnenie je odklonom od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (§ 421 ods. 1 písm. a) CSP). Najvyšší súd v rozhodnutí sp. zn. 6Cdo/157/2010 zaujal stanovisko, že spôsob, akým pôvodná judikatúra interpretovala ustanovenie § 61 ods. 2 pôvodného Zákonníka práce, je vzhľadom na zmenu spoločenských a ekonomických podmienok neudržateľný, čo sa týka hlavne povinnosti zapojiť sa do práce. Povinnosť zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa je aj v rozpore s článkom 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky. Vzhľadom na neexistenciu povinnosti zapojiť sa do práce, nemôže mať táto okolnosť pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady. Obdobne judikoval NS SR aj v rozhodnutí sp. zn. 7Cdo/52/2020. Odvolací súd, ako aj súd prvej inštancie sa pri svojom rozhodovaní neriadili ustálenou rozhodovacou praxou dovolacieho súdu v otázke, aký vplyv na nepriznanie náhrady mzdy má skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom. Právne posúdenie teda spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.

8. Dôvody pre nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov boli, že žalobca u žalovaného pracoval od 1. januára 2008 do 31. decembra 2013, vo výplatnom termíne za mesiac december 2013 prevzal mzdu a odstupné vo výške 4.685,54 eura a v prvý deň sa zaevidoval na úrade práce, od 1. septembra 2016 poberá dôchodok. Súd pritom prihliadol na to, že žalobca obdržal od žalovaného odstupné, za obdobie od 1. januára 2014 do 30. júna 2014 dávky v nezamestnanosti a za obdobie od 1. septembra 2016 do dňa rozhodnutia súdu prvej inštancie poberá dôchodok. Súd prvej inštancie videl

dôvod pre nepriznanie náhrady mzdy za čas 12 mesiacov aj v tom, že žalobca nepreukázal aktívnu a efektívnu snahu v hľadaní si práce po skončení pracovného pomeru a vyhodnotil, že žalobca okrem jednorazového pokusu nepredložil žiadne dôkazy o ponuke zamestnania úradom práce, kde bol zaevidovaný od 1. januára 2014 do 9. mája 2017 a skonštatoval, že nie je možné dôvodiť, že žalobca sa mohol zapojiť a bez vážnych dôvodov sa nezapojil do práce u iného zamestnávateľa.

9. Žalobca je toho názoru, že závery súdov oboch inštancií podmieňujúce nárok žalobcu na náhradu mzdy v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov jeho iniciatívou pri zamestnaní sa u iného zamestnávateľa, dĺžkou jeho zamestnania u žalovaného, prevzatím odstúpného, nástup do predčasného starobného dôchodku od 1. septembra 2016, pričom uplatnený nárok na náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov prakticky nezasahuje do obdobia jeho predčasného starobného dôchodku, spočívajú na nesprávnom právnom posúdení veci. Ako vyplýva z odôvodnenia dovolaním napadnutého rozsudku odvolacieho súdu, odvolací súd tieto závery súdu prvej inštancie si osvojil a na základe nich rozhodol. Z odôvodnenia nie je zrejmé, ako a v čom sú ním uvádzané dôvody odôvodnenia rozporné s dobrými mravmi. Trvanie výkonu práce, ani možnosť nájsť si prácu vzhľadom na vysokoškolské vzdelanie žalobcu, pričom túto možnosť odvolací súd bez ďalšieho prezumuje, nie sú zákonnými dôvodmi pre nepriznanie náhrady mzdy nad čas 12 mesiacov a nepredstavujú ani rozpor s dobrými mravmi tak, ako to uvádza článok 2 základných zásad Zákonníka práce. V otázke možnosti krátenia, prípadne nepriznania náhrady mzdy nad 12 mesiacov sa súdy neriadili ustálenou rozhodovacou praxou odvolacieho súdu, napr. aj 4Cdo/15/2021. Žiadal teda rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave ako aj rozsudok Okresného súdu Bratislava IV zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie.

10. Na vyjadrenie žalovaného k dovolaniu odvolací súd neprihliadol, nakoľko bolo podané po stanovenej lehote (§ 436 ods. 3 veta druhá CSP).

11. Najvyšší súd Slovenskej republiky 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 a 2 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru, že dovolanie je dôvodné.

12. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok. Mimoriadnej povahy dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. 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 ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

13. V zmysle § 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.

14. 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).

15. Podľa názoru žalobcu je jeho dovolanie prípustné v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP a z obsahu dovolania je zrejmé, že žalobca považuje ako nesprávne právne posúdenú otázku týkajúcu sa možnosti nepriznania požadovanej náhrady mzdy v rozsahu nad 12 mesiacov.

16. V danom prípade teda dovolateľ vymedzil právnu otázku (či nižšie súdy mu právne konformným

spôsobom krátili (nepriznali) požadovanú náhradu mzdy nad rozsah 12 mesiacov), pri riešení ktorej otázky sa mal odvolací súd odkloniť od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (s poukazom na rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 6Cdo/157/2010, 7Cdo/52/2020, 4Cdo/75/2021). Najvyšší súd preto skúmal, či dovolanie žalobcu je v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP prípustné.

17. V zmysle judikátu R 71/2018 patria do pojmu „ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu“ (§ 421 ods. 1 CSP) predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Súčasťou ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu je tiež prax vyjadrená 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 nespochybnili, prípadne tieto názory akceptovali a z hľadiska vecného na ne nadviazali.

18. Predmetnou otázkou (viď vyššie bod 16.) sa už odvolací súd zaoberal v rozhodnutiach sp. zn. 6Cdo/157/2010, 7Cdo/52/2020 a aj 4Cdo/15/2021, ktoré treba považovať za súčasť ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

19. 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.

19.1. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

20. Najvyšší súd v rozhodnutí sp. zn. 6Cdo/157/2010 v súvislosti s interpretáciou § 79 ods. 2 Zákonníka práce, resp. § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce už uviedol, že najmä v dôsledku spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, sa predtým ustálená judikatúra stala nepoužiteľnou. „Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť (v danej veci dvanásť, pozn. dovolacieho súdu) mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce ... To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne.“. Ďalej zdôraznil, že „Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy.“

21. Právne názory dovolacieho súdu vo veci sp. zn. 6Cdo/157/2010 prešli testom ústavnosti v rámci ústavného prieskumu iného rozhodnutia najvyššieho súdu (4Cdo/125/2018), pričom Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) vo svojom náleze z 19. novembra 2019 sp. zn. I. ÚS 331/2019 uviedol, že predchádzajúce ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce, resp. ešte predtým § 61 ods. 2 Zákonníka práce «obsahovalo aj „návod“ ako pristupovať k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady

mzdy. Súdby mali pri svojom rozhodovaní prihliadať najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Súdby tak posudzovali, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideliť mu dohodnutú prácu. Účelom tejto úpravy, predpokladajúcej všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce), bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie - aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa. V dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je však potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom» tak, ako už uviedol najvyšší súd vo veci sp. zn. 6Cdo/157/2010, uzavrel ústavný súd. V tomto ohľade aj s poukazom na „voľnú úvahu súdu“ pri možnosti zníženia náhrady mzdy poukázal ústavný súd tiež na odbornú právnickú literatúru (Friedmannová D., Masár, B., Matejka, O., Tkáč, V. Zákonník práce. Komentár, Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2014. s. 389 - 390), pričom uviedol, že „pri takomto rozhodovaní ... treba vychádzať z konkrétneho dôvodu toho - ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 písm. b) až d) Zákonníka práce a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca.“

22. Na vyššie uvedených právnych záveroch zotrval najvyšší súd aj v rozhodnutí z 24. februára 2021 sp. zn. 7Cdo/52/2020.

23. V danom prípade súd prvej inštancie priznal žalobcovi náhradu mzdy len za 12 mesiacov z dôvodov trvania pracovného pomeru u žalovaného do 31. decembra 2013, nevrátenia odstúpného, čerpania dávok v nezamestnanosti a priznania starobného dôchodku. Odvolací súd sa v napadnutom potvrdzujúcom rozsudku stotožnil so záverom súdu prvej inštancie a dodal, že za existencie uvádzaných skutočností by vyhovieť žalobe i v zamietnutej časti bolo v rozpore s dobrými mravmi. Vychádzajúc z vyššie uvedených právnych záverov, ktoré sú plne aplikovateľné aj na rozhodovanú vec, dovolací súd dospel k záveru, že súdy nižších inštancií pri posudzovaní nároku žalobcu na náhradu mzdy v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov nepostupovali dôsledne v zmysle vyššie citovaných východísk. V tejto súvislosti si dovolací súd dovoľuje poukázať na to, že zákonom stanovená možnosť štátneho orgánu rozhodnúť voľnou úvahou nemôže znamenať ničím nelimitovanú a vecne nepreskúmateľnú svojvoľu. Takáto svojvoľa by totiž bola v rozpore s princípom právneho štátu, keďže vo svojich dôsledkoch by znamenala nepredvídateľnosť rozhodovania štátneho orgánu, a teda ústavne neprípustnú mieru právnej neistoty (II. ÚS 117/2011).

24. Najvyšší súd sa v danom prípade stotožňuje s právnymi závermi vyjadrenými už skôr v rozhodnutiach sp. zn. 6Cdo/157/2010, 7Cdo/52/2020 a aj 4Cdo/15/2021 a uzatvára, že právne závery odvolacieho súdu, rovnako ako prvoinštančného súdu pri posudzovaní nároku žalobcu na náhradu mzdy v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov sa odchyľili od tejto (aktuálnej) praxe dovolacieho súdu (hoci aj poukazujú na jedno z rozhodnutí dovolacieho súdu sp. zn. 6Cdo/157/2010, keď napokon naň nereflektovali pri svojom rozhodovaní) a treba mať za to, že ich rozhodnutia spočívajú v nesprávnom právnom posúdení veci.

25. Dovolací súd poukazuje na kritéria, ktoré treba mať na zreteli pri interpretácii ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré vzhádzajú už z vyššie označeného rozhodnutia Ústavného súdu SR I. ÚS 333/2019: „Za predpokladu, že zamestnávateľ v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, uplatní nárok na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o takomto nároku limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z

konkrétneho dôvodu toho - ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 písm. b) až d) Zákonníka práce a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci, a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca.

Skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poskytuje zo starobného poistenia.“

26. Vzhľadom na opodstatnenosť námietky dovolateľa, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu sa riešením predmetnej právnej otázky odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobcu je nielen prípustné podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP, ale aj dôvodné (§ 432 ods. 2 CSP) a teda je potrebné napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu zrušiť (§ 449 ods. 1 CSP). Keďže nápravu nemožno dosiahnuť iba zrušením rozhodnutia odvolacieho súdu, dovolací súd zrušil aj rozhodnutie súdu prvej inštancie (§ 449 ods. 2 CSP) a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

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

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.