

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	1CdoPr/1/2026
Identifikačné číslo spisu:	1423209096
Dátum vydania rozhodnutia:	22.07.2026
Meno a priezvisko:	JUDr. Erika Šobichová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2026:1423209096.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu: Y. K. U. Š., narodený XX. E. XXXX, F., L. XX, zastúpeného Dentons Europe CS LLP, so sídlom na adrese One Fleet Place 1, EC4P 4GD Londýn, Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, konajúca prostredníctvom svojej organizačnej zložky Dentons Europe CS LLP, organizačná zložka, so sídlom Bottova 2A, Bratislava, IČO: 36 861 391, proti žalovanej: Výsoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, s. r. o., so sídlom v Bratislave, Furdekova 16, IČO: 35 847 018, zastúpenej JUDr. Petrom Škultéty, advokátom so sídlom v Bratislave, Na vršku 8, o náhradu mzdy, vedenom na Mestskom súde Bratislava IV pod sp. zn. 29Cpr/3/2023, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 29. júla 2025 sp. zn. 5CoPr/11/2024 v spojení s opravným uznesením sp. zn. 5CoPr/11/2024 zo dňa 19. septembra 2025, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 29. júla 2025 sp. zn. 5CoPr/11/2024 v spojení s opravným uznesením sp. zn. 5CoPr/11/2024 zo dňa 19. septembra 2025 z r u š u j e a v e c m u v r o z s a h u z r u š e n i a v r a c i a n a d ě a ľ š i e k o n a n i e.

Odôvodnenie

1. Súd prvej inštancie po právoplatnom skončení sporu v časti neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 05. 09. 2013 (rozsudok odvolacieho súdu zo dňa 25. 04. 2017 č.k. 5CoPr/5/2016-264) a v časti náhrady mzdy za 12 mesiacov (rozsudok Okresného súdu Bratislava IV zo dňa 20. 08. 2020 č.k. 4Cpr/1/2014-500) napadnutým rozsudkom (v poradí tretím) žalobcovi priznal § 79 ods. 2 Zák. práce náhradu mzdy i za ďalších 24 mesiacov; pri zohľadnení vyplateného odstúpného. Žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100 %.

1.1. V odôvodnení uviedol, že pokiaľ súd dospel k záveru, že žalovaná mala možnosť zrealizovať ponukovú povinnosť voči žalobcovi s ohľadom na pracovné miesto K. L., obdobne treba posudzovať aj možnosť žalovanej zamestnať žalobcu od 01. 01. 2014 na pracovné miesto v tom čase už obsadené K. L.. Inak za situácie, keď zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce, by vždy mohol úspešne uplatniť nárok na zníženie náhrady mzdy s poukazom na neexistenciu voľného pracovného miesta. Takýto postup zamestnávateľa a jeho akceptácia súdom by nezodpovedali korektívu dobrých mravov a správnej aplikácii ustanovenia § 79

ods. 2 Zák. práce; tým by sa prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi a zamestnávateľovi by sa vyplatilo konať protiprávne. Nesúhlasil preto so žalovanou, že existenciu voľného pracovného miesta je potrebné v súlade s nálezom I. ÚS 331/19 skúmať v čase po dátume, kedy mal byť pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou skončený, t.j. po 01. 01. 2014. Argumenty žalovanej, že zamestnaním žalobcu by s ohľadom na výšku dojednanej mzdy žalobcu podstatným spôsobom zvýhodnili oproti iným zamestnancom, súd vo vzťahu k rozhodovaniu o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov neakceptoval s poukazom na rozhodovaciu prax dovolacieho súdu 6Cdo/157/2010, 7Cdo/52/2020 a 4Cdo/15/2021.

2. Proti tomuto rozsudku podala včas odvolanie žalovaná, a to v jeho vyhovujúcej časti. Tvrdila, že súd svojim rozhodnutím nerešpektoval závery dovolacieho súdu a nálezom I. ÚS 331/19 sa súd nezaoberal a neskúmal, či mal žalobca nejaký príjem. Namietala postup súdu, ktorý z dôvodu hospodárnosti nevykonával výsluch rektora žalovanej, nevyžiadala si vyjadrenie Sociálnej poisťovne o výške príjmu žalobcu v čase presahujúcom 12 mesiacov a nedoplňoval dokazovanie listinnými dôkazmi o zrušení pracovného miesta K. L.. Za obdobie ďalších mesiacov ide o sociálnu funkciu náhrady mzdy, preto mal súd zisťovať ňou namietané skutočnosti. Uviedla, že nesplnenie ponukovej povinnosti v čase doručenia výpovede je odlišná právna skutočnosť od existencie voľného pracovného miesta zamestnávateľa v čase presahujúcom 12 mesiacov po oznámení zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Pracovné miesto K. L. bolo preto právne relevantné iba pre skutkové a právne závery posúdenia platnosti výpovede. Uvedené pracovné miesto zaniklo už 31. 01. 2014, teda v rámci prvých kalendárnych mesiacov, za ktoré sa priznála náhrada mzdy. Počas existencie tohto pracovného miesta nebolo ho možné obsadiť žalobcom, pretože bolo obsadené K. L.. Opakovane tvrdila, že žalobca nemal skutočný záujem u žalovanej ďalej pracovať, preto náhrada v rozsahu dvanástich kalendárnych mesiacov je primeraná a dostatočná. Namietala tiež duplicitné priznanie úrokov z omeškania.

2.1. Žalobca navrhol v napadnutej časti rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. Uviedol, že súd svoje rozhodnutie logicky a podrobne zdôvodnil, pričom vychádzal zo stanoviska dovolacieho súdu. Nevykonanie ďalších dôkazov korešponduje s ustanovením § 220 ods. 2 CSP, súd nedoplnenie dokazovania podrobne a zrozumiteľne vysvetlil. Existencia alebo neexistencia voľného pracovného miesta nie je zaujímavá, zákon nepozná podmieňovanie priznania náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov takouto okolnosťou. Tvrdil preto, že súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v dostatočnom rozsahu, skutkové závery by nezvrátil ani výsluch rektora žalovanej, keď žalovaná na pojednávaní neuvádzala žiadne nové skutočnosti, ktoré by menili dôkaznú situáciu. Súd preto správne nezistil žiaden zákonný dôvod, pre ktorý by náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov mohol nepriznať, príp. znížiť.

2.2. Odvolací súd prejednal odvolanie žalovanej v rozsahu a z dôvodov v ňom vymedzených (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP) na odvolacom pojednávaní, na ktorom doplnil dokazovanie výsluchom štatutárneho zástupcu žalovanej a listinnými dôkazmi o poklese pracovných pozícií u žalovanej u pedagogických i nepedagogických zamestnancov od oznámenie žalobcu, že trvá na ďalšom zamestnávaní a dospel k záveru, že odvolanie žalovanej je opodstatnené.

2.3. Odvolací súd rozsudkom zo dňa 26. 04. 2022 č.k. 5CoPr/3/2021-603 na odvolanie žalobcu potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie zo dňa 20. 08. 2020 č. k. 4Cpr/1/2014-500 v časti, ktorou zamietol žalobu o náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov.

2.4. Dovolací súd na základe dovolania žalobcu uznesením zo dňa 25. 10. 2023 sp. zn. 1Cdo/167/2022 zrušil potvrdzujúci rozsudok dovolacieho súdu i rozsudok súdu prvej inštancie. Dospel k záveru, že hoci odvolací súd poukázal na jedno z rozhodnutí dovolacieho súdu sp. zn. 6Cdo/157/2010, pri posudzovaní nároku žalobcu na náhradu mzdy v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov sa od tejto aktuálnej praxe dovolacieho súdu odchyľil a nepostupoval dôsledne v zmysle záverov, či už dovolacieho súdu alebo ústavného súdu v náleze I. ÚS 333/2019. Citoval právnu vetu nálezu, podľa ktorej je hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zák. práce limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z konkrétneho dôvodu toho - ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru podľa § 59 ods. 1 písm. b) až d) Zák. 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.

2.5. V spore je potrebné aplikovať ustanovenie § 79 ods. 2 Zák. práce, z ktorého bola novelou (zák. č. 348/2007) s účinnosťou od 01. 09. 2007 vypustená druhá veta, obsahujúca príkladmo uvedené kritériá pre moderáciu náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov (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). V rozhodnutiach súdov ale i v komentároch k Zákonníku práce a v odbornej literatúre sa napriek judikatúre dovolacieho súdu po vydaní rozhodnutia 6Cdo/157/2010 (ale i po náleze I. ÚS 331/2019) opakovane, či už v rozhodnutiach súdov alebo v argumentácii strán objavujú argumenty z neaktuálnej judikatúry (pred novelou), spoločne s argumentáciou podľa aktuálnej judikatúry, na ktorú poukazoval i dovolací súd. V dôsledku toho nezriedka v jednom rozhodnutí súd poukazuje na závery v náleze I. ÚS 331/2019 a súčasne na rozhodnutie dovolacieho súdu, týmto nálezom zrušené (4Cdo/125/2018), pojednávajúce o sociálnej funkcii náhrady mzdy, na ktorú argumentáciu opakovane v spore poukazovala i žalovaná. Za tohto nielen pre právnych zástupcov ale nezriedka i pre súdy nie celkom zrozumiteľného stavu, odvolací súd pri posudzovaní odvolania žalovanej vychádzal z právnej vety nálezu I. ÚS 331/2019, preň záväzne citovanom dovolacím súdom. Pritom pozornosti dovolacieho súdu neuniklo, že v čase jeho rozhodovania už bol publikovaný judikát dovolacieho súdu, ktorý podľa názoru odvolacieho súdu sa od právnej vety nálezu odklonil. Podľa rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, nastolenej rozhodnutím 6Cdo/157/2010, sa opätovne okolnosti, pre ktoré možno alebo nemožno znížiť, resp. nepriznať náhradu mzdy sa vzťahujú na pomery zamestnanca (výkon práva rozporný s dobrými mravmi) a nie na pomery zamestnávateľa, na ktoré poukazoval ústavný súd v dovolacím súdom citovanom náleze (bod 10.).

2.6. Z právnej vety nálezu I. ÚS 331/2019 teda vyplýva, že nie je potrebné skúmať okolnosti na strane zamestnanca (pôvodné znenie § 79 ods. 2 druhej vety Zák. práce a judikatúra pred nálezom), ale pri takomto rozhodovaní treba vychádzať z konkrétneho dôvodu toho - ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru podľa § 59 ods. 1, písm. b) až d) Zák. 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.

2.7. Pod formuláciou „umožnil pokračovať v práci“ odvolací súd chápe, že ide o vykonávanie práce pred udelením výpovede podľa pracovnej zmluvy, teda o umožnenie pokračovať v práci podľa pracovnej zmluvy. Nemožno pokračovať v práci na inej pracovnej pozícii (pracovnom mieste), išlo by o zmenu, a nie pokračovanie v práci - v pracovnom pomere.

2.8. Z doplneného dokazovania vyplýva, že žalovaná je súkromnou vysokou školou. V čase vzniku pracovného pomeru žalobcu u žalovanej dňa 26. 09. 2008 existovalo jediné pracovné miesto kancelára a jediné pracovné miesto vicekancelára, obsadené žalobcom. Po skončení výkonu práce kancelára iným zamestnancom došlo k zmene pracovného pomeru u žalobcu a k začatiu výkonu funkcie kancelára (01. máj 2010, č.l. 10). Pokiaľ žalobca vykonával prácu kancelára, miesto vicekancelára sa v organizačnej štruktúre žalovanej nenachádzalo (31. 05. 2011, č.l. 102). Pozícia kancelára (jediné pracovné miesto) sa nachádzala u žalovanej len do augusta 2013, kedy táto pracovná pozícia bola organizačným opatrením zrušená (č.l. 56, 68) a neskôr nebola nikdy obnovená. Žalobca sa stal v súvislosti s touto organizačnou zmenou nadbytočným.

2.9. Neplatnosť udelenej výpovede (č.l. 10) z tohto dôvodu nesúvisela so simulovanou nadbytočnosťou zamestnanca v súvislosti so simulovanou organizačnou zmenou, ale pre nesplnenie ponukovej povinnosti žalovanou, keď v čase udelenia výpovede v septembri 2013 nebolo obsadené pracovné miesto, na ktoré bola od októbra 2013 prijatá K. L.. K. L. mala síce na 70 % totožnú pracovnú náplň so žalobcom (oboma stranami nepopreté tvrdenie), avšak poberala podstatne nižší príjem: žalobca cca 2.200 eur, K. L. cca 800 eur. U žalovanej podľa listinných dôkazov, predložených odvolaciemu súdu od roku 2014 v súvislosti s kontinuálnym poklesom študentov dochádzalo ku kontinuálnemu poklesu pedagogických i nepedagogických zamestnancov, čo žalobca nepoprel.

3. Podľa názoru žalobcu žalovaná mala možnosť umožniť mu pokračovať v práci, pokiaľ by agenda žalobcu bola rozdelená medzi iných nepedagogických (administratívnych) zamestnancov žalovanej.

Odvolačí súd sa s uvedenými tvrdeniami nestotožňuje.

3.1. Zamestnávateľ by mal mať možnosť svoje aktivity prispôbiť aktuálnemu stavu na trhu, s čím sa viaže tiež potreba regulovať počet svojich zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Dôsledkom tak býva nadbytočnosť zamestnanca. Na výkon istých pracovných operácií zamestnávateľ potrebuje menšie množstvo zamestnancov. V pomeroch žalovanej to neznamená, že sa už nebudú vykonávať žiadne administratívne práce, ktoré vykonával i žalobca ako nepedagogický zamestnanec vysokej školy, znamená to, že na masu administratívnej práce postačuje nižší počet zamestnancov, ktorí logicky prevezmú (zníženú) agendu nadbytočných zamestnancov. Preto pre posudzovanie v zmysle nálezu relevantnej otázky, či zamestnávateľ objektívne mohol zamestnancovi umožniť pokračovať v práci podľa názoru odvolacieho súdu nemôže byť významné, či sa u žalovanej administratívne práce vykonávali alebo nevykonávali i po výpovedi žalobcu, resp. po uplynutí 12 mesiacov, odkedy mal pracovný pomer skončiť (od oznámenia, že trvá na ďalšom zamestnávaní), ale či objektívne mohol žalobca pokračovať v práci na svojej pracovnej pozícii podľa pracovnej zmluvy.

3.2. Podľa názoru odvolacieho súdu žalovaná žalobcovi objektívne nemohla umožniť pokračovať v práci podľa pracovnej zmluvy, pretože jeho pracovná pozícia kancelára, v rámci štruktúry žalovanej obsadená jediným zamestnancom (jeden kancelár u žalovanej, predtým jeden vicekancelár), bola zrušená. Pre účinné zrušenie tohto pracovného miesta ešte pred oznámením žalobcu, že trvá na ďalšom zamestnávaní, žalovaný zamestnávateľ objektívne nemohol žalobcovi umožniť pokračovať v práci podľa pracovnej zmluvy.

3.3. V čase, keď žalobca žalovanej oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, t.j. 27. 12. 2013 (štyri dni pred uplynutím výpovednej doby), žalovaná nemohla zamestnať žalobcu ani na pracovnej pozícii, ktorú mala v súvislosti s výpoveďou (v septembri 2013) žalobcovi ponúknuť, teda na pracovnej pozícii, od októbra 2013 už obsadenou K. L. K. L. mala uzavretú pracovnú zmluvu s inou pracovnou náplňou než žalobca, čo medzi stranami nebolo sporné. Žalobca bol kancelár a K. L. obsadzovala pozíciu administratívny, resp. vedecký pracovník. Ich pracovná zmluva bola teda odlišná nielen čo do výšky mzdy, ale aj pracovnej náplne a názvu pracovnej pozície. V tejto súvislosti žalovaná správne namietala, že pracovná pozícia K. L. má vzťah výlučne k posudzovaniu splnenia ponukovej povinnosti nadbytočnému žalobcovi, keď splnenie ponukovej povinnosti sa vzťahuje aj na pracovné miesta iného charakteru, než vykonávaná dojednaná práca.

Za tohto preukázaného stavu: 1/ dojednaná práca vicekancelára a funkcia kancelára, 2/ jediné pracovné miesto/pozícia tohto druhu práce u žalovanej, 3/ účinné zrušenie tohto miesta v čase, keď žalobca oznámil žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní, 4/ neobnovenie tohto miesta ani po uplynutí 12 mesiacov po tomto oznámení a ani do rozhodovania odvolacieho súdu, žalovaná objektívne nemohla žalobcovi umožniť pokračovať v práci kancelára a z tohto dôvodu objektívne nemohla ani uspokojovať jeho mzdové nároky, na ktoré relevantné kritériá v náleze poukázal ústavný súd a následne pre odvolací súd záväzne citoval dovolací súd v kasačnom rozhodnutí.

3.4. Pokiaľ žalobca v rámci odvolacieho konania, po doručení listinných dôkazov namietal, že pracovná pozícia vicekancelára, uvedená v pracovnej zmluve nebola zrušená, odvolací súd poukazuje na listinné dôkazy a ich hodnotenie súdom prvej inštancie ešte v prvom rozhodnutí o veci (rozsudok zo dňa 02. decembra 2015 č.k. 4Cpr 1/2014-217). Pracovná pozícia vicekancelára ani kancelára sa nenachádzala v štruktúre žalovanej od augusta 2013, resp. u vicekancelára ešte skôr (31. 05. 2011).

3.5. Z týchto dôvodov odvolací súd v napadnutej vyhovujúcej časti, týkajúcej sa s ohľadom na skoršie vydané rozhodnutia v spore len časti náhrady mzdy za obdobie presahujúce dvanásť mesiacov, napadnutý rozsudok ako vecne nesprávny zmenil a žalobu v tejto časti ako neopodstatnenú zamietol (§ 388 CSP).

3.6. Žalobcovi priznal náhradu trov všetkých stupňov konania v tomto spore, ktoré prebehli opakovane, a to v plnom rozsahu, keď bol úspešný čo do základu i do náhrady mzdy za 12 mesiacov a vo zvyšnej časti rozhodnutie záviselo od voľnej úvahy súdu, ktorú okolnosť považoval odvolací súd za takú mimoriadnu, že odôvodňovala priznanie náhrady trov žalobcovi v plnom rozsahu (§ 396 ods. 6 v spojení s § 255 ods. 1, § 257 CSP).

4. Proti predmetnému rozsudku podal dovolanie žalobca a to z dôvodov podľa § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP.

4.1. K dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP namietal, že prvé rozhodnutie odvolacieho súdu

bolo zrušené dovolacím súdom z dôvodu, že rozhodnutie záviselo od otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu tvorené rozhodnutiami NS SR sp. zn. 6Cdo/157/2010, 7Cdo/52/2020 a 4Cdo/15/2021. Zdôraznil, že dovolací súd uviedol, že zamestnanec nemá povinnosť sa po skončení pracovného pomeru zamestnať a preto nie je možno vyvodzovať pre neho nepriaznivé dôsledky za to, že sa nezamestnal, poberanie starobného dôchodku nie je dôvodom pre nepriznanie nároku na náhrady mzdy presahujúce 12 mesiacov a pri posudzovaní toho, či by priznanie nároku na náhradu mzdy presahujúce 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi majú sudy vychádzať z konkrétneho dôvodu skončenia pracovného pomeru a skúmať či zamestnávateľ objektívne nemohol zamestnanca ďalej zamestnávať a zároveň či objektívne nemohol uspokojiť jeho mzdové nároky.

4.2. Vo svojom druhom rozhodnutí súd prvej inštancie vec posúdil podľa záväzného právneho názoru dovolacieho súdu a dospel k záveru, že žalobcovi je potrebné priznať nárok na náhradu mzdy aj v rozsahu prevyšujúcom 12 mesiacov. Od plného rozsahu náhrady mzdy - 36 mesiacov prvostupňový súd odpočítal sumu odstupného, ktorú žalobca prijal pri skončení pracovného pomeru a nevrátil po právoplatnom rozhodnutí o neplatnosti skončeného pracovného pomeru. Prvostupňový súd podľa návodu dovolacieho súdu skúmal okolnosti na strane zamestnávateľa, t.j. možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a zároveň možnosť uspokojiť jeho mzdové nároky za účelom zistenia či existujú také okolnosti, ktoré by spôsobili rozpor priznania nároku na náhradu mzdy prevyšujúcich 12 mesiacov s dobrým mravmi.

4.3. Odvolací súd nepovažoval rozhodnutie súdu prvej inštancie za správne. Mal za to, že je viazaný právnou vetou uznesenia ústavného súdu citovanom v rozhodnutí dovolacieho súdu a je teda viazaný skúmaním okolností na strane zamestnávateľa. Ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu, na ktorú tiež poukazoval dovolací súd a ktorá bola hlavným dôvodom pre zrušenie prvého rozhodnutia dovolacieho súdu však úplne opomenul. Po preskúmaní okolností na strane zamestnávateľa odvolací súd skonštatoval, že tento nebol objektívne schopný umožniť žalobcovi pokračovať v práci v čase oznámenia, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Z vyššie uvedeného je zrejmé, že odvolací súd nerešpektoval kasačnú záväznosť rozhodnutia dovolacieho súdu. V rámci kasačnej záväznosti mal totiž súd aplikovať na vec aj ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu - 6Cdo/157/2010, 7Cdo/52/2020 a 4Cdo/15/2021. Nie je pravdou, že by uznesenie ústavného súdu I. ÚS 331/2019 bolo v rozpore s ustálenou rozhodovacou praxou dovolacieho súdu započatou rozhodnutím sp. zn. 6Cdo/157/2010. Naopak ustálená rozhodovacia prax a uznesenie ústavného súdu sa dopĺňajú. Z oboch rozhodovacích línií vyplýva, že nárok na náhradu mzdy prevyšujúcej 12 mesiacov je možné nepriznať len výnimočne a to vtedy, ak by priznanie takéhoto nároku bolo v rozpore s dobrými mravmi.

4.4. Odvolací súd teda nemal skúmať len okolnosti na strane zamestnávateľa podľa uznesenia ústavného súdu, ale bol povinný zaoberať sa aj tým, či by priznanie nároku na náhradu mzdy bolo v rozpore s dobrými mravmi. Odvolací súd bol viazaný právnym názorom dovolacieho súdu o koexistencii ustálenej praxe dovolacieho súdu a uznesenia ústavného súdu a takto mal právny názor na vec aplikovať - rovnako ako to správne aplikoval súd prvej inštancie.

4.5. K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 CSP dovolateľ poukazoval na nesprávny výklad umožnenia pokračovania v práci na účely § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Poukázal na bod 13. napadnutého rozhodnutia, v ktorom odvolací súd poukázal, že nemožno pokračovať v práci na inej pozícii - pracovnom mieste, išlo by o zmenu a nie o pokračovanie v práci v pracovnom pomere. Vzhľadom k tomu, že pracovná pozícia, na ktorej vykonával prácu žalobca bola zrušená organizačnou zmenou a v nadväznosti na to žalobca dostal výpoveď, odvolací súd konštatoval nemožnosť žalovanej umožniť žalobcovi pokračovať v práci na tej istej pozícii ako pred skončením pracovného pomeru.

4.6. Umožnenie pokračovania v práci podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce v žiadnom prípade neznamená pokračovať v práci na tej istej pozícii, na ktorej zamestnanec pracoval pred výpoveďou. Ak by to tak malo byť, tak v prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodu organizačnej zmeny by bol z povahy veci vylúčený nárok zamestnanca na pokračovanie v práci garantovaný § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Treba mať na pamäti, že organizačná zmena nie je právnym úkonom a zamestnanec sa proti organizačnej zmene nevie žiadnym spôsobom brániť. Aj v prípade právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačnej zmeny ako tomu bolo v tomto prípade ostáva organizačná zmena platná a účinná. Aj v prípade právoplatného rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru by sa potom zamestnávateľia mohli odvolávať na objektívnu nemožnosť

umožniť zamestnancovi pokračovať v práci, keďže jeho miesto bolo účinne zrušené.

4.7. Umožnenie pokračovania v práci podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce znamená umožnenie pokračovať v práci pre toho istého zamestnávateľa, hoci aj na inej vhodnej pozícii. Takýto záver je vyjadrený aj v českej odbornej literatúre k § 69 Zákonníka práce, ktorého znenie je v zásade totožné so slovenským znením § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

4.8. Keďže žalovaná mala v čase výpovede k dispozícii vhodné pracovné miesto, vedela žalobcovi umožniť pokračovať v práci na takomto vhodnom pracovnom mieste, toto miesto žalobcovi však v rozpore so zákonom neponúkla, žalobcovi dala výpoveď, následne pre žalobcu vhodné voľné miesto obsadila iným zamestnancom. Za takejto situácie nie je možné konštatovať, že žalovaná objektívne nevedela umožniť žalobcovi pokračovanie v práci, pretože žalovaná nikdy nemala žalobcu prepustiť v dôsledku zrušenia jeho pracovného miesta, keď pre neho mala iné vhodné miesto. V opačnom prípade by zamestnávateľa mohli fakticky benefitovať z vlastného protiprávneho správania, najprv by zrušili miesto zamestnanca a organizačnou zmenou, proti čomu sa zamestnanec nevie brániť, následne by s ním neplatne skončili pracovný pomer, a následne by sa odvolali na objektívnu nemožnosť umožniť zamestnancovi pokračovať v práci. Takýto výklad nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru jednoznačne nesleduje účel § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ktorým je nepochybne ochrana zamestnanca ako slabšej strany a sankcia zamestnávateľa za protiprávne konanie. Takýto výklad ad absurdum by bol zjavne v rozpore s článkom 2 Zákonníka práce.

4.9. Napokon výklad, ktorý by pod umožnením pokračovania v práci rozumel iba pokračovanie v práci na tej istej pozícii, ktorú zamestnanec zastával pred výpoveďou, by znamenal, že pri zrušení tohto miesta by následkom neplatného skončenia pracovného pomeru nikdy nemohlo byť trvanie pracovného pomeru ako to predpokladá § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Súd by vždy musel rozhodnúť, že pracovný pomer sa končí právoplatnosťou rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru. U zamestnávateľa predsa už neexistuje miesto, na ktorom zamestnanec prácu vykonával, a teda nemožno hovoriť o trvaní pracovného pomeru. Takýto výklad však odmieta odborná literatúra, podľa ktorej: zamestnávateľ musí navrhnúť a preukázať dôvody, ktoré vedú k tomu, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca, ktorý namieta platnosť skončenia pracovného pomeru, naďalej zamestnával. V tomto smere i pojem spravodlivo treba vykladať s prihliadnutím na základné zásady Zákonníka práce. Pôjde preto o výnimočné prípady, najčastejšie pri porušení pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom s následkom okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré môžu za určitých okolností túto výnimku odôvodňovať. Nebudú to okolnosti, ktoré vyplývajú, napríklad z organizačnej zmeny vo vzťahu k nadbytočnosti zamestnanca a následnej výpovede - § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, nakoľko táto okolnosť je predmetom skúmania platnosti skončenia pracovného pomeru, nemôže predstavovať výnimku, pre ktorú spravodlivo nemožno požadovať od zamestnávateľa, aby zamestnanca prestal zamestnávať.

5. Rovnako ako okolnosti vyplývajúce z organizačnej zmeny vo vzťahu k nadbytočnosti zamestnanca nemôžu predstavovať výnimku, pre ktorú spravodlivo nemožno od zamestnávateľa požadovať, aby prestal zamestnanca zamestnávať, tieto okolnosti nemôžu byť ani dôvodom pre vylúčenie nároku zamestnanca na ďalšie zamestnávanie, respektíve pre konštatovanie objektívnej nemožnosti zamestnávateľa umožniť zamestnancovi pokračovanie v práci.

5.1. To znamená, že pokiaľ pracovný pomer môže na účely § 79 ods. 1 Zákonníka práce trvať aj v prípade neexistencie miesta, na ktorom pred neplatným skončením vykonával zamestnanec prácu, zamestnávateľ určite môže aj v prípade neexistencie miesta, na ktorom pred neplatným skončením vykonával zamestnanec prácu umožniť zamestnancovi pokračovať v práci (napríklad na inom vhodnom mieste). Vzhľadom na vyššie uvedené odvolací súd nesprávne vyložil umožnenie pokračovania v práci na účely § 79 ods. 1 Zákonníka práce, keď pod pokračovaním v práci rozumel iba pokračovanie v práci na tej istej pozícii na ktorej žalobca pracoval pred výpoveďou a ktorá bola zrušená organizačnou zmenou, ktorá výpovedi predchádzala.

5.2. Vo vzťahu k uvedenému ešte v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu neexistuje ustálená rozhodovacia prax. Dovolacia otázka, ktorá ešte v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu nebola riešená je nasledovná: „rozumie sa pod umožnením pokračovania v práci na účely § 79 ods. 1 Zákonníka práce len umožnenie pokračovania v práci na tej istej pozícii, na ktorej zamestnanec pracoval predtým, ako s ním bol neplatne skončený pracovný pomer z v dôvodu organizačnej zmeny, alebo aj umožnenie

pokračovania v práci na inej vhodnej pozícii u zamestnávateľa ?“

5.3. Odvolací súd následne konštatoval, že aj keby sa pokračovaním v práci malo rozumieť pokračovanie v práci na inej vhodnej pozícii, aj tak žalovaná nebola objektívne schopná umožniť žalobcovi pokračovať v práci. Tento záver podložil odvolací súd tým, že v čase oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnávaní už na inej vhodnej pracovnej pozícii, ktorú žalovaná protiprávne neponúkla žalobcovi pred skončením jeho pracovného pomeru, pracovala iná osoba. V tomto smere podľa odvolacieho súdu nie je podstatné, že žalovaná nesplnila povinnosť ponúknuť toto miesto žalobcovi a následne ho obsadila inou osobou. Z vyššie uvedeného je zrejmé, že nemožnosť umožnenia pokračovania v práci nebola objektívna, ale naopak subjektívna. Nemožnosť umožnenia pokračovania v práci bola totiž zapríčinená samotnou žalovanou a to dokonca jej protiprávnym konaním.

5.4. Právne posúdenie odvolacieho súdu o objektívnej nemožnosti žalovanej umožniť žalobcovi pokračovať je nesprávne. Ide však o otázku, ktorá doposiaľ v praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

5.5. Otázku je možné naformulovať nasledovne: „je možné konštatovať objektívnu nemožnosť umožnenia zamestnancovi pokračovať v práci podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce v takom prípade, keď zamestnávateľ v nadväznosti na organizačnú zmenu, ktorou zrušil pozíciu zamestnanca, porušil svoju povinnosť ponúknuť tomuto zamestnancovi iné vhodné miesto, ktoré mal k dispozícii, a následne po doručení výpovede zamestnancovi toto vhodné miesto obsadil inou osobou, čo malo za následok, že v čase, keď zamestnanec oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, toto už nebolo voľné ?“

5.6. Nesprávne právne posúdenie objektívnej nemožnosti zamestnávateľa uspokojiť mzdové nároky zamestnanca pri neplatnom skončení pracovného pomeru.

5.7. Od objektívnej nemožnosti umožnenia pokračovania v práci odvolací súd automaticky odvodil aj objektívnu nemožnosť uspokojiť mzdové nároky žalobcu. A z toho potom vyvodil, že sú splnené podmienky pre nepriznanie nároku na náhradu mzdy nad 12 mesiacov podľa uznesenia ústavného súdu sp. zn. I. ÚS 331/2019. Objektívna nemožnosť ďalej zamestnávať žalobcu nespôsobuje automaticky aj objektívnu nemožnosť zamestnávateľa uspokojiť jeho mzdové nároky. Nárok na ďalšie zamestnávanie - umožnenie pokračovania v práci je samostatným a nezávislým nárokom od nároku na náhradu mzdy. V prípade, že zamestnanec oznámi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, má zamestnávateľ 2 možnosti - po prvé umožniť zamestnancovi ďalej pracovať a za prácu mu riadne poskytovať mzdu alebo po druhé neumožniť zamestnancovi ďalej pracovať a poskytovať mu náhradu mzdy. Nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce vzniká zamestnancovi bez ohľadu na to z akého dôvodu zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi ďalej pracovať. Pokiaľ by zákonodarcu chcel poskytnúť zamestnávateľom akúkoľvek výnimku z povinnosti poskytovať náhradu mzdy pri neumožnení zamestnancovi pokračovať v práci, nepochybne by takúto výnimku v § 79 ods. 1 Zákonníka práce upravil.

5.8. Možnosť uspokojovať mzdové nároky (na náhradu mzdy) zamestnanca teda nie je naviazaná na to, či zamestnávateľ prideliť zamestnancovi prácu, za ktorú by mu v prípade pridelenia práce mzda patrila. Práve naopak, zamestnávateľ je povinný uspokojiť mzdové nároky na náhradu mzdy zamestnanca vtedy, ak mu prácu neprideliť, pretože mu neumožnil pokračovať v práci. Pokiaľ mu v práci pokračovať umožnil, tak neuspokojuje jeho mzdové nároky na náhradu mzdy, ale poskytuje mu riadnu mzdu za vykonanú prácu. Uvedené vyplýva aj z odbornej literatúry.

5.9. Z vyššie uvedených teoretických východísk potom vychádza uznesenie ústavného súdu, ktoré vyžaduje kumulatívne splnenie oboch podmienok, t.j. aj objektívnu nemožnosť umožniť pokračovanie v práci a aj objektívnu nemožnosť uspokojiť mzdové nároky na náhradu mzdy. Pokiaľ by objektívna nemožnosť umožniť pokračovanie v práci automaticky znamenala aj objektívnu nemožnosť uspokojiť mzdové nároky na náhradu mzdy, znamenalo by to popretie nárokov garantovaných § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Ak je zamestnávateľ objektívne schopný uspokojiť mzdové nároky zamestnanca (objektívne disponuje potrebnými finančnými prostriedkami, neexistuje dôvod na skrátenie alebo úplné nepriznanie nároku na náhradu mzdy presahujúce 12 mesiacov.

6. Záver odvolacieho súdu o automatickej existencii objektívnej nemožnosti uspokojiť mzdové nároky zamestnanca v prípade objektívnej nemožnosti zamestnávateľa umožniť zamestnancovi pokračovať v práci je teda nesprávny. Zároveň táto otázka nebola ešte v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu riešená. Otázku, možno naformulovať nasledovne: „pokiaľ zamestnávateľ objektívne nie je schopný umožniť zamestnancovi pokračovať v práci po oznámení, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní, znamená to automaticky, že zamestnávateľ nie je objektívne schopný poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy ako samostatný nárok podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce?“

6.1. Nesprávne právne posúdenie okolností odôvodňujúcich nepriznanie náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov po neplatnom skončení pracovného pomeru.

6.2. Od objektívnej nemožnosti umožniť žalobcovi pokračovať v práci odvolací súd automaticky odvodil aj objektívnu nemožnosť žalovanej uspokojiť mzdové nároky žalobcu, keď mal za to, že na mzdu má zamestnanec nárok len, ak mu je pridelená práca. Konštatoval teda, že sú splnené podmienky pre nepriznanie nároku náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov podľa uznesenia ústavného súdu I. ÚS 331/2019. Uvedené právne posúdenie nie je nesprávne a nie je v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou dovolacieho súdu: 6Cdo/157/2010, 7Cdo/52/2020, 4Cdo/15/2021 či 1Cdo/167/2022. Podľa ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu totiž platí, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 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 článku 2 Zákonníka práce.

6.3. Takýto výklad by aj neprimerane chránil zamestnávateľa oproti zamestnancovi, ktorý by bol povinný nahradiť len 12 mesiacov náhrady mzdy namiesto 36 mesiacov. Podľa ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu je to rozpor s dobrými mravmi, ktorý môže byť vo výnimočných prípadoch dôvodom pre zníženie alebo úplné vylúčenie nároku na náhradu mzdy presahujúci 12 mesiacov. Odvolací súd ani v jednom bode svojho rozhodnutia nekonštatoval, že by priznanie nároku malo byť v rozpore s dobrými mravmi a už vôbec nie, v čom by mal takýto rozpor spočívať. Odvolací súd neskúmal či by priznanie nároku na náhradu mzdy prevyšujúcej 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi.

6.4. Na základe uvedeného je možné právnu otázku pri riešení, ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe nasledovne sformulovať: „môžu všeobecné súdy nepriznať nárok na náhradu mzdy presahujúcej 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce bez toho, aby skúmali či priznanie nároku na náhradu mzdy presahujúcej 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi?“

6.5. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti dovolateľ žiadal, aby dovolací súd rozhodol tak, že žalovaná je povinná zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 50.949,58 eura pred vykonaním zákonných zrážok za zamestnanca spolu s úrokom z omeškania v špecifikácii uvedenej v dovolacom návrhu až do zaplatenia, zároveň si uplatnil aj náhradu trov dovolacieho konania.

7. K dovolaniu podala písomné vyjadrenie žalovaná. Žalovaná uviedla, že s tvrdením žalobcu o údajnom nesprávnom právnom posúdení „umožnenia pokračovania v práci“ v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce striktnie nesúhlasí, žalobcov výklad je nesprávny a nemá žiadnu oporu v zákone. V tomto smere sa odvolala na správne právne posúdenie odvolacím súdom. Žalobca opomína právne významnú skutočnosť, že v rámci vykonaného dokazovania zo strany odvolacieho súdu bolo nesporné preukázané, že k predmetnej pracovnoprávnej veci v rozhodnom období odo dňa 01. 01. 2014 na základe uvedeného písomného oznámenia žalobcu zo dňa 27. 12. 2013 a aj v čase presahujúcom 12 kalendárnych mesiacov, t.j. odo dňa 01. 01. 2015 neexistovalo v spoločnosti žalovanej žiadne vhodné pracovné miesto pre žalobcu. Nesplnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľom v čase doručenia výpovede je zjavne odlišnou právnou skutočnosťou od existencie voľného pracovného miesta zamestnávateľa, respektíve od obsadeného pracovného miesta iného zamestnanca zamestnávateľa v čase požadovanej náhrady mzdy od zamestnávateľa za čas presahujúci 12 kalendárnych mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, na ktoré pracovné miesto sa vzťahovala ponuková povinnosť zamestnávateľa a nemožno to preto nedôvodne zamieňať, resp. skutkovo a právne stotožňovať. Podľa tohto nesprávneho a nelogického

právneho argumentu žalobcu súd by musel automaticky priznať náhradu mzdy zamestnancovi za čas presahujúci 12 kalendárnych mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, napriek návrhu na nepriznanie, resp. zníženie požadovanej náhrady mzdy a jednoznačnému preukázaniu neexistencie žiadneho voľného vhodného pracovného miesta pre žalobcu, uspokojujúc sa iba s nesplnením ponukovej povinnosti zamestnávateľa v čase doručenia výpovede 05. 09. 2013 podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce vyplývajúcom z predchádzajúceho právoplatného rozsudku súdu prvej inštancie, čo je však ex lege neprípustné.

7.1. Právna skutočnosť, že žalovaná neponúkla žalobcovi voľné pracovné miesto obsadené pani K. L., keďže pracovné miesto žalobcu bolo z organizačných dôvodov zrušené, bolo právne relevantné - podstatné iba pre skutkové posúdenie a právne posúdenie platnosti predmetnej výpovede. Rovnako nie je podľa názoru žalovanej pravdivé tvrdenie súdu prvej inštancie s ktorým sa skutkovo a právne stotožnil žalobca. Iná situácia by bola v prípade, keď by zamestnávateľ v čase požadovanej náhrady mzdy disponoval voľným pracovným miestom, a teda mal aj reálnu možnosť takému zamestnancovi pridelovať prácu a platiť mu za ňu mzdu. Pri neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnávateľa so zamestnancom okamžitým skončením, resp. výpoveďou z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny by tomuto tak bolo takmer vždy, pretože zamestnávateľ pri takomto zamestnancovi nezrušil pracovné miesto z organizačných dôvodov, resp. neskočil s ním pracovný pomer z týchto dôvodov. Výnimku však predstavuje napríklad skutkový stav a jeho právne posúdenie súdom v zmysle judikátu dovolacieho súdu sp. zn. 7Cdo/359/2021, keď bol zamestnanec - kazateľ pre závažné porušenie pracovnej disciplíny vylúčený aj z cirkvi. Zdôraznil, že otázka určenia primeranej náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov je vždy výsledkom posúdenia vysoko individuálnych a jedinečných skutkových okolností každej prejednávanej veci, ktoré sú nezameniteľné s okolnosťami relevantnými v iných veciach (rozsudok najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo/125/2018).

7.2. Žalovaná súčasne uviedla, že za neplatnosť predmetnej výpovede bola už sankcionovaná. Tiež poukázala aj na porovnanie slovenskej a českej právnej úpravy, v prípade českej úpravy je náhrada mzdy ako sankcia pre zamestnávateľa a satisfakcia pre zamestnanca, v tejto súvislosti poukázala aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky 21Cdo/862/2018. K tomuto žalovaná uviedla, že žalobca v dovolaní žiadnym spôsobom nešpecifikoval údajné vhodné pracovné miesto, na ktorom mal pokračovať vo vykonávaní práce podľa predmetnej pracovnej zmluvy, resp. pri vykonávaní, ktorej mu žalovaná neumožnila riadne pokračovať okrem pracovného miesta pani K. L.. Odvolací súd však vecne správne rozhodol, že na strane žalovanej tu jednoznačne existovali také objektívne skutočnosti, ktoré žalovanej neumožňovali riadne žalobcovi pridelovať prácu, a teda pokračovať v jeho pracovnej činnosti a rovnako žalovanej bránili vyplácať mu mzdu.

7.3. Odvolací súd riadne skúmal a posúdil všetky, prípadne vhodné voľné administratívne pracovné miesta pre žalobcu, čo vyplynulo z vykonaného dostatočného doplneného dokazovania pred odvolacím súdom, najmä výsluchu žalovanej a z vykonaných listinných dôkazov, ako aj z verejne dostupných zdrojov na internete týkajúcich sa poklesu administratívnych nepedagogických pracovných miest v spoločnosti žalovanej v rozhodnom období a aj z organizačných poriadkov spoločnosti žalovanej v rozhodnom období. V ostatnom sa v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením napadnutého odvolacieho rozsudku.

7.4. Žalovaná ďalej uvádza, že so žalobcom neplatne skončila pracovný pomer len z formálneho dôvodu, keď si voči nemu nespĺnila ponukovú povinnosť. Ďalej k bodom 21. až 23. dovolania uviedla, že návrh zamestnávateľa na skončenie pracovného pomeru so zamestnancom v prípade určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru z dôvodu hodného osobitného zreteľa v zmysle, ktorých nemožno spravodlivo požadovať od zamestnávateľa, aby zamestnanca namietajúceho neplatnosť skončenia pracovného pomeru naďalej zamestnával, nemožno dávať do spojitosti s nepriznaním náhrady mzdy za čas presahujúci 12 kalendárnych mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce, respektíve s objektívnou nemožnosťou zamestnávateľa umožniť zamestnancovi pokračovať v práci. Ak zamestnávateľ rozhodnutím o organizačnej zmene zruší pracovné miesto zamestnanca z dôvodu jeho nadbytočnosti a nemá pre neho iné vhodné pracovné miesto, tak ako tomu bolo v prejednávanom prípade, je úplne legitímne, že zamestnávateľ objektívne nemôže ďalej zamestnávať takéhoto zamestnanca, resp. mu objektívne nemôže umožniť pokračovať v jeho pracovnej činnosti a riadne mu pridelovať prácu a platiť mu mzdu. Žalobca však vôbec neuviedol kedy, v akých prípadoch potom

nastanú objektívne okolnosti na strane zamestnávateľa, neumožňujúce takémuto zamestnancovi pokračovať v práci a súčasne znemožňujúce zamestnávateľovi uspokojiť mzdové nároky takéhoto zamestnanca.

7.5. K bodu 26. dovolania uviedla, že dovolacia otázka nie je žiadnym spôsobom právne relevantná, pretože odvolací súd skúmal objektívnu nemožnosť žalovanej ďalej zamestnávať žalobcu a uspokojovať jeho mzdové nároky.

7.6. V čase od doručenia písomného oznámenia žalobcu žalovanej zo dňa 27. 12. 2013, že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný, t.j. odo dňa 01. 01. 2024 a ani v čase presahujúcom 12 kalendárnych mesiacov, t.j. odo dňa 01. 01. 2025 maximálne do dňa 31. 12. 2026, neboli žiadne voľné administratívne - nepedagogické pracovné miesta, a to nielen pre žalobcu, ale, prípadne ani pre iné osoby, uchádzajúce sa so záujmom pracovať v spoločnosti žalovanej, keďže od roku 2014 v súvislosti s aktuálnym poklesom študentov, dochádzalo zároveň ku kontinuálnemu poklesu nielen pedagogických, ale aj nepedagogických zamestnancov žalovanej. Túto právnu skutočnosť žalobca žiadnym spôsobom nepoprel.

7.7. Zároveň sú nesprávne a zavádzajúce tvrdenia žalobcu uvedené v dovolaní v bodoch 30. až 35. Zamestnávateľ by musel vždy v prípade nesplnenia si ponukovej povinnosti voči svojmu zamestnancovi umožniť mu pokračovať v jeho práci, a to aj na inom voľnom a vhodnom pracovnom mieste takéhoto zamestnávateľa, čo je však právne absurdné v rozpore s príslušnými ustanoveniami základnými zásadami a účelom Zákonníka práce.

7.8. Ku dovolacej otázke v bode 37. dovolania uviedol, že ide o nesprávne naformulovanú otázku, pretože sa týka § 79 ods. 1 Zákonníka práce, teda náhrady mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa zamestnancovi za obdobie prvých dvanástich kalendárnych mesiacov, t.j. odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby mu naďalej prideloval prácu. Keby išlo o kladnú odpoveď na túto otázku žalobcu, tak by zamestnávateľ v prípade nesplnenia zákonnej ponukovej povinnosti voči svojmu zamestnancovi v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, vždy potom musel umožniť mu pokračovať v práci, t.j. ďalej pracovať. Súčasne by došlo k narušeniu princípu právnej istoty pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom a iným zamestnancom, ktorým by bolo voľné pracovné miesto obsadené, teda k narušeniu právnej ochrany iných zamestnancov zamestnávateľa. Zároveň by tu došlo k rozporu s dobrými mravmi, keď nemožno ďalej neúčelne sankcionovať zamestnávateľa, keď v prípade uplatnenia náhrady mzdy zamestnancom za čas presahujúci 12 kalendárnych mesiacov, maximálne do výšky náhrady mzdy za 36 kalendárnych mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, v súlade s judikatúrou dovolacieho súdu, nastupuje už sociálna funkcia náhrady mzdy, na ktorú je povinný súd prihliadať pri rozhodovaní o takomto finančnom nároku zamestnanca voči zamestnávateľovi.

7.9. K údajnému nesprávnemu právnenému posúdeniu objektívnej nemožnosti zamestnávateľa uspokojiť mzdové nároky zamestnanca pri neplatnom skončení pracovného pomeru, zo strany odvolacieho súdu, poukázal na body dovolania 38. a 48. pričom v týchto bodoch poukazuje žalobca na účel ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Skutkovo a právne sa žalovaná stotožňuje s tvrdeniami žalobcu, ale ako správne tvrdí žalobca tento právny režim, sankčnej pre zamestnávateľa a satisfakčnej pre zamestnanca funkcie náhrady mzdy sa aplikuje pri uplatnení náhrady mzdy zamestnanca voči zamestnávateľovi za obdobie prvých dvanástich kalendárnych mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával a to v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Poukázal na to, že pri uplatnení tohto nároku za obdobie presahujúce 12 kalendárnych mesiacov maximálne do výšky 36 kalendárnych mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce nastupuje už na strane zamestnanca sociálna funkcia náhrady mzdy.

7.10. K dovolacej otázke v bode 49. dovolania uviedol, že už bola riešená. K nesprávnemu právnenému posúdeniu okolností odôvodňujúcich nepriznanie náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov po neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany odvolacieho súdu, právne posúdenie odvolacieho súdu je v súlade so súčasnou a ustálenou rozhodovacou praxou dovolacieho súdu. Žalobca nemal skutočný záujem u žalovanej pracovať. Na svoje živobytie si teda nepotreboval zobrať pôžičku, mal, kde bývať a pod., teda tu nie je naplnené ani sociálne hľadisko na priznanie náhrady mzdy žalobcovi za čas presahujúci 12 mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce.

8. K údajnému porušeniu práva na spravodlivý proces uviedol, že tvrdenia žalobcu ohľadne nerešpektovania právne záväzného názoru dovolacieho súdu zo strany odvolacieho súdu sú nepravdivé, nakoľko z odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu vôbec nevyplýva, že by odvolací súd nerešpektoval pre neho kasačne záväzný právny názor dovolacieho súdu. Vzhľadom na vyššie uvedené žiadal dovolanie odmietnuť.

9. K vyjadreniu žalovanej podal písomné stanovisko žalobca. Vzhľadom na vyjadrenie žalovanej mal potrebu zdôrazniť, ktoré otázky sú pre toto dovolacie konanie podstatnými s odkazom na špecifikáciu v tomto podaní.

10. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), skúmal bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), či sú dané procesné predpoklady pre uskutočnenie meritórneho dovolacieho prieskumu a dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je prípustné a tiež dôvodné.

10.1. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

10.2. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je procesnou povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a označiť v dovolaní náležitým spôsobom dovolací dôvod (§ 420 alebo § 421 CSP v spojení s § 431 ods. 1 CSP a § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dôvodom prípustnosti dovolania.

Vo vzťahu k dovolaniu podľa § 420 písm. f) CSP.

10.3. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

10.4. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP, sú: a) zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b) nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia, a to v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky (I. ÚS 26/94), v ktorom sa uplatnia všetky zásady súdneho rozhodovania v súlade so zákonmi a pri aplikácii ústavných princípov. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle citovaného ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca a ktoré (porušenie) tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie vecí za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

10.5. Podľa § 455 CSP 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.

10.6. Zo znenia § 455 CSP vyplýva, že dovolací súd je nielen oprávnený, ale aj povinný vysloviť záväzný právny názor, ktorý prijal po tom, ako zrušil napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu. Inak by jeho rozhodnutie nemalo žiaden zmysel, najmä so zreteľom na to, že zrušujúce rozhodnutie dovolacieho

súdu znamená nesúhlas so skutkovými a právnymi závermi nižších súdov. Ak by dovolací súd nevyslovil žiaden záväzný právny názor, potom by sa otvorila otázka, z akých dôvodov došlo k zrušeniu.

10.7. Podľa konštantnej judikatúry najvyššieho súdu (napríklad rozsudok sp. zn. 2Cdo/104/2001), ak dôjde k zrušeniu napadnutého rozhodnutia, súd, ktorého rozhodnutie bolo zrušené, koná vo veci ďalej. Pritom je právny názor súdu, ktorý rozhodoval o dovolaní, záväzný (§ 455 CSP). Nižší súd je teda viazaný názorom dovolacieho súdu tak pri posudzovaní otázok hmotného práva, ako aj pri aplikácii procesných predpisov. Z uvedeného vyplýva, že záväzný právny názor sa viaže na dve úrovne, hmotnoprávnu aj procesnú.

10.8. I z uznesenia najvyššieho súdu z 31. marca 2016 sp. zn. 3Cdo/12/2016 publikovaného v Zbierke stanovisk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod R 76/2016 vyplýva „Postup súdu nižšej inštancie spočívajúci v nerešpektovaní záväzného právneho názoru, vysloveného v zrušujúcom uznesení súdu vyššej inštancie, a to len na základe vlastného uváženia, je neprípustným postupom, ktorý narúša princíp právnej istoty.“

10.9. Najvyšší súd v odôvodnení uznesenia sp. zn. 3Cdo/12/2016 uviedol: „ (...) Pre konanie po zrušení rozhodnutia dovolacím súdom platí bezvýnimočne zásada viazanosti a podriadenosti nižšieho súdu (odvolacieho alebo prvostupňového) právnym názorom vysloveným dovolacím súdom. Kasačná (inštančná) záväznosť môže byť reflektovaná len bezpodmienečným rešpektovaním rozhodnutia najvyššieho súdu. V konaní nasledujúcom po zrušujúcom rozhodnutí dovolacieho súdu nemá odvolací súd žiadny priestor pre úvahy, či bude alebo nebude rešpektovať právny názor najvyššieho súdu. (...)“

23.1.1. „ (...) Viazanosť súdu nižšieho stupňa právnym názorom súdu vyššieho stupňa je zároveň vykonaním ústavného princípu práva na súdnu ochranu a spravodlivý proces, ktorého je integrálnou súčasťou. Nerešpektovanie právneho názoru dovolacieho súdu vyjadreného v zrušujúcom rozhodnutí je preto porušením tak ustanovenia § 243d ods. 1 O.s.p. (aktuálne § 455 CSP - poznámka dovolacieho súdu), ako aj základného práva účastníka konania na súdnu a inú právnu ochranu. Pokiaľ je v rozpore s princípom právnej istoty, právom na spravodlivé súdne konanie a tiež právom na prejednanie veci v primeranej lehote postup súdu, ktorý nerešpektuje precedenčnú záväznosť niektorého rozhodnutia najvyššieho súdu, o to viac a na oveľa vyššom stupni závažnosti ide o zásah do tohto princípu a týchto práv v prípade nerešpektovania kasačnej (inštančnej) závažnosti rozhodnutia najvyššieho súdu. Organizácia všeobecných súdov je vybudovaná hierarchicky, každý stupeň súdnictva plní jemu zákonom určenú úlohu. Táto organizácia musí garantovať naplnenie základného práva účastníka občianskeho súdneho konania na súdnu ochranu. Aby sa tak mohlo stať, musí byť systém všeobecných súdov systémom funkčným. Na adresu odvolacieho súdu, ktorý konal v danom prípade, je nevyhnutné uviesť, že súdy rôznych stupňov sú späté nielen určitými vnútornými organizačnými vzťahmi a ich pravidlami, ale aj požiadavkami vzájomného rešpektu a samozrejmeho vnímania autority súdu inštančne vyššieho, lebo len tým môže byť zabezpečená záruka jednoty (a funkčnosti) celého súdneho systému. Akékoľvek prejavy nerešpektovania týchto pravidiel jednotu systému ako celku narúšajú. (...)“

23.1.2. „ (...) Zmyslom ustanovenia § 243d ods. 1 O.s.p. (aktuálne § 455 CSP - poznámka dovolacieho súdu) je zabrániť tomu, aby sa odvolací súd dopustil znova po zrušení jeho skoršieho rozhodnutia rovnakých pochybení. Bez existencie povinnosti odvolacieho súdu rešpektovať právny názor dovolacieho súdu vyslovený v jeho zrušujúcom rozhodnutí by sa narušil účel dovolacieho konania. Odvolací súd pri rozhodovaní akcentoval nezávislosť sudcov. Keby sa však nezávislosť chápala tak, že sudca môže rozhodnúť hocijako, viedlo by to k svojvôli, pretože v takom prípade by sudca sám tvoril právo podľa svojich predstáv a vystupoval by ako zákonodarca. V právnom štáte to nemožno takto vysvetľovať. Tomu nasvedčuje aj samotný text čl. 144 Ústavy, v zmysle ktorého sudca musí rozhodovať v súlade so zákonom. Ak musí sudca rozhodovať v súlade so zákonom, potom je povinný rešpektovať aj zákonom stanovené hranice pre jeho rozhodovanie. Takou zákonom stanovenou hranicou je aj povinnosť rešpektovať zásah do obsahového rozhodovania zo strany iného súdu, ak takéto obmedzenie vyplýva zo zákona (viď II. ÚS 346/08 a II. ÚS 433/2011). Obmedzenie vyplývajúce z § 243d ods. 1 O.s.p. (aktuálne § 455 CSP - poznámka dovolacieho súdu) je úplne zreteľné. Princíp nezávislosti sudcov vyjadrený v čl. 144 ods. 1 Ústavy je len jedným z ústavných princípov, ktorý nemožno chápať absolútne a izolovane od iných ústavných princípov, predovšetkým všeobecných ústavných princípov právneho štátu ako sú zákaz svojvôle, princíp právnej istoty a princíp viazanosti orgánov verejnej moci (vrátane súdov) právom (princíp legality). Princíp viazanosti odvolacieho súdu právnym názorom

dovolacieho súdu je legislatívnym premietnutím práve princípu právnej istoty a zákazu svojvôle do súdneho rozhodovania. Ak by kasačné rozhodnutie dovolacieho súdu nebolo pre odvolací súd záväzné, potom by oprávnenie dovolacieho súdu zrušiť napadnuté rozhodnutie nemalo žiadny rozumný zmysel. (...)“

11. Je tiež potrebné poukázať, že by dôvodom pre nerešpektovanie záväzného právneho názoru dovolacieho súdu bola niektorá okolnosť, ktorá v zmysle právnej teórie a zaužívanej súdnej praxe dovoľuje odvolaciemu súdu výnimočne neriadiť sa kasačnou záväznosťou zrušujúceho rozhodnutia dovolacieho súdu a v ňom zaujatým právnym názorom dovolacieho súdu.

11.1. Prikladom je stabilná judikatúra najvyššieho súdu (rozsudok sp. zn. 2Cdo/104/2001), podľa ktorej právny názor dovolacieho súdu vyslovený v jeho zrušujúcom rozsudku vychádza z určitého skutkového základu. Tento skutkový základ sa však môže v konaní nasledujúcom po zrušení napadnutého rozhodnutia dovolacím súdom zmeniť, napríklad po doplnení dokazovania. Výsledky nového dokazovania však môžu zmeniť skutkový stav natoľko, že bude vylúčená aplikácia právneho názoru dovolacieho súdu na tento nový skutkový stav. V takom prípade súdy nižšieho stupňa nie sú viazané právnym názorom dovolacieho súdu vysloveným v jeho zrušujúcom rozhodnutí, a teda nemusia tento právny názor rešpektovať.

11.2. Najvyšší súd v zrušujúcom uznesení sp. zn. 1Cdo/167/2022 v bode 18. uviedol, že posudzovaním právnej otázky krátenia (nepriznania) náhrady mzdy nad rozsah 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce (bod 16. uznesenia) sa už dovolací súd zaoberal v rozhodnutiach sp. zn. 6Cdo/157/2010, 7Cdo/52/2020 a aj 4Cdo/15/2020. Zároveň v bodoch 20. až 21. vyhodnocoval aj v spojení s rozhodnutím Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 331/2019 ako pristupovať k výkladu ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, v bode 23. konštatoval, že nižšie súdy nepostupovali dôsledne v zmysle uvádzaných východísk. V bode 25. uviedol: „Dovolací súd poukazuje na kritéria, ktoré treba mať na zreteli pri interpretácii ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré vzchádzajú 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 konkrétného 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.“. Preto sa odklonil od uvádzanej judikatúry.

11.3. Dovolací súd podotýka, že právny názor najvyššieho súdu zaujatý v predchádzajúcom zrušujúcom uznesení nebol osamotený alebo len ojedinele zastávaný jedným senátom najvyššieho súdu, prípadne nekonzistentný s názormi ďalších senátov a sudcov najvyššieho súdu.

11.4. Aj Najvyšší súd SR v neskoršom rozhodnutí sp. zn. 9CdoPr/6/2024 v bodoch 51. až 55. a 57. uvádza: „Právne názory najvyššieho súdu vo veci sp. zn. 6Cdo/157/2010 prešli testom ústavnosti v rámci ústavného prieskumu iného rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo/125/2018. Ústavný súd Slovenskej republiky v náleze z 19. novembra 2019 sp. zn. I. ÚS 331/2019 (ZNUÚS č. 27/2019) zdôraznil, že ustanovenie § 79 ods. 2 ZP v súčasnosti už neobsahuje „návod“, ako pristupovať k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy. Zákon už súdom neukladá, aby pri rozhodovaní prihliadali na

to, či zamestnanec bol v rozhodnom čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Hoci súdy v minulosti posudzovali, či sa zamestnanec zapojil/mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, ústavný súd uzavrel, že v dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom tak, ako už uviedol najvyšší súd práve vo veci sp. zn. 6Cdo/157/2010. 52.1. Ústavný súd zdôraznil, že pri rozhodovaní podľa § 79 ods. 2 ZP je hranica voľnej úvahy súdu limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Treba vychádzať z konkrétneho dôvodu toho-ktorého spôsobu skončenia a zisťovať, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci, ak zamestnanec na ďalšom zamestnávaní trval, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili umožniť zamestnancovi pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca. Za takú okolnosť v posudzovanom prípade nepovažoval to, že zamestnanec bol súčasne poberateľom starobného dôchodku. Nestotožnil sa ani so závermi o sociálnej funkcii náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov.

53. V uznesení z 25. novembra 2021 sp. zn. 3Cdo/2/2020 najvyšší súd, viazaný právnym názorom ústavného súdu v rozhodnutí sp. zn. III. ÚS 331/2019, označiac rozhodnutie sp. zn. 6Cdo/157/2010 za ustálenú rozhodovaciu prax v otázke náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov dodal, že súd v rámci svojej voľnej úvahy musí nájsť mieru zodpovedajúcu účelu náhrady mzdy v zmysle § 79 ods. 1 a 2 ZP tak, aby jeho rozhodnutie zásadným spôsobom neodporovalo nielen dobrým mravom, ale aj zásadám spravodlivosti a primeranosti. Zo záverov rozhodnutia sp. zn. 6Cdo/157/2010 vychádzal najvyšší súd aj vo veciach 1Cdo/90/2020, 7Cdo/52/2020, 1Cdo/167/2020 či 4Cdo/15/2021, na ktoré poukázala žalovaná.

54. Sumarizujúc vyššie uvedené, v dovolateľkou označených rozhodnutiach súdy zhodne dospeli k záveru, že ústavne súladný je len taký výklad § 79 ZP, v zmysle ktorého je súd oprávnený na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci dvanásť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať, len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 ZP. 55. Podľa názoru dovolacieho súdu žalovanou formulovaná právna otázka v zmysle § 421 ods. 1 písm. c) CSP v podstatnom vyjadruje najmä nespokojnosť dovolateľky s aplikáciou § 79 ods. 2 ZP a podľa nej súdmi nesprávne neuskutočnenej moderácie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov. Dovolací súd ale pripomína, že otázka aplikácie § 79 ods. 2 ZP (a z neho vyplývajúce moderačné právo súdu) je výsledkom voľnej úvahy súdu. Tak ako otázka určenia primeranej náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov je vždy výsledkom posúdenia vysoko individuálnych, jedinečných skutkových okolností každej konkrétnej veci, ktoré sú nezameniteľné s okolnosťami relevantnými v iných veciach, aj otázka aplikácie moderačného práva je vysoko individuálna, prihliada sa v nej na špecifiká pracovnoprávných sporov, pričom základnou premisou je, že súd by náhradu mzdy nad požadovanú mieru mal nepriznať iba vo výnimočných prípadoch (nie je to pravidlo). 57. Berúc do úvahy vyššie uvedené, žalovaná neopodstatnene namietala, že rozhodnutie odvolacieho súdu v danom prípade záviselo od posúdenia otázky, ktorá je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne. Dovolanie žalovanej v tejto časti smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému nie je prípustné (§ 447 písm. c) CSP). Dovolací súd, poznajúc vlastnú judikatúru, konštatuje, že otázka aplikácie moderačného oprávnenia súdu podľa § 79 ods. 2 ZP je v jeho rozhodovacej praxi ustálená vyriešená tak, ako k jej posúdeniu pristúpil aj odvolací súd. Pre nepriznanie alebo primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov už nie je prednostne rozhodujúca otázka zamestnania sa žalobcu ako zamestnanca v rozhodnom období, ale celkovo otázka, či by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 ZP bol v rozpore s dobrými mravmi. Dovolateľka nepoukázala na žiadne také rozhodnutie dovolacieho súdu, ktoré by vychádzalo z iného záveru, než že moderácia náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov prichádza do úvahy len výnimočne. Súd by mal pri rozhodovaní komplexne zohľadniť individuálne okolnosti danej veci; ich posúdenie je však vždy výsledkom vyhodnotenia konkrétnych skutkových okolností, ktorých spochybnením dovolanie podané pre nesprávne právne posúdenie nemožno odôvodniť.“

11.5. Je potrebné poukázať aj na to a zdôrazniť, že následne po zrušujúcom rozhodnutí v predmetnej veci Najvyšší súd SR prijal do Zbierky súdnych rozhodnutí a stanovísk NS SR rozhodnutie pod R/17/2025 (sp. zn. 7Cdo/359/2021), z ktorého plynie nasl. právna veta: „Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to najmä v prípadoch, ak výkon práva požadovať 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.

Skutočnosť, že zamestnanec bol vylúčený z cirkvi a stratil predpoklady (spôsobilosť pre výkon práce duchovenského pracovníka, v dôsledku čoho s ním bol skončený pracovný pomer, možno považovať za to, čo zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu.“

11.6. Ďalej v bode 30. dovolací súd uviedol: „K uvedenej právnej otázke dovolací súd uvádza, 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 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 (I. ÚS 331/2019). Podľa dovolacieho súdu skutočnosť, že zamestnanec (žalobca) bol vylúčený z cirkvi a stratil predpoklady (spôsobilosť) pre výkon práce duchovenského pracovníka, možno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu. Zároveň sa nemožno stotožniť s argumentáciou žalobcu, že ak v dôsledku vylúčenia z cirkvi prestal spĺňať predpoklady určené zamestnávateľom na výkon dohodnutej práce, mala mu byť v súlade s § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce ponúknutá nová pracovná pozícia, na ktorej nebolo potrebné túto požiadavku spĺňať. S ohľadom na skutočnosť že k ukončeniu pracovného pomeru došlo v dôsledku závažného porušenia predpisov cirkvi zo strany žalobcu (okamžité skončenie pracovného pomeru), použitie predmetného ustanovenia je v tomto prípade vylúčené. Súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 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. V danom prípade by podľa dovolacieho súdu bolo v rozpore s dobrými mravmi, ak by sa žalobcovi priznala náhrada mzdy nad rozsah 12 mesiacov, keďže ako vyplýva z rozhodnutí súdov nižšej inštancie, žalobca sa spreneveril hodnotám, ktoré vyznávajú členovia cirkvi, v dôsledku čoho bol z cirkvi vylúčený, a preto pri rozhodovaní bolo potrebné vziať na zreteľ, že sám žalobca zadal príčinu, pre ktorú mu žalovaný už viac nemohol prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy, hoci trval na tom, aby ho ďalej zamestnával.“

11.7. V tomto smere dovolací súd v zrušujúcom uznesení vo veci tejto zdôraznil (bod 25. druhý odsek) „že podstatným bolo ako vyplýva z vyššie uvádzaných rozhodnutí, že pri aplikácii ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce v zmysle uvádzaných rozhodnutí NS SR a Ústavného súdu (I.331/2019) bola 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.“

11.8. Precedenčná záväznosť rozhodnutia zverejneného v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky má prednosť pred kasačnou záväznosťou skoršieho rozhodnutia dovolacieho súdu podľa § 455 Civilného sporového poriadku. (I. ÚS 207/2024 z 03. apríla 2024).

K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 CSP.

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

12.1. 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). Z hľadiska § 421 ods. 1 CSP je relevantná len právna (nie skutková) otázka. Pripomenúť treba, že dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

12.2. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnú. Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že otázkou riešenou odvolacím súdom sa tu rozumie tak otázka hmotnoprávna (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj procesnoprávna (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). 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, i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní. Dovolací súd je viazaný len tým, ako dovolateľ právnu otázku nastolí, nie už tým, pod ktoré písmeno § 421 CSP ju podradí. Dovolací súd poukazuje tiež na to, že právne otázky v zmysle § 421 ods. 1 CSP nemôžu mať hypotetický charakter, ale sú spojené so skutkovým stavom, z ktorého odvolací súd vychádzal, t.j. rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia tejto konkrétnej otázky.

12.3. Žalobca s poukazom na § 421 ods. 1 písm. a) CSP nastolil nasledujúcu právnu otázku: „môžu všeobecné súdy nepriznať nárok na náhradu mzdy presahujúcej 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce bez toho, aby skúmali, či by priznanie nároku na náhradu mzdy presahujúcej 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi?“

12.4. Ako odklon poukázal na rozhodnutia Najvyššieho súdu SR: sp. zn. 6Cdo/157/2010, 7Cdo/52/2010, 4Cdo/15/2021 a 1Cdo/167/2022.

12.5. Ďalej žalobca s poukazom na § 421 ods. 1 písm. b) CSP nastolil právne otázky s poukazom na výklad ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce a to:

1. „rozumie sa pod umožnením pokračovania v práci na účely § 79 ods. 1 Zákonníka práce len umožnenie pokračovania v práci na tej istej pozícii, na ktorej zamestnanec pracoval pred tým, ako s ním bol neplatne skončený pracovný pomer z dôvodu organizačnej zmeny, alebo aj umožnenie pokračovania v práci na inej vhodnej pozícii u zamestnávateľa“ ?

2. „je možné konštatovať objektívnu nemožnosť umožnenia zamestnancovi pokračovať v práci podľa § 79 ods. 1 a Zákonníka práce v takom prípade, keď zamestnávateľ v nadväznosti na organizačnú zmenu, ktorou zrušil pozíciou zamestnanca, porušil svoju povinnosť ponúknuť tomuto zamestnancovi iné vhodné miesto, ktoré mal k dispozícii, a následne po doručení výpovede zamestnancovi toto vhodné miesto obsadil inou osobou, čo malo za následok, že v čase keď zamestnanec oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní toto už nebolo voľné“ ?

3. „pokiaľ zamestnávateľ objektívne nie je schopný umožniť zamestnancovi pokračovať v práci po oznámení, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní, znamená to automaticky, že zamestnávateľ nie je objektívne schopný poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy ako samotný nárok podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce?“

12.6. Aby dovolací súd mohol dobre pristúpiť k riešeniu nastolených právnych otázok, ktoré súvisia s ustanovením a aplikáciou § 79 ods. 1 v nadväznosti na § 79 ods. 2 Zákonníka práce je potrebné ustáliť z akého skutkového základu súdy nižších stupňov vychádzali v predmetnej veci.

12.7. Vo veci nebolo sporné, že žalobcovi bola daná neplatná výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 05. septembra 2013 (rozsudok odvolacieho súdu zo dňa 25. apríla 2017 č.k. 5CoPr/5/2016 - 264). Zároveň nebolo sporné v súvislosti s aplikáciou § 79 ods. 1 Zákonníka práce, že žalobca dňa 27. 12. 2013 oznámil žalovanej ako svojmu zamestnávateľovi že trvá na ďalšom zamestnávaní.

12.8. Súd prvej inštancie v prejednávanej veci v bode 12. uvádzal: „Súd v tejto súvislosti poukazuje na závery dovolacieho súdu v rozhodnutiach sp. zn. 6Cdo/157/2010, 7Cdo/52/2020 a 4Cdo/15/2021 a uvádza, že pokiaľ by aj žalovaná nemala možnosť žalobcu od 01.01.2014 zamestnať, pričom v posudzovanom prípade bol zistený opak (viď vyššie), táto okolnosť by nepredstavovala takú okolnosť na strane žalovanej, ktorá by opodstatňovala priznanie nároku na náhradu mzdy za čas prevyšujúci 12 mesiacov za rozporný s dobrými mravmi. Takýto postup a výklad cit. ust. by totiž znamenal, že zamestnávateľa by vždy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP mohli s poukazom na neexistenciu voľného pracovného miesta úspešne uplatniť nárok na primerané zníženie náhrady mzdy. Takýto postup zamestnávateľa a jeho akceptácia súdom by nezodpovedali korektívu dobrých mravov a jeho správnej aplikácii na posudzovanie opodstatnenosti nepriznania náhrady mzdy zamestnancovi za čas presahujúci 12 mesiacov. Súd v tomto smere poukazuje na východiská vyjadrené v rozhodnutiach dovolacieho súdu sp. zn. 6Cdo/157/2010 (predposledný odsek) a 4Cdo/15/2021 (odsek 14), v zmysle ktorých súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ust. 79 ods. 1 ZP by bol v rozpore s dobrými mravmi, v zmysle čl. 2 ZP. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 ZP nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplátilo konať protiprávne. Preto priznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov až do 36 mesiacov s až do 36 mesiacov súd v podstatnej časti považuje za opodstatnené.“

12.9. Odvolací súd na odvolanie žalovanej rozsudok súdu prvej inštancie zmenil v napadnutej vyhovujúcej časti tak, že žalobu v tejto časti zamietol. Odvolací súd poukázal na to, že žalovaná žalobcovi objektívne nemohla umožniť pokračovať v práci podľa pracovnej zmluvy, pretože jeho pracovná pozícia kancelára v rámci štruktúry žalovanej obsadená jediným zamestnancom bola zrušená a z tohto dôvodu objektívne nemohla ani uspokojovať jeho mzdové nároky.

13. Podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu 04. 04. 2017 „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. 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.

13.1. Zo skutkového stavu zisteného súdmi nižších inštancií je zrejmé, že žalobca splnil v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce oznamovaciu povinnosť a to, že dňa 27. 12. 2013 oznámil žalovanej, že trvá na tom, aby ho žalovaná naďalej zamestnávala. Nie je sporné to, že žalobcu po tomto oznámení žalovaná naďalej v zmysle jeho oznámenia zo dňa 27. 12. 2013 od 01. 01. 2014 nezamestnávala, nepridelovala mu teda prácu, a za dôvod na zníženie (nepriznanie) náhrady mzdy nad rozsah 12 mesiacov už nebolo možné považovať priznanie starobného dôchodku (nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 331/2019). A

tiež ďalej pre nepriznanie alebo primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov už nie je prednostne rozhodujúca otázka zamestnania sa žalobcu ako zamestnanca v rozhodnom období, ale celkovo otázka, či by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 ZP bol v rozpore s dobrými mravmi. Uvedené v skratke vyplývalo z predchádzajúceho zrušujúceho rozhodnutia dovolacieho súdu (1Cdo/167/2022).

13.2. Zároveň dovolací súd zdôrazňuje právnu vetu s poukazom na R 17/2025: „že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to najmä v prípadoch, ak výkon práva požadovať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zarúčeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce.“

13.3. Tieto kritériá je potrebné ďalej rozvinúť vzhľadom na zistený skutkový stav vyplývajúci z konania pred nižšími súdmi nasledovne: Od právnych otázok položených žalobcom, nie celkom závisí právne posudzovanie podstatnej otázky a to aplikácie § 79 ods. 2 Zákonníka práce na zistený skutkový stav. Vzhľadom na už raz zrušené rozhodnutie odvolacieho súdu, je potrebné posunúť sa ďalej s poukazom aj na posledné zbierkové rozhodnutie R 17/2025 a vychádzať aj z ďalšej rozhodovacej línie uvedenej napr. v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp. zn. 9CdoPr/6/2024, že zákon už súdom neukladá, aby pri rozhodovaní prihliadali na to, či zamestnanec bol v rozhodnom čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Hoci súdy v minulosti posudzovali, či sa zamestnanec zapojil/mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, ústavný súd (I. ÚS 331/2019) uzavrel, že v dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom tak, ako už uviedol najvyšší súd práve vo veci sp. zn. 6Cdo/157/2010.

13.4. Dovolací súd ale pripomína, že otázka aplikácie § 79 ods. 2 ZP (a z neho vyplývajúce moderačné právo súdu) je výsledkom voľnej úvahy súdu. Tak ako otázka určenia primeranej náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 12 mesiacov je vždy výsledkom posúdenia vysoko individuálnych, jedinečných skutkových okolností každej konkrétnej veci, ktoré sú nezameniteľné s okolnosťami relevantnými v iných veciach, aj otázka aplikácie moderačného práva je vysoko individuálna, prihliada sa v nej na špecifiká pracovnoprávných sporov, pričom základnou premisou je, že súd by náhradu mzdy nad požadovanú mieru mal nepriznať iba vo výnimočných prípadoch (nie je to pravidlo).

13.5. V tomto smere voľná úvaha odvolacieho súdu vzišla zrejme z nepochopenia základného dôvodu, pre zrušenie predchádzajúceho rozhodnutia odvolacieho súdu a tým bolo to, že pokiaľ žalobca poberal od 01. 09. 2016 - (obdobie spadajúce do 36 mesiacov) starobný dôchodok v zmysle vyššie uvádzaných rozhodnutí, je to potrebné posúdiť už inak: „bod 46. I. ÚS 331/2019.“ Uvedené bolo „light motívom“ celého rozhodnutia.

13.6. Náhrada mzdy v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce je dôsledkom porušenia povinnosti zamestnávateľa prideliť prácu zamestnancovi, ktorý trval na ďalšom zamestnávaní v súlade s pracovnou zmluvou, a je tak ekvivalent mzdy, ktorú by si zamestnanec u zamestnávateľa inak zarobil. Právo na náhradu mzdy tak nemá zamestnanec za dobu, kedy prácu nemohol vykonávať, teda napríklad za dobu dočasnej práceneschopnosti, za dobu čerpania materskej či rodičovskej dovolenky a podobne. Nárok na náhradu mzdy nemá tiež zamestnanec, ktorému zamestnávateľ nemôže prideliť prácu podľa pracovnej zmluvy preto, že zamestnanec stratil predpoklady stanovené právnym predpisom pre výkon dojednanej práce preto, že nespĺňa predpoklady vzdelania stanovenej právnym predpisom pre výkon dojednanej práce. (obdobne druhá veta z R 17/2025).

13.7. Ak oznámil zamestnanec po podaní výpovede z pracovného pomeru zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a neumožnil mu zamestnávateľ, aby vykonával (pracoval až do právoplatného skončenia súdneho konania o neplatnosť výpovede alebo do doby než dôjde k platnému rozviazaniu pracovného pomeru inak) práce podľa pracovnej zmluvy, má zamestnanec nielen nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku, ale i možnosť zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa. Zamestnanec smie v tomto období pracovať u iného zamestnávateľa v pracovnom pomere alebo na základe iného pracovnoprávneho vzťahu.

13.8. Náhrada mzdy, ktorá zamestnancovi prináleží podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce je vyvolaná tým, že zamestnávateľ po neplatnom skončení pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo

zrušením v skúšobnej dobe prestal v rozpore s § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, hoci zamestnanec trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Poskytnutie náhrady mzdy je teda dôsledkom nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa prideľovať prácu zamestnancovi trvajúcemu na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával podľa pracovnej zmluvy. Náhrada mzdy má charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ v rozpore s ustanovením § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce neumožnil prácu vykonávať, k nej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy; zákon týmto spôsobom sleduje, aby zamestnancovi bola reparovaná ujma, ktorú utrpel následkom protiprávneho postupu zamestnávateľa.

13.9. Náhrada mzdy (platu) podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce prináleží zamestnancovi odo dňa, kedy oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do dňa, kedy sa jeho pracovný pomer neskončí, 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. I keď dal zamestnávateľ zamestnancovi neplatnú výpoveď z pracovného pomeru, ak však zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, pred uplynutím výpovednej doby, má zamestnanec nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce až odo dňa nasledujúceho po uplynutí výpovednej doby.

14. Zmyslom ustanovenia § 79 Zákonníka práce je poskytnúť náhradu mzdy zamestnancovi postihnutému neplatným zrušením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, potom čo mu zamestnanec oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Ustanovenie § 79 Zákonníka práce pritom nijak nesúvisí s jednotlivými dôvodmi rozviazania pracovného pomeru, podstatné je, že skončenie pracovného pomeru bolo vyhlásené neplatným. K strate na zárobku následkom neplnenia povinností zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy môže u zamestnanca súčasne dôjsť len vtedy, ak je sám pripravený, ochotný a schopný konať prácu podľa pracovnej zmluvy.

14.1. Keďže s poukazom aj na rozhodnutie NS SR sp. zn. 7Cdo/146/2022 nebolo v konaní zo strany žalovanej žiadané, aby súd rozhodol, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, je potrebné sa stotožniť so žalobcom, a treba vychádzať z R/17/2025, že súd by náhradu mzdy nad požadovanú mieru mal nepriznať iba vo výnimočných prípadoch, a to najmä v prípadoch, ak výkon práva požadovať 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.

14.2. Vzhľadom aj na uvádzané rozhodnutia dovolacieho súdu (R 17/2025, 9CdoPr/6/2024), ktoré konzistentne nadväzujú na vyslovený právny názor, dovolací súd sa nemôže stotožniť s právnym názorom vysloveným v napadnutom rozhodnutí odvolacieho súdu, jeho právne posúdenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce v zmysle jeho úvah nepovažuje za správne a zdôrazňuje, že tie skutočnosti, ktoré odvolací súd uvádza, nie je možné považovať za skutočnosti, ktoré žalovanej objektívne znemožnili, aby žalobcovi umožnila pokračovať v práci, keď v konaní nebolo preukázané, žeby výkon práva požadovať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle článku 2 Zákonníka práce.

14.3. Dovolací súd vzhľadom na vyššie uvedené dôvody napadnutý rozsudok odvolacieho súdu v spojení s opravným uznesením zrušil (§ 449 ods. 1, 2 CSP), tak ako je uvedené v jeho výrokovej časti, a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

14.4. Podľa § 455 CSP 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.

14.5. O trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania rozhodne odvolací súd v novom rozhodnutí vo veci samej (§ 453 ods. 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.