

U Z N E S E N I E

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobcu **Doc. Ing. P. P.**, v dovolacom konaní zastúpeného JUDr. Ľubomírom Hlbočanom, advokátom so sídlom v Bratislave, Vajnorská 20, proti žalovanému **Technickej univerzite v Košiciach**, so sídlom v Košiciach, Letná 9, o **náhradu mzdy s príslušenstvom**, vedenej na Okresnom súde Prešov pod sp.zn. 16 C 167/2004, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Prešove z 28. októbra 2009 sp.zn. 3 Co 190/2008, takto

r o z h o d o l :

Rozsudok Krajského súdu v Prešove z 28. októbra 2009 sp.zn. 3 Co 190/2008 **z r u š u j e** a vec mu vracia na ďalšie konanie.

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Prešov rozsudkom z 12. novembra 2008 č.k. 16 C 167/2004-459 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi úrok z omeškania, výška ktorého je uvedená vo výroku jeho rozsudku, zo sumy 11.858 Sk za jednotlivé mesiace omeškania až do zaplatenia. V prevyšujúcej časti žalobu týkajúcu sa úroku z omeškania zamietol a uložil žalovanému povinnosť nahradiť žalobcovi trovy konania v sume 25.136 Sk do troch dní od právoplatnosti rozsudku. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že žalovaný so žalobcom neplatne skončil pracovný pomer a že žalovaný bol rozsudkom Okresného súdu Prešov z 8. marca 2006, č.k. 16C/167/2004-222 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove z 29. novembra 2006 č.k. 2Co 155/2006 zaviazaný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume 591.564 Sk za obdobie od 1. októbra 1999 do 24. mája 2004. Keďže žalovaný neuspokojil nárok žalobcu na náhradu mzdy riadne a včas, žalobca má podľa § 256 zákona č. 65/1965 Zb. – Zákonníka práce (ďalej len Zákonník práce) právo aj na úroky z omeškania. Dospel k záveru, že náhrada mzdy uplatnená podľa § 61 Zákonníka práce je splatná ako mzda,

pričom u žalovaného bola splatná vždy do 15-teho dňa nasledujúceho mesiaca. Žalovaný sa preto dostal do omeškania vždy od 16-teho dňa nasledujúceho mesiaca. Úroky z omeškania priznal teda z jednotlivých splátok mesačných náhrad, t.j. zo sumy 11.858 Sk, pričom zmeny vo výške úrokov odôvodnil zmenami diskontnej sadzby určenej NBS (§ 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z.). Nárok žalobcu v prevyšujúcej časti zamietol. Rozhodnutie o trovách konania odôvodnil s poukazom na ustanovenie § 142 ods. 2 O.s.p.

Krajský súd v Prešove rozsudkom z 28. októbra 2009 sp.zn. 3 Co 190/2008 na odvolanie žalovaného zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, že žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi 10% úrok z omeškania zo sumy 2.361,68 eur za obdobie od 29. apríla 2004 do 16. júla 2004 a 10% úrok z omeškania zo sumy 19.586,93 eur za obdobie od 29. apríla 2004 do 13. marca 2007 do troch dní od právoplatnosti rozsudku a v prevyšujúcej časti žalobu zamietol. Potvrdil rozsudok okresného súdu vo výroku o trovách konania a rozhodol o náhrade trov odvolacieho konania. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že úroky z omeškania sa viažu na konkrétnu pohľadávku a že doba splatnosti konkrétnej pohľadávky sa riadi ustanoveniami hmotného práva. V predmetnom konaní je pohľadávkou žalobcu náhrada mzdy priznaná v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru. Priznanie náhrady mzdy je teda závislé od vyriešenia otázky platnosti alebo neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Vo vzťahu k výroku súdu o náhrade mzdy, ako výroku na plnenie, predstavuje preto výrok súdu o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru rozhodnutie o základe tohto nároku, lebo sa ním deklaruje právo, o ktoré sa opiera výrok súdu o povinnosti organizácie uspokojiť peňažité nároky zamestnanca z neho vyplývajúce. Keďže náhrada mzdy priznaná v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru je sankciou pre zamestnávateľa a satisfakciou pre zamestnanca, nemá povahu plnenia mzdového nároku vyplývajúceho z riadneho pracovného pomeru. Dospel preto k záveru, že hoci v zmysle § 61 ods. 1, 2 Zákonníka práce je možné náhradu mzdy zamestnancovi priznať odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do doby, kedy mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, ide o nárok, ktorého splatnosť nastáva až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Až týmto okamihom sa náhrada mzdy stáva sankciou pre zamestnávateľa, ktorú je povinný zaplatiť zamestnancovi a plynie lehota na plnenie. Rozsudok súdu prvého stupňa preto v zmysle § 220 O.s.p. zmenil a priznal žalobcovi úrok z omeškania vo výške 10% od nasledujúceho dňa po právoplatnosti rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, t.j. od 29. apríla 2004, osobitne zo sumy 2.361,68 eur do 16. júla 2004 a zo sumy 19.586,93 eur

do 13. marca 2007 a v prevyšujúcej časti žalobu zamietol. Výrok rozsudku súdu prvého stupňa o trovách konania potvrdil, pričom o trovách odvolacieho konania rozhodol s poukazom na ustanovenie § 224 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti tomuto rozsudku krajského súdu podal včas dovolanie žalobca. Navrhol rozsudok odvolacieho súdu zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Uviedol, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci, keď odvolací dospel k nesprávne mu záveru, že náhrada mzdy vyplývajúca z ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce je splatná až právoplatnosťou rozhodnutia o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Bol toho názoru, že ak súd určil neplatnosť skončenia pracovného pomeru a zamestnanec má priznanú náhradu mzdy za obdobie, keď mu zamestnávateľ neumožnil výkon práce, omeškanie začína momentom, keď mali byť zamestnancovi predmetné sumy vyplatené. To znamená, že úrok z omeškania mu prináleží za obdobie počnúc výplacným termínom mzdy za ten-ktorý mesiac až do jej skutočného zaplata. Poukázal na to, že takýto výklad je súladný aj s právne záväznými aktmi Európskej únie uverejnené v jej Úradnom vestníku. Odvolací súd teda posúdil moment vzniku omeškania zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy vyplývajúcej z ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce nielen v rozpore so zákonom, ale aj s právne záväznými aktmi Európskych spoločenstiev.

Žalovaný svoje právo vyjadriť sa k dovolaniu nevyužil.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods.1 O.s.p.), po zistení, že dovolanie podal účastník konania proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania preskúmal napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je dôvodné.

Odvolací súd založil svoje rozhodnutie na právnom názore, podľa ktorého splatnosť náhrady mzdy priznanej zamestnancovi v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru (§ 61 ods. 1 Zákonníka práce), nastáva až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, a teda až nasledujúci deň po právoplatnosti tohto rozsudku dochádza k omeškaniu zamestnávateľa so splnením tohto peňažného nároku.

Podľa dovolacieho súdu, tento právny názor, ktorého správnosť žalobca v dovolaní napáda, nie je správny.

Keďže nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru mal žalobcovi vzniknúť 1. októbra 1999, krajský súd správne vec (otázku omeškania žalovaného) posudzoval podľa zákona č. 65/1965 Zb. – Zákonníka práce.

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

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

Podľa § 256 ods. 1 Zákonníka práce účastník, ktorý včas a riadne neuspokojí nárok druhého účastníka, je v omeškaní.

Podľa § 256 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy.

Predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy v zmysle citovaného ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce je neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo v skúšobnej dobe a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Právo na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru môže preto vzniknúť najskôr odo dňa, keď zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný. Pri náhrade mzdy ide nepochybne o uspokojenie peňažného nároku, ktorý zaniká splnením, pričom účastník je povinný nárok druhého účastníka uspokojiť včas a riadne. K omeškaniu zamestnávateľa s plnením nároku na náhradu mzdy dochádza aj

v tomto prípade vtedy, ak nárok včas a riadne nesplní. Omeškanie nastáva uplynutím času určeného na plnenie, t.j. ak zamestnávateľ neposkytne plnenie zamestnancovi najneskôr v posledný deň splatnosti nároku. Čas splnenia môže byť predovšetkým dohodnutý účastníkmi; môže však byť ustanovený aj právnym predpisom. Z ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru dochádza preto u jednotlivých náhrad miezd spravidla za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ako to nesprávne ustálil odvolací súd. Samotným právoplatným rozhodnutím o určení neplatnosti právneho úkonu, ktorým mal byť skončený pracovný pomer, totiž právo na náhradu mzdy ako hmotnoprávny nárok vyplývajúci z ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce nevzniká. Týmto deklaratórnym rozhodnutím sa len rieši otázka platnosti skončenia pracovného pomeru, ktorá v konaní o zaplatenie náhrady mzdy nemôže byť riešená ako predbežná vzhľadom na dôsledky vyplývajúce z § 64 Zákonníka práce. Pokiaľ by v lehote uvedenej v tomto ustanovení nebola podaná žaloba o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, platila by fikcia, že pracovný pomer skončil platne, aj keby išlo o neplatný rozvázovací úkon. Aj keď teda pre rozhodnutie súdu o priznaní nároku na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce je potrebné, aby otázka platnosti bola vyriešená v samostatnom konaní na základe žaloby podanej podľa § 64 Zákonníka práce, omeškanie zamestnávateľa s plnením tohto nároku nastáva márnym uplynutím termínu splatnosti náhrady mzdy.

Na základe vyššie uvedeného možno uzavrieť, že ak odvolací súd dospel k záveru, že splatnosť náhrady mzdy priznanej zamestnancovi v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru (§ 61 ods. 1 Zákonníka práce), nastáva až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, je jeho právne posúdenie veci nesprávne. Dovolací dôvod vychádzajúci z ustanovenia § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. bol žalobcom uplatnený opodstatnene. Najvyšší súd Slovenskej republiky preto rozsudok odvolacieho súdu podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 243b ods. 2 O.s.p.); právny názor dovolacieho súdu v tomto rozhodnutí vyslovený je pre odvolací súd záväzný (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

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

Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

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

V Bratislave 30. apríla 2012

JUDr. Ladislav Górász, v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia: Dagmar Falbová