



ROZSUDOK

V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Daniely Švecovej a sudcov JUDr. Oľgy Trnkovej a JUDr. Mariána Sluka, PhD. v právnej veci navrhovateľa **P. J.**, bývajúceho v K. zastúpeného JUDr. J. H., advokátom v K., proti odporcovi **S. s. r. o., so sídlom v Ž.**, zastúpeného Advokátskou kanceláriou JUDr. S. s. r. o., so sídlom v Č., **o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru s príslušenstvom**, vedenej na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 13 C 278/2005, o dovolaní navrhovateľa proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 5. novembra 2009 sp. zn. 9 Co 213/2009, takto

r o z h o d o l:

Dovolanie **z a m i e t a.**

Navrhovateľ je povinný zaplatiť odporcovi náhradu trov dovolacieho konania 223, 17 € na účet Advokátskej kancelárie JUDr. S. s. r. o. , vedený v ČSOB a. s. , číslo účtu X. do troch dní.

O d ô v o d n e n i e :

Okresný súd Žilina rozsudkom z 5. februára 2009 č. k. 13C 278/2005 – 81 uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľovi sumu 5 228,04 € s úrokom z omeškania vo výške 12 % ročne od 14. 4. 2004 do zaplatenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku . Vo zvyšku v časti uplatneného úroku z omeškania za obdobie od 1. 2. 2004 do 13. 4. 2004 návrh zamietol a vyslovil, že o povinnosti na náhradu trov konania rozhodne samostatným uznesením. Uviedol, že Okresný súd Žilina rozsudkom zo 16. 9. 2004 č. k. 6 C 118/2004, ktorý nadobudol právoplatnosť (v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline zo 6. 6. 2006 sp. zn. 8 Co 556/2005) 21. 11. 2006 určil, že výpoveď z pracovného pomeru z 18. 11. 2003, daná odporcom navrhovateľovi, je neplatná. Je nesporné, že v tomto konaní sa navrhovateľ domáhal len určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou bez náhrady mzdy. Vykonaným dokazovaním mal za preukázané, že navrhovateľ po doručení výpovede neoznámil odporcovi (ústne alebo písomne) , že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní. Oznámenie navrhovateľa (zamestnanca) voči odporcovi (zamestnávateľovi) , že trvá na ďalšom zamestnávaní, bolo ale nahradené žalobou o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou ako procesným a súčasne hmotnoprávnym právnym úkonom . Z hľadiska nároku na náhradu mzdy je pritom rozhodujúce, kedy bola odporcovi takáto žaloba doručená (nie kedy došla na súd). Vzhľadom na to, dospel k záveru o dôvodnosti nároku navrhovateľa na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce za obdobie od 14. 4. 2004 do 14. 1. 2005 . Námietku odporcu , že vzhľadom na zamestnanie navrhovateľa od 1. 2. 2004 nepretržite by bolo priznanie náhrady mzdy v rozpore s dobrými mravmi, vyhodnotil za právne bezvýznamnú z dôvodu satisfakčného (nie reparačného) charakteru náhrady mzdy. O úrokoch z omeškania rozhodol podľa § 517 ods. 1 Občianskeho zákonníka a o trovách konania podľa § 151 ods. 1 O. s p.

Krajský súd v Žiline rozsudkom z 5. novembra 2009 sp. zn. 9 Co 213/2009 na odvolanie odporcu rozsudok súdu prvého stupňa zmenil vo výroku, ktorým bola odporcovi uložená povinnosť zaplatiť navrhovateľovi sumu 5 228,04 € spolu s úrokom z omeškania vo výške 12 % ročne od 14. 4. 2004 do zaplatenia v lehote troch dní tak, že návrh navrhovateľa v tejto časti zamietla. Vyslovil, že vo výroku, ktorým bol návrh navrhovateľa vo zvyšku v časti uplatneného úroku z omeškania za obdobie od 1. 2. 2004 do 13. 4. 2004 zamietnutý

(odvolaním nenapadnutý), zostáva nedotknutý a navrhovateľovi uložil povinnosť zaplatiť odporcovi náhradu trov konania v sume 1 708,28 € na účet jeho právneho zástupcu do troch dní. Uviedol, že navrhovateľ sa žalobou podanou na súde 29. 3. 2004, domáhal určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru doručenej mu odporcom 20. 11. 2003 (pracovný pomer mal uplynutím výpovednej lehoty skončiť dňom 31. 1. 2004), bez uplatnenia aj náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru a dňom 1. 2. 2004 sa zamestnal v spoločnosti F., ktorú skutočnosť odporcovi neoznámil. Stotožnil sa s postupom prvostupňového súdu, ktorý vzhľadom na predmet konania (náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru) skúmal, či navrhovateľ kvalifikovane oznámil odporcovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a dospel k správne mu zisteniu, že takéto kvalifikované podanie navrhovateľ neurobil. Pri aplikácii ustanovenia § 79 Zákonníka práce dospel ale k nesprávne mu právne mu záveru, podľa ktorého oznámenie zamestnanca (navrhovateľa) zamestnávateľovi (odporcovi), že trvá na ďalšom zamestnávaní nahradila žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Podľa názoru odvolacieho súdu samotné podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (bez uplatnenia náhrady mzdy) nepostačuje k nahradeniu oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a vznikol by mu tak nárok na náhradu mzdy až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci resp. keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru. V prípade , ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, pracovný pomer sa neskončí na základe neplatného zrušovacieho prejavu, ale v dôsledku zákonom stanovenej nevyvrátiteľnej domnienky dohodou, a to buď uplynutím výpovednej lehoty, alebo dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť okamžitým skončením alebo neplatným skončením v skúšobnej dobe. Aj z tohto je potom zrejmé, že navrhovateľ , ktorý neoznámil odporcovi , že trvá na ďalšom zamestnávaní a v žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou si neuplatnil aj náhradu mzdy (titulom neplatného skončenia pracovného pomeru) , nesplnil podmienku pre priznanie nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Skutočnosť, že navrhovateľ ani nemal záujem naďalej u odporcu pracovať (neoznámil mu že trvá na ďalšom zamestnaní) , nepriamo vyplýva aj z toho , že po dátume, kedy malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru (31. 1. 2004) sa od 1. 2. 2004 zamestnal u iného zamestnávateľa. O trovách konania rozhodol podľa § 224 ods. 1 O. s. p. v spojení s § 142 ods. 1 O. s. p.

Proti tomuto rozsudku krajského soudu podal dovolanie navrhovateľ. Navrhol ho zmeniť tak, že odporcovi bude uložená povinnosť zaplatiť mu sumu 5 228,04 € spolu s úrokom z omeškania vo výške 12 % ročne od 14. 4. 2004 do zaplataenia a nahradiť mu trovy prvostupňového a odvolacieho konania. Namietal nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom (§ 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p.). Nesúhlasil s právnym názorom odvolacieho súdu, keď pri posudzovaní dôvodnosti uplatneného nároku na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru z hľadiska ustanovenia § 79 ods. 1 O. s. p. dospel k záveru, že podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nenahrádza kvalifikované oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi , že trvá na ďalšom zamestnávaní. Zdôraznil, že právna úprava obsiahnutá v ustanovení § 77 a § 79 Zákonníka práce sa týka nárokov, ktoré spolu súvisia. Ide o nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru. Základným nárokom je právo zamestnanca domáhať sa na súde určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru . Ďalej ide o nárok, ktorý z neplatného skončenia pracovného pomeru vyplýva, a to nárok zamestnanca na náhradu mzdy, pri ktorom sa uplatňuje dispozičná zásada pri jeho podaní a prejednaní na súde. Pre rozhodnutie súdu o peňažných nárokoch má výrok súdneho rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru ten význam, že ním súd vlastne rozhoduje o jeho základe, výrok súdu o neplatnosti výpovede je predpokladom výroku súdneho rozhodnutia o povinnosti zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Z uvedeného vyplýva záver, že ak zamestnanec v žalobe podanej po dni účinnosti výpovede z pracovného pomeru tvrdí, že zamestnávateľ s ním neplatne skončil pracovný pomer , potom z obsahu takej žaloby vyplýva, že sa zamestnanec domáha jednak určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, jeho ďalšieho trvania a taktiež aj náhrady mzdy podľa citovaného ustanovenia. V tomto smere môže, avšak nemusí, ísť aj o vecnú kumuláciu uvedených žalobných nárokov. Preto pri nepreukázaní kvalifikovaného oznámenia možno konštatovať, že žaloba o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru podaná na súde v lehote podľa § 77 Zákonníka práce, nahrádza oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že na doterajšom zamestnávaní trvá. Neobstojí preto záver odvolacieho súdu, že zároveň o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamestnanec musí požiadať aj o náhradu mzdy, a že teda kvalifikovane neoznámil odporcovi (zamestnávateľovi), že trvá na tom, aby ho tento ďalej zamestnával.

Odporca považoval skutočnosti uvádzané navrhovateľom v dovolaní za zavádzajúce a nesprávne a rozhodnutie krajského súdu za vecne správne. Preto navrhol dovolanie zamietnuť a priznať mu náhradu trov dovolacieho konania. Konštatoval, že navrhovateľ sa v konaní vedenom na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 6 C 118/2004 domáhal výlučne určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Zo žaloby a ani zo skutkových tvrdení v nej uvedených žiadnym spôsobom nevyplýva skutočnosť, že by sa navrhovateľ zároveň ňou domáhal aj nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Pritom základnou hmotnoprávnou podmienkou priznania nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je kvalifikované oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. V tomto konaní je právne irelevantné, či vyzval navrhovateľa k nástupu do práce a či mu umožnil pokračovať v práci podľa pôvodnej pracovnej zmluvy tak, ako to navrhovateľ tvrdí. Kvalifikované oznámenie o tom, že navrhovateľ trvá na ďalšom zamestnávaní je jednostranným právnym úkonom navrhovateľa jemu adresovaným, ktorý úkon však navrhovateľ neuskutočnil a tak jeho uskutočnenie nemohol v konaní ani preukázať. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutia ustálenej súdnej judikatúry (rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 42/1995, R 36/1979, R 33/1977, ČR R 24/1996), z ktorých vyplýva záver, že požiadavka zamestnanca, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, nie je splnená, ak zamestnanec podal na súde žalobu len o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Oznámenie zamestnanca , že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, nahradzuje len taká žaloba, v ktorej zamestnanec uplatnil nielen neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ale aj náhradu mzdy v zmysle ustanovenia § 79 Zákonníka práce. Navrhovateľ v konaní nepreukázal kvalifikované oznámenie, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Toto oznámenie nemohlo byť účinne nahradené dňa 13. 4. 2004 doručením mu žaloby len o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru . Mohlo byť účinne nahradené až dňa 26. 3. 2007 doručením návrhu na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, čo bolo ale až po právoplatnom skončení konania o určenie neplatnosti výpovede (21. 11. 2006). Preto podľa jeho názoru navrhovateľovi nemohol vzniknúť nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, lebo neboli splnené všetky hmotnoprávne podmienky na jeho priznanie a následne ani nároku na príslušenstvo.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O. s. p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O. s. p.) zastúpený advokátom (§ 241 ods. 1 O. s. p.) proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O. s. p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O. s. p.) preskúmal rozsudok odvolacieho súdu v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O. s. p. a dospel k záveru, že dovolanie navrhovateľa nie je dôvodné.

V zmysle § 242 ods. 2 O. s. p. môže byť dovolanie podané iba z dôvodov, že a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 237 O. s. p. , b/ konanie je postihnuté inou vadou , ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací súd je viazaný nielen rozsahom dovolania, ale i v dovolaní uplatnenými dôvodmi. Obligatórne (§ 242 ods. 1 O. s. p.) sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 O. s. p. a tiež tzv. inými vadami, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dovolacie dôvody pritom neposudzuje len podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale podľa obsahu tohto opravného prostriedku.

Vzhľadom na zákonnú povinnosť (§ 242 ods. 1 druhá veta O. s. p.) skúmať, či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou zo závažných procesných väd, zaoberal sa dovolací súd otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté vadou konania v zmysle § 237 O. s. p. Podľa tohto ustanovenia je dovolanie prípustné, ak a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b/ ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania , c/ účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený, d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e/ sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, f/ účastníkovi sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom, g/ rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát. Žiadna z týchto väd nebola v dovolaní namietaná a jej existenciu nezistil ani dovolací súd.

Inou vadou konania, na ktorú musí dovolací súd prihliadnuť aj vtedy, ak nie je v dovolaní namietaná, je procesná vada, ktorá na rozdiel od väd taxatívne vymenovaných v § 237 O. s. p. nezakladá zmätočnosť rozhodnutia. Jej dôsledkom je vecná nesprávnosť , ktorej základom je porušenie procesných ustanovení upravujúcich postup súdu v občianskom

súdnom konaní. Ani vadu tejto povahy dovolateľ nenamietal a ani dovolací súd vadu konania v zmysle § 242 ods. 1 písm. b/ O. s. p. nezistil.

Navrhovateľ v dovolaní tvrdil, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p.).

Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav . O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

Predmetom daného konania je náhrada mzdy, ktorú si navrhovateľ (zamestnanec) uplatnil voči odporcovi (zamestnávateľovi) titulom neplatného skončenia pracovného pomeru .

Z hľadiska skutkového stavu bolo v preskúmvanej veci zistené, že navrhovateľ sa v konaní vedenom na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 6 C 118/2004 domáhal žalobou podanou 29. 3. 2004 určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru z 18. 11. 2003 danej mu odporcom podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (z dôvodu organizačných zmien došlo k zrušeniu jeho pracovného miesta ku dňu 31. 1. 2004) . Rozsudkom zo 16. 9. 2004 (v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline zo 6. 6. 2006 sp. zn. 8 Co 556/2005) , právoplatným 21. 11. 2006, bolo určené, že táto výpoveď je neplatná. Od 1. 2. 2004 sa navrhovateľ zamestnal v spoločnosti F.. Následne samostatným návrhom (v danom konaní), podaným 15. 11. 2005 a doručeným odporcovi 27. 3. 2007 (čl. 25) sa navrhovateľ domáhal náhrady mzdy titulom tohto neplatného skončenia pracovného pomeru. Navrhovateľ po doručení mu výpovede z pracovného pomeru odporcovi (zamestnávateľovi) neoznámil (či už ústne alebo písomne), že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával . Z tejto skutočnosti súdy nižších stupňov zhodne vychádzali. Súd prvého stupňa dospel k záveru, že oznámenie navrhovateľa, že trvá na ďalšom zamestnávaní , nahradila žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (doručená odporcovi), aj keď sa ňou nedomáhal voči odporcovi náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru a preto je návrh navrhovateľa na náhradu mzdy dôvodný. V porovnaní s ním , odvolací súd dospel k inému záveru, že oznámenie navrhovateľa , že trvá na ďalšom zamestnávaní mohla nahradiť len

žaloba, ktorou by sa domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a súčasne náhrady mzdy, z ktorého dôvodu je návrh navrhovateľ na náhradu mzdy uplatnený v danom konaní nedôvodný.

Teda predmetom prieskumu dovolacím súdom je správnosť právneho záveru odvolacieho súdu, podľa ktorého požiadavka zamestnanca, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával ako hmotnoprávna podmienka náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru, nie je splnená, ak zamestnanec podal na súde len žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, nahrádza len taká žaloba, ktorou sa zamestnanec domáhal nielen určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ale ňou uplatnil aj náhradu mzdy (v zmysle ustanovenia § 79 Zákonníka práce). A následne z neho vyplývajúceho záveru o nedôvodnosti nároku uplatneného navrhovateľom na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru.

Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada mzdy 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 ods.2 tohto ustanovenia, 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 zamestnancovi vôbec nepriznať.

V prípadoch, keď zamestnanec po neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, predpokladá ustanovenie § 79 ods. 3 Zákonníka práce, že pracovný pomer skončil dohodou a to uplynutím výpovednej lehoty pri neplatnej výpovedi. Pri neplatnom okamžitom zrušení pracovného pomeru alebo zrušení v skúšobnej dobe, dňom, kedy mal pracovný pomer týmto spôsobom

skončiť a zamestnanec má nárok na náhradu mzdy vo výške priemernej mzdy za dobu výpovednej lehoty.

Z citovaných ustanovení vyplýva, že uplatnenie nárokov zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru (výpoveďou, okamžitým zrušením, dohodou alebo zrušením v skúšobnej dobe) sú ponechané na vôľu zamestnanca . Ak po neplatnom skončení pracovného pomeru trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer neskončí a zamestnávateľ je povinný voči nemu plniť všetky záväzky, ktoré mu z pracovného pomeru vyplývajú.

Nevyhnutým predpokladom vzniku nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (ak nedôjde k mimosúdnej dohode) je právoplatné rozhodnutie súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru (podľa § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru môže uplatniť na súde najneskôr v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.). Nároky zamestnanca na náhradu mzdy pri (súdom určenom) neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou, okamžitým zrušením, dohodou alebo zrušením v skúšobnej dobe sú upravené zvlášť pre prípad, že zamestnanec trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával a zvlášť pre prípad, že netrvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný. Oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, môže zamestnanec kedykoľvek potom, čo mu zamestnávateľ dal neplatnú výpoveď , alebo s ním neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe, najneskôr ale do právoplatného rozhodnutia súdu, ktorým bolo určené, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. V prípade ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a zamestnávateľ ho ďalej zamestnávať odmietne , je povinný mu poskytnúť náhradu mzdy (vo výške priemerného mesačného zárobku) až do doby, kedy mu umožní pokračovať v práci alebo do dňa, kedy s ním platne skončí pracovný pomer. Z toho možno vyvodiť, že základným hmotnoprávnym predpokladom uplatnenia nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, je jeho oznámenie zamestnávateľovi , že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával (a že spochybnil žalobou platnosť rozvázovacieho právneho úkonu zamestnávateľa). Ak zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával (neoznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní), je ustanovením § 79 ods. 3 Zákonníka práce, konštruovaná právna fikcia, že pracovný pomer skončí dohodou, (nie na základe neplatného skončenia pracovného

pomeru) a náhrada mzdy zamestnancovi (okrem zákonom stanoveného rozsahu pri neplatnom okamžitom zrušení alebo zrušení v skúšobnej dobe) nepatrí . Právna úprava skončenia pracovného pomeru týmto spôsobom rešpektuje skutočnosť, že nie je v záujme zamestnanca , aby naďalej trval pracovný pomer, na ktorého pokračovaní zamestnanec záujem nemá, i keď podnet k jeho skončeniu spočíva v neplatnom právnom úkone .

Pre splnenie účelu právnej fikcie skončenia pracovného pomeru dohodou , ktorým je dosiahnutie právnej istoty, že pracovný pomer takto skutočne skončil a že zamestnancovi potom nepatrí náhrada mzdy (pri neplatnom okamžitom zrušení a zrušení v skúšobnej dobe vo väčšom rozsahu ako za dobu výpovednej lehoty), musia byť splnené všetky predpoklady, ktoré zákon s ňou spája. Týmto predpokladmi vyplývajúcimi z ustanovenia § 79 ods. 3 Zákonníka práce sú neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa a netrvanie zamestnanca, aby ho zamestnávateľ , napriek takémuto skončeniu pracovného pomeru, ďalej zamestnával a naďalej plnil povinnosti vyplývajúce mu z pracovného pomeru (skončeného neplatne) vrátane mzdových nárokov.

Z následkov právnej fikcie týkajúcich sa tak skončenia pracovného pomeru, ako aj náhrady mzdy (§ 79 ods. 3 Zákonníka práce), a výslovnej viazanosti nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (§ 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce) na okamih prejavy jeho vôle voči zamestnávateľovi (oznámiť mu), ktorý s ním neplatne skončil pracovný pomer, zotrvať v pracovnom pomere (náhrada mzdy patrí odo dňa oznámenia zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní) vyplýva, že oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní a nárok na náhradu mzdy sú navzájom prepojené a závislé jeden na druhom. Potom uplatnenie takéhoto nároku, čo je možné len pri žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (ak pracovník žalobu nepodá, pracovný pomer skončí na základe rozvázovacieho právneho úkonu) znamená, že zamestnanec trvá na tom , aby zamestnávateľ ďalej plnil svoje záväzky z pracovného pomeru voči nemu , t. j. aby ho ďalej zamestnával. Z toho možno vyvodit' záver, že oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ (po neplatnom skončení pracovného pomeru) ďalej zamestnával môže nahradiť len taká žaloba, ktorou sa zamestnanec domáha nielen určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru , ale tiež náhrady mzdy v zmysle § 79 Zákonníka práce. Ak totiž neoznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a žalobou na súde sa domáha len určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bez náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného, netrvá na ďalšom zamestnávaní.

S takýmto prejavom vôle zákon nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (výpoveďou) nespája. Preto je správny záver odvolacieho súdu, vyplývajúci zo zisteného skutkového stavu, podľa ktorého navrhovateľ nespĺnil podmienku pre priznanie mu náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou z 18. 11. 2003 danou mu odporcom t. j. oznámenia , že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Napokon navrhovateľ sa aj od 1. 2. 2004 (pracovný pomer podľa neplatnej výpovede mal skončiť 31. 3. 2004) zamestnal u iného zamestnávateľa .

Z uvedeného vyplýva, že rozsudok odvolacieho súdu je z hľadiska uplatneného dovolacieho dôvodu (§ 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p.) správny. Nakoľko nebolo zistené, že by konanie bolo postihnuté vadou uvedenou v ustanovení § 237 O. s. p. alebo inou vadou, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie navrhovateľa ako nedôvodné podľa § 243b ods. 1 O. s. p. zamietol.

Odporca mal v dovolacom konaní úspech, preto mu patrí právo na náhradu trov dovolacieho konania proti navrhovateľovi, ktorý úspech nemal (§ 243b ods. 5 O. s. p. v spojení s § 224 ods. 1 O. s. p. a § 142 ods. 1 O. s. p.). V dovolacom konaní odporcovi vznikli trovy v súvislosti s odmenou za právne služby poskytnuté advokátom . Dovolací súd mu priznal odmenu za jeden úkon právnej služby a to písomné vyjadrenie k dovolaniu navrhovateľa z 24. 3. 2010 (180,93 €) spolu s režijným paušálom (7, 21 €) a 19 % DPH (35, 75 €) vo výške 223,17 € (§ 11 ods. 1 písm. a/, § 14 ods. 1 písm. b/, § 15 písm. a/, § 18 ods. 3 vyhlášky č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb) .

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

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

V Bratislave 31. januára 2012

JUDr. Daniela Š v e c o v á, v.r.

Za správnosť:

predsedníčka senátu

Hrčková Marta

