

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

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobcu **Ing. J. Z.**, bývajúceho v B., zastúpeného Mgr. A. Š., advokátom so sídlom v B., proti žalovanému **M.**, so sídlom v B., **o náhradu mzdy**, vedenej na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 10 C 335/92, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 15. mája 2008 sp. zn. 3 Co 474/06 rozhodol

### t a k t o :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 15. mája 2008 sp. zn. 3 Co 474/06 **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 Bratislava I rozsudkom z 26. júna 2006 č. k. 10 C 335/92-428 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumy špecifikované vo výroku rozsudku (vrátane príslušenstva – úrokov z omeškania), predstavujúce náhradu mzdy za čas od X. do X.. Vo zvyšku, t.j. v časti o zaplatenie náhrady mzdy za čas od X. do X., žalobu zamietol. Zároveň rozhodol o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu trov konania do rúk jeho právneho zástupcu a zaplatiť na účet súdu náhradu trov znaleckého dokazovania. Vyhovujúci výrok vo veci samej odôvodnil výsledkami vykonaného dokazovania, z ktorého vyvodil záver, že pokiaľ žalobca po určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru (danej mu žalovaným) právoplatným rozsudkom súdu bol pripravený nastúpiť do práce, no žalovaný mu neponúkol pracovné miesto korešpondujúce jeho vzdelaniu, vznikol mu nárok na náhradu mzdy pre prekážku v práci na strane žalovaného v zmysle § 130 ods. 1 Zákonníka práce platného a účinného v rozhodnom období. Zamietnutie žaloby vo zvyšku odôvodnil premlčaním nároku v tejto časti.

Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací na odvolanie žalovaného rozsudkom z 15. mája 2008 sp. zn. 3 Co 474/06 rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutom vyhovujúcom výroku vo veci samej zmenil tak, že žalobu aj v tejto časti zamietol. Zároveň rozhodol, že žalovanému sa nepriznáva náhrada trov konania a že žalobca je povinný zaplatiť na účet súdu prvého stupňa náhradu trov štátu 18 429,-- Sk (611,73 EUR) do troch dní. Zmenu prvostupňového rozsudku a zamietnutie žaloby odôvodnil nesprávnym právnym posúdením veci súdom prvého stupňa. Vyslovil názor, že posudzovanie nároku žalobcu na náhradu mzdy za čas od X. do X. ako nároku na náhradu mzdy pre prekážku v práci na strane žalovaného v zmysle § 130 ods. 1 Zákonníka práce platného v rozhodnom období by prichádzalo do úvahy iba v prípade, ak by si bol žalobca plnil svoju základnú povinnosť, t.j. ak by chodil na pracovisko a zotrval na ňom po celý pracovný čas a žalovaný by mu nepridieval prácu podľa pracovnej zmluvy. Keďže z dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa i z vyjadrenia samotného žalobcu vyplynulo, že v spornom období na pracovisko žalovaného nechodil a mal vykázaný výkon práce u iného zamestnávateľa, uplatnený nárok mu nevznikol.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalobca. Žiadal, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Dovolanie odôvodnil nesprávnym právnym posúdením veci odvolacím súdom. Poukazoval na to, že po odvolaní z funkcie vedúceho c. k. žalovaný s ním neskončil platne pracovný pomer, v dôsledku čoho nastal stav prekážok v práci na strane žalovaného. Tento stav trval aj po určení neplatnosti výpovede danej mu žalovaným, teda aj v období od X. do X., kedy došlo k skončeniu pracovného pomeru dohodou. Po právoplatnosti rozsudku o určení neplatnosti výpovede sa domáhal vyriešenia svojho pracovnoprávneho vzťahu, no do zamestnania nemohol fyzicky nastúpiť, pretože nemal pridelenú žiadnu pracovnú pozíciu.

Žalovaný sa k podanému dovolaniu písomne nevyjadril.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie bolo podané proti právoplatnému rozsudku odvolacieho súdu oprávnenou osobou (účastníkom konania) v zákonnej lehote (§ 240 ods. 1 O.s.p.) a že ide o rozsudok, proti ktorému je prípustné (§ 238 ods. 1 O.s.p.) bez nariadenia dovolacieho pojednávania

(§ 243a ods. 1 O.s.p.), preskúmal rozsudok odvolacieho súdu a dospel k záveru, že ho treba zrušiť (§ 243b ods. 1 O.s.p.).

V zmysle ustanovenia § 241 ods. 2 O.s.p. možno dovolanie odôvodniť len niektorým alebo niektorými z dôvodov taxatívne v ňom určených. Z obsahu dovolania v predmetnej veci vyplýva, že dovolateľ uplatnil dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p., t.j. že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Nesprávnym právny posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav, ku ktorému môže dôjsť buď použitím iného právneho predpisu, než ktorý mal byť správne použitý, alebo síce použitím správneho právneho predpisu, ale jeho nesprávnym výkladom alebo nesprávnym uplatnením. Dovolací súd preto skúmal správnosť napadnutého rozsudku z hľadiska uplatneného dovolacieho dôvodu, a to právneho posúdenia veci odvolacím súdom v otázke opodstatnenosti uplatneného nároku.

V preskúmvanej veci bolo zo skutkového hľadiska zistené, že žalobca pracoval u žalovaného ako vedúci oddelenia c. k.. Dňa X. bol z tejto funkcie odvolaný. Po odvolaní z funkcie nedošlo medzi ním a žalovaným k dohode o výkone inej práce, keď ponúkanú prácu referenta c. k. neprijal. Dňa X. mu bola daná žalovaným výpoveď z pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny. Rozsudkom Mestského súdu v Bratislave z 15. marca 1995 sp. zn. 13 Co 345/94, ktorý nadobudol právoplatnosť 26.5.1995, bola určená neplatnosť tejto výpovede. K platnému skončeniu pracovného pomeru žalobcu došlo až X., a to na základe dohody uzavretej medzi účastníkmi.

Za tohto skutkového stavu bolo pre posúdenie uplatneného nároku rozhodujúce vyriešenie právnej otázky, či stav po určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, ktorej predchádzalo odvolanie zamestnanca z funkcie a nedohodnutie inej vhodnej práce so zamestnancom, je prekážkou v práci na strane zamestnávateľa len pri splnení podmienky, že zamestnanec sa dostavuje na pracovisko a zotrváva na ňom po celý pracovný čas a zamestnávateľ mu neprideluje prácu podľa pracovnej zmluvy alebo prácu zodpovedajúcu funkcii, do ktorej bol menovaný.

Túto právnu otázku bolo potrebné posudzovať podľa zákona č. 65/1965 Zb. – Zákonníka práce – v znení platnom v čase vzniku uplatneného nároku požadovaného za dobu

od X. do X., t.j. v znení do účinnosti novely vykonanej zákonom č. 90/1996 Z.z., teda do 31. marca 1996 (ďalej len „Zákonník práce“).

Podľa § 65 ods. 2 Zákonníka práce uplynutím volebného obdobia, odvolaním z funkcie ani vzdaním sa funkcie sa pracovný pomer nekončí. Organizácia s pracovníkom dohodne jeho ďalšie pracovné zaradenie v organizácii na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne na inú pre neho vhodnú prácu. Ak organizácia nemá pre pracovníka takú prácu alebo pracovník ju odmietne, je daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c/ odstupné poskytované pracovníkom pri organizačných zmenách patrí len v prípade rozviazania pracovného pomeru po odvolaní z funkcie v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny. Pre skončenie tohto pracovného pomeru platia inak ustanovenia o skončení pracovného pomeru dojednaného pracovnou zmluvou.

Podľa § 130 ods. 1 Zákonníka práce ak nemohol pracovník vykonávať prácu pre iné prekážky na strane organizácie, ako sú uvedené v predchádzajúcom ustanovení, poskytne mu organizácia náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku, pokiaľ predpisy uvedené v § 131 neustanovujú inú výšku náhrady mzdy.

O prekážku v práci v zmysle citovaného ustanovenia § 130 ods. 1 Zákonníka práce ide vtedy, ak organizácia (ďalej len „zamestnávateľ“) neplní alebo nemôže plniť povinnosť vyplývajúcu pre ňu z pracovného pomeru pridelovať pracovníkovi (ďalej len „zamestnanec“) prácu podľa pracovnej zmluvy alebo prácu zodpovedajúcu funkcii, do ktorej bol zamestnanec menovaný alebo zvolený, a to za predpokladu, že zamestnanec je schopný a pripravený túto prácu vykonávať. O prekážku v práci ide bez ohľadu na to, či nemožnosť pridelovať prácu bola spôsobená objektívnou skutočnosťou, prípadne náhodou, ktorá sa zamestnávateľovi prihodila, alebo či ju zamestnávateľ sám svojím konaním spôsobil.

V prípade odvolania z funkcie, vzdania sa funkcie alebo skončenia volebného obdobia nastáva situácia, keď povinnosť zamestnávateľa pridelovať prácu ale aj povinnosť zamestnanca vykonávať prácu zodpovedajúcu funkcii, do ktorej bol menovaný alebo zvolený, zanikla a iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ zamestnancovi povinný pridelovať a zamestnanec povinný vykonávať, nebola dohodnutá. Nastáva teda stav, keď chýba jeden zo základných prvkov pracovného pomeru a to druh práce. Podľa názoru dovolacieho súdu aj takýto stav treba považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pretože inak,

t.j. bez akéhokoľvek hmotného zabezpečenia, ochrana poskytovaná zamestnancovi tým, že po odvolaní z funkcie, vzdaní sa funkcie alebo uplynutí volebného obdobia, jeho pracovný pomer nekončí, by bola len iluzórna (formálna). Zároveň ale pri neexistencii druhu práce zamestnanec nemá povinnosť sa dostavovať na pracovisko a zotrvať na ňom po celý pracovný čas. Nárok na náhradu mzdy pre prekážku v práci preto v takomto prípade nemožno podmieňovať plnením tejto neexistujúcej povinnosti zamestnanca. Je vecou zamestnávateľa, aby v takejto situácii neotáľal so skončením pracovného pomeru so zamestnancom a to buď dohodou alebo výpoveďou z dôvodu, ktorý výslovne predpokladá citované ustanovenie § 65 ods. 2 Zákonníka práce. Pokiaľ tak neurobí, musí znášať dôsledky vyplývajúce z pretrvávania stavu považovaného za prekážku v práci na jeho strane. Týmito dôsledkami sú trvanie pracovného pomeru zamestnanca a povinnosť zamestnávateľa poskytovať mu náhrady mzdy vo výške priemerného zárobku.

V prejednávanej veci uplatnenie § 130 ods. 1 Zákonníka práce na zistený skutkový stav odvolacím súdom so záverom o nedôvodnosti uplatneného nároku nebolo správne. Odvolací súd totiž podmienil priznanie nároku podľa uvedeného ustanovenia povinnosťou žalobcu dostavovať sa na pracovisko a zotrvať na ňom po celý pracovný čas a povinnosťou žalovaného pridelovať žalobcovi prácu podľa pracovnej zmluvy, a to za situácie, keď po právoplatnom určení neplatnosti výpovede sa obnovil stav, ktorý nastal po odvolaní žalobcu z funkcie a nedohodnutí inej vhodnej práce, t.j. stav absencie druhu práce. V tejto situácii argumentácia odvolacieho súdu poukazujúca na ustanovenia §§ 73 ods. 1 a 88 ods. 1 Zákonníka práce nemohla obstáť. Tieto ustanovenia predpokladajú existenciu druhu práce a tomu zodpovedajúce povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Pri nedostatku druhu práce, ktorú by mal zamestnanec vykonávať, sú nepoužiteľné. Nárok žalobcu na náhradu mzdy pre prekážku na strane žalovaného preto nebolo možné podmieňovať jeho pripravenosťou vykonávať „nedohodnutú“ prácu. Trvanie na dostavovaní sa žalobcu na pracovisko by za týchto okolností nemalo rozumný zmysel. V dôsledku toho bolo zároveň právne nevýznamné, či žalobca v žalovanom období vykonával prácu pre iného zamestnávateľa.

So zreteľom na uvedené ako aj s prihliadnutím na to, že v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci v otázke základu nároku sa odvolací súd nezaoberal skutkovými a právnymi závermi prvostupňového súdu týkajúcimi sa výšky priznaného nároku, dovolací

súd podľa § 243b ods. 1 O.s.p. a contrario rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

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

**V Bratislave 28. apríla 2010**

**JUDr. Rudolf Č i r ě , v.r.**  
**predseda senátu**

Za správnosť vyhotovenia : Bc. Daniela Pekajová