

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/3/2025
Identifikačné číslo spisu:	3519203566
Dátum vydania rozhodnutia:	25.02.2026
Meno a priezvisko:	JUDr. Nora Halmová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2026:3519203566.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Nory Halmovej a členov JUDr. Aleny Svetlovskej a JUDr. Jozefa Kolcuna, PhD. v spore žalobcu V. V. I., narodeného X. Q. XXXX, U., Y. XX/XX, právne zastúpeného advokátom JUDr. Jánom Legerským, Trenčín, Nám. sv. Anny 15/25, proti žalovanej obchodnej spoločnosti COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo, Trenčín, Mierové námestie č. 19, IČO: 00 168 912, právne zastúpenou advokátom JUDr. Jozefom Herbulákom, Trenčín, Brnianska 1K, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Trenčín pod sp. zn. NM-5Cpr/2/2019, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne z 10. júla 2024 sp. zn. 19CoCpr/1/2024, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalobcovi priznáva náhradu trov dovolacieho konania voči žalovanej v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Trenčín (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“), v poradí prvým rozsudkom, z 30. marca 2022 č. k. 5Cpr/2/2019 určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovanou žalobcovi 14. augusta 2019 bola neplatná a pracovný pomer naďalej trvá (I.), žalovaná bola povinná zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 35.590,88 eura s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 3.000 eur od 1. februára 2020 do zaplatenia, zo sumy 3.136,36 eura od 1. marca 2020 do zaplatenia, zo sumy 2.727,27 eura od 1. apríla 2020 do zaplatenia, zo sumy 3.000 eur od 1. mája 2020 do zaplatenia, zo sumy 3.000 eur od 1. júna 2020 do zaplatenia, zo sumy 2.863,63 eura od 1. júla 2020 do zaplatenia, zo sumy 3.000 eur od 1. augusta 2020 do zaplatenia, zo sumy 3.136,36 eura od 1. septembra 2020 do zaplatenia, zo sumy 2.863,63 eura od 1. októbra 2020 do zaplatenia, zo sumy 3.000 eur od 1. novembra 2020 do zaplatenia, zo sumy 3.000 eur od 1. decembra 2020 do zaplatenia, zo sumy 2.863,63 eur od 1. januára 2021 do zaplatenia, a to všetko do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku (II.), vo zvyšnej časti súd prvej inštancie žalobu zamietol (III.), uznesenie súdu prvej inštancie č. k. 5Cpr/2/2019-182 z 25. júna 2020 ponechal v platnosti (IV.) a žalobcovi voči žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 50 %, o výške ktorých rozhodne súd po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník (V.).

2. Krajský súd v Trenčíne (ďalej len „odvolací súd“), na odvolanie žalobcu a žalovanej, v poradí prvým rozsudkom z 25. apríla 2023 č. k. 6CoPr/5/2022 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch I., IV. potvrdil (I.) a vo výrokoch II., III. a V. napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec v tejto časti vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (II.).

3. Súd prvej inštancie, v poradí druhým rozsudkom z 15. novembra 2023 č. k. NM-5Cpr/2/2019-530 rozhodol, že žalovaná bola povinná zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 152.918,70 eura s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 6.444,85 eura od 1. februára 2020 do zaplattenia, zo sumy 6.737,80 eura od 1. marca 2020 do zaplattenia, zo sumy 5.858,95 eura od 1. apríla 2020 do zaplattenia, zo sumy 6.444,85 eura od 1. mája 2020 do zaplattenia, zo sumy 6.444,85 eura od 1. júna 2020 do zaplattenia, zo sumy 6.151,90 eura od 1. júla 2020 do zaplattenia, zo sumy 6.444,85 eura od 1. augusta 2020 do zaplattenia, zo sumy 6.737,80 eura od 1. septembra 2020 do zaplattenia, zo sumy 6.151,90 eura od 1. októbra 2020 do zaplattenia, zo sumy 6.444,85 eura od 1. novembra 2020 do zaplattenia, zo sumy 6.444,85 eura od 1. decembra 2020 do zaplattenia, zo sumy 6.151,90 eura od 1. januára 2021 do zaplattenia, zo sumy 6.737,80 eura od 1. februára 2021 do zaplattenia, zo sumy 6.151,90 eura od 1. marca 2021 do zaplattenia, zo sumy 5.858,95 eura od 1. apríla 2021 do zaplattenia, zo sumy 6.737,80 eura od 1. mája 2021 do zaplattenia, zo sumy 6.444,85 eura od 1. júna 2021 do zaplattenia, zo sumy 6.151,90 eura od 1. júla 2021 do zaplattenia, zo sumy 6.444,85 eura od 1. augusta 2021 do zaplattenia, zo sumy 6.444,85 eura od 1. septembra 2021 do zaplattenia, zo sumy 6.444,85 eura od 1. októbra 2021 do zaplattenia, zo sumy 6.444,85 eura od 1. novembra 2021 do zaplattenia, zo sumy 6.151,90 eura od 1. decembra 2021 do zaplattenia, zo sumy 6.444,85 eura od 1. januára 2022 do zaplattenia, a to všetko do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku (I.), vo zvyšnej časti žalobu zamietol (II.), žalobcovi voči žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania pred súdom prvej inštancie v rozsahu 84,4 %, o výške ktorých rozhodne súd po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (III.) a žalobcovi voči žalovanej priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %, o výške ktorých rozhodne súd po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (IV.). Svoje rozhodnutie právne odôvodnil ustanoveniami § 79 ods. 1 a 2, § 134 ods. 1, 2, 4 a 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“), § 391 ods. 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) a § 517 ods. 1 a 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka (ďalej len „Občiansky zákonník“) a vecne tým, že výpoveď z pracovného pomeru zo 14. augusta 2019 bola žalobcovi doručená 15. augusta 2019. Výpovedná doba plynula od 1. septembra 2019 do 30. novembra 2019. Žalobca žalovanej 26. augusta 2019 oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Toto oznámenie bolo zamestnávateľovi doručené 2. septembra 2019. Súd prvej inštancie sa nestotožnil s procesnou obranou žalovanej, ktorá zastávala názor, že pri ustálení výšky náhrady mzdy za rozhodujúce obdobie v zmysle § 134 Zákonníka práce mal ustáliť III. štvrtýrok 2019 vzhľadom na skutočnosť, že prvým dňom, kedy môže byť žalobcovi priznaná náhrada mzdy bol 1. december 2019. Viazaný vysloveným právnym názorom odvolacieho súdu v skoršom zrušujúcom rozhodnutí uviedol, že rozhodujúcou skutočnosťou pre ustálenie rozhodujúceho obdobia je deň, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a nie deň, od ktorého mu vznikol nárok na náhradu mzdy, resp. deň, od ktorého si nárok na náhradu mzdy uplatnil. Vzhľadom na skutočnosť, že žalobca listom doručeným žalovanej 2. septembra 2019 oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, sa priemerný zárobok žalobcu zisťuje v III. štvrtýroku 2019 a v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce je rozhodujúcim obdobím pre výpočet náhrady mzdy v zmysle § 134 ods. 1 a 2 Zákonníka práce II. štvrtýrok 2019. S ohľadom na námietku žalovanej, aby súd pri výpočte priemerného zárobku za II. štvrtýrok vychádzal iba z jednej štvrtiny vyplatennej prémie, t. j. zo sumy 2.134,50 eura, uviedol, že podľa mzdového listu žalobcu za rok 2019 samotný zamestnávateľ pri výpočte priemerného zárobku určil počet rozhodujúcich období, v ktorých má byť príslušná časť mzdy zohľadnená pri jeho výpočte na jeden štvrtýrok. Z uplatneného nároku na náhradu mzdy za 27 mesiacov súd v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce žalobcovi priznal nárok na náhradu mzdy vo výške 152.918,70 eura, čo predstavuje náhradu mzdy za 24 mesiacov. Pri rozhodovaní zohľadnil okolnosť, že doposiaľ zamestnávateľ vyplatil žalobcovi celkovo odstupné za 11 mesiacov. Priznanie náhrady mzdy v rozsahu presahujúcom 25 mesiacov (rozdiel medzi 36 mesiacmi a 11 mesiacmi) by spôsobilo vznik bezdôvodného obohatenia na strane žalobcu, nakoľko jeho nárok na

náhradu mzdy v tejto časti už bol zo strany bývalého zamestnávateľa uspokojený. Tiež vzal do úvahy okolnosť, že žalobca poberal podporu v nezamestnanosti celkovo za obdobie 9 mesiacov. S ďalšou argumentáciou žalovanej sa súd nestotožnil, a preto k výraznejšiemu zníženiu nároku žalobcu na náhradu mzdy nepristúpil. Vzhľadom na skutočnosť, že žalovaný sa márnym uplynutím termínu splatnosti náhrady mzdy dostal do omeškania s úhradou jednotlivých súm náhrady mzdy, priznal žalobcovi aj požadované úroky z omeškania (§ 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z.). O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP, keď s ohľadom na úspech žalobcu 92,2 % a úspech žalovanej 7,8 %, priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 84,4 %. S prihliadnutím na to, že žalobca bol v celom rozsahu úspešný v odvolacom konaní rozhodol, že žalobca má voči žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

4. Odvolací súd, v poradí druhým rozsudkom, z 10. júla 2024 č. k. 19CoPr/1/2024 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch I., III., a IV. (I.) a žalobca mal voči žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 % (II.). Svoje rozhodnutie vecne odôvodnil tým, že v posudzovanej veci sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy. Nakoľko rozsudkom Okresného súdu Trenčín (pôvodne Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom) č. k. 5Cpr/2/2019-356 z 30. marca 2022 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne č. k. 6CoPr/5/2022-436 z 25. apríla 2023 súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovanou žalobcovi zo 14. augusta 2019 bola neplatná a pracovný pomer naďalej trvá, sa súd prvej inštancie v ďalšom konaní zaoberal uplatnenou náhradou mzdy a v poradí druhým rozsudkom rozhodol, že žalovaná bola povinná zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 152.918,70 eura s úrokom z omeškania s tým, že vo zvyšnej časti bola žaloba (žaloba o náhradu mzdy) zamietnutá. Žalobca požadoval od žalovanej náhradu mzdy od 1. decembra 2019 z toho dôvodu, že do tej doby bola žalobcovi mzda zo strany žalovanej riadne podľa pracovnej zmluvy zaplatená. Vychádzajúc z ust. § 134 ods. 1 a § 134 ods. 2 Zákonníka práce a zo skutočnosti, že v danom prípade rozhodujúci deň, ktorý je významným z hľadiska stanovenia priemerného zárobku žalobcu je deň, kedy žalovanej bolo doručené oznámenie žalobcu, že trvá na ďalšom zamestnávaní, teda 2. september 2019 (v tento deň žalobca oznámil žalovanej listom z 26. augusta 2019, že trvá na ďalšom zamestnávaní) bolo rozhodujúcim obdobím pre stanovenie priemerného zárobku predchádzajúci kalendárny štvrtrok, t. j. II. štvrtrok 2019. V tomto prípade bolo pre výpočet náhrady mzdy (priemerného zárobku) irelevantné, odkedy si žalobca svoj nárok na náhradu mzdy uplatnil. Dôvodnou bola argumentácia žalobcu, že pokiaľ súd rozhodol o určení neplatnosti výpovede a o tom, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá, znamená to, že ku skončeniu tohto pracovného pomeru takouto výpoveďou nikdy nedošlo, a preto ani nikdy na základe takejto výpovede nemohla začať plynúť výpovedná doba a táto nemohla uplynúť k 30. novembru 2019, a teda uplynutie neexistujúcej výpovednej doby nemôže predstavovať žiadnu právnu skutočnosť, od ktorej by bolo možné odvodzovať určenie výšky uplatneného nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Odvolací súd preto nezistil žiadne dôvody, aby bol priemerný zárobok u žalobcu zisťovaný v IV. štvrtroku 2019, preto nebolo potrebné vychádzať z priemerného zárobku za III. štvrtrok 2019. Žalovaná sa zníženia, resp. nepriznania náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov domáhala s poukazom na tvrdenie, že súdy žiadnym spôsobom nespochybnili dôvod skončenia pracovného pomeru so žalobcom, ktorým bola jeho nadbytočnosť v dôsledku vykonaných organizačných zmien a zníženia počtu zamestnancov v družstve, že žalobca sa v období od 1. decembra 2019 nezamestnal, čo bolo dôkazom toho, že žalobca nemal reálny záujem sa zamestnať a dosahovať príjem na zabezpečenie svojich základných životných potrieb, že práve v dôsledku zlých manažérskych rozhodnutí žalobcu, ako predsedu družstva, sa družstvo ocitlo vo veľmi zlej finančnej situácii. S argumentáciou žalovanej sa súd prvej inštancie nestotožnil a k výraznejšiemu zníženiu nároku žalobcu na náhradu mzdy nepristúpil. S prihliadnutím na námietku žalovanej o konkrétnom dôvode skončenia pracovného pomeru vo vzťahu k argumentácii o nemožnosti spravodlivo požadovať od žalovanej, aby žalobcu naďalej zamestnával odvolací súd uviedol, že uvedené tvrdenia nezodpovedajú rozhodnutiu súdu prvej inštancie ani rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovanou žalobcovi bola neplatná a pracovný pomer naďalej trval. V potvrdzujúcom rozhodnutí odvolacieho súdu bolo konštatované, že v predmetnej veci nebola riadne splnená zákonná podmienka platného skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, a to ponuka inej vhodnej práce žalovanou. Odvolací súd sa tiež stotožnil s názorom súdu prvej inštancie aj v tom, že

nebola splnená podmienka platného skončenia pracovného pomeru podľa § 74 Zákonníka práce, a teda povinnosť výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. V posudzovanom prípade skončenie pracovného pomeru nezavinil žalobca. Dôvodom skončenia pracovného pomeru nebolo porušenie právnych povinností žalobcu ako zamestnanca vo vzťahu k zamestnávateľovi. Žalobca so skončením pracovného pomeru výpoveďou nesúhlasil. Zamestnávateľovi oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Žalovaná v konaní netvrdila, ani nepreukázala, že by žalobcovi oznámila, že jeho požiadavke na pridelenie práce podľa pôvodnej pracovnej zmluvy vyhovel a že by ho vyzvala, aby nastúpil do práce. Žalobca v konaní spochybnil tvrdenie žalovanej o tom, že dôvodom pre nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov bol laxný prístup žalobcu k hľadaniu nového zamestnania. Z dokazovania vykonaného pred súdom prvej inštancie vyplynulo, že žalobca bol v období od 20. januára 2020 do 21. júna 2023 vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie a za uvedené obdobie mu bola vyplatená dávka v nezamestnanosti celkovo vo výške 9.525,70 eura. Žalobcovi z úradu práce nebolo ponúknuté žiadne pracovné miesto, čo žalovaná nenamietala. Žalobca tvrdil, že jeho snaha získať prácu zodpovedajúcu jeho schopnostiam a praxi bola ovplyvnená tým, že celý pracovný život strávil výkonom práce len u žalovanej a že po tom, čo mu žalovaná dala na sklonku jeho pracovnej kariéry neplatnú výpoveď, boli už jeho možnosti, najmä na jeho preddôchodkový vek, veľmi obmedzené. Rozsah takého obmedzenia bol ešte zvýšený aj obmedzeniami súvisiacimi s pandémiou koronavírusu počas uvedeného obdobia. Preto zastával názor, že žalobcovi nemožno vytýkať pasivitu pri hľadaní inej práce. Podľa názoru odvolacieho súdu, aj keď žalovaná žalobcovi vytýkala laxný prístup pri hľadaní nového zamestnania a žalobca poukázal, že to bola práve žalovaná, ktorá svojím vlastným konaním vyvolala stav značne zhoršujúci žalobcovi možnosť ďalšieho pracovného uplatnenia, nebolo v súvislosti so žiadosťou žalovanej o zníženie náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce možné neprihliadnuť na to, že interpretácia vyplývajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa bola v rozpore s článkom 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010). Proti nároku žalobcu na náhradu mzdy žalovaná, podaním z 13. septembra 2023, uplatnila kompenzačnú námietku na zaplatenie sumy 7.502,48 eura titulom bezdôvodného obohatenia žalobcu, ktoré predstavuje odstupné vo výške 4-násobku jeho priemerného mesačného zárobku vyplateného žalobcovi 10. decembra 2019. V tejto súvislosti odvolací súd uviedol, že pohľadávka žalovanej nemohla byť spôsobilá na započítanie skôr ako bola titulom bezdôvodného obohatenia uplatnená t. j. skôr, ako mal žalobca vedomosť o tom, že zamestnávateľ od zamestnanca neprávom vyplatené sumy požadoval. Nakoľko žalovaná požadovala od žalobcu pohľadávku, ktorá bola premĺčaná, nebolo možné takúto pohľadávku započítať s pohľadávkou na náhradu mzdy. Zánik pohľadávok započítaním v predmetnej veci bol tak vylúčený. Žalovaná v podanom odvolaní napadla výrok rozsudku súdu prvej inštancie o náhrade trov konania (výroky III. a IV.), pričom dôvody odvolania smerovali len voči výroku I., ktorým súd žalovanú zaviazal na zaplatenie žalovanej sumy. Nakoľko v posudzovanej veci mal žalobca úspech len čiastočný, čo súd prvej inštancie pri rozhodovaní zohľadnil a žalovaná v odvolaní nespochybňovala, odvolací súd rozhodnutie o nároku na náhradu trov konania vo výroku III. a IV potvrdil. V odvolacom konaní mal procesný úspech výlučne žalobca, preto žalobcovi proti neúspešnej žalovanej priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

4.1. Proti tomuto druhému rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, ktoré odôvodnila poukazom na ustanovenie § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

4.2. Je názoru, že odvolací súd sa v odôvodnení svojho rozhodnutia nevysporiadal s právnou argumentáciou podporenou poukazom na dostupnú judikatúru, čím zaťažil konanie aj vadou predstavujúcou dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP.

4.3. Dovolateľka je názoru, že v ustanovení § 79 ods. 1 Zákonníka práce zákonodarca ustálil obdobie, za ktoré prináleží zamestnancovi v prípade rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru náhrada mzdy. Z predmetného zákonného ustanovenia priamo nevyplýva spôsob, ako treba postupovať pri zisťovaní kalendárneho štvrtého roka ako rozhodujúceho obdobia pri ustálení výšky priemerného zárobku

zamestnanca. S poukazom na citované ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce bolo preto potrebné priemerný zárobok žalobcu zisťovať v IV. štvrťroku 2019, nakoľko 1. decembra 2019 mu v dôsledku jeho oznámenia o ďalšom zamestnávaní vznikol nárok na náhradu mzdy titulom neplatnej výpovede, teda 1. decembra 2019 bol prvý deň, kedy po prvýkrát vznikla potreba použiť priemerný zárobok. Rozhodujúcim obdobím pre ustálenie výšky priemerného zárobku žalobcu bol preto III. štvrťrok 2019 ako kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok žalobcu.

4.4. Ďalej dovolateľka namietala nesprávne právne posúdenie pre ustálenie výšky priemerného zárobku žalobcu. Dovolateľka uviedla právnu otázku: „Z priemerného zárobku za ktorý kalendárny štvrťrok sa vychádza pri ustálení výšky náhrady mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru, ak zamestnanec (žalobca) písomne oznámil zamestnávateľovi (žalovanému), že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní v priebehu plynutia výpovednej doby, pričom tento nárok na náhradu mzdy mu vznikol následne až momentom uplynutia výpovednej doby?“ Dovolateľka je názoru, že v danom prípade pri vyčíslení náhrady mzdy poskytovanej od 1. decembra 2019 mal súd vychádzať z priemerného zárobku žalobcu za III. štvrťrok 2019, a nie za II. štvrťrok 2019, ako to nesprávne ustálil odvolací súd. Krajský súd túto právnu otázku týkajúcu sa ustálenia výšky priemerného zárobku žalobcu nevyriešil správne a pri svojom rozhodovaní sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

4.5. Odklon právnych záverov odvolacieho súdu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu odôvodňuje žalovaná poukázaním na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. februára 2011 sp. zn. 4Cdo/204/2009 a uviedla, že i napriek tomu, že predmetná vec bola posudzovaná podľa dnes už neúčinného Zákonníka práce, sú závery vyslovené v citovanom rozhodnutí najvyššieho súdu použiteľné i v súčasnosti, pretože právna úprava týkajúca sa nárokov zamestnanca z neplatne skončeného pracovného pomeru a spôsobu výpočtu priemerného zárobku podľa § 17 zákona č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku sú v porovnaní so súčasnou právnou úpravou totožné. Dovolateľka dodala, že sa jej nepodarilo nájsť žiadne protichodné rozhodnutie dovolacieho súdu, v ktorom by dovolací súd zaujal opačný právny názor, a v ktorom by uviedol, že pre výpočet priemernej mzdy je rozhodujúci okamih doručenia oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, a nie okamih, odkedy mu vzniká nárok na náhradu mzdy, čo je v podstate okamih, od ktorého žiada, aby mu zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci, teda aby mu prideloval prácu a platil mzdu. S týmito závermi sa stotožnil i iný senát najvyššieho súdu, a to sp. zn. 5Cdo/225/2018 z 27. januára 2022.

4.6. Je názoru, že právny názor odvolacieho súdu bol nielen v rozpore s ustálenou rozhodovacou praxou dovolacieho súdu, ale predovšetkým v príkrom rozpore s ust. § 134 ods. 2 Zákonníka práce. Z tohto ustanovenia jednoznačne vyplýva, že priemerný zárobok sa zisťuje z predchádzajúceho štvrťroku, ktorý predchádza štvrťroku, v ktorom sa má priemerný zárobok použiť. V prejednávanej veci potreba zistiť priemerný zárobok žalobcu vznikla 1. decembra 2019, teda v IV. štvrťroku 2019 a na jeho zistenie bolo potrebné vypočítať priemerný alebo pravdepodobný zárobok zamestnanca dosiahnutý v III. štvrťroku 2019. Naopak, v III. štvrťroku 2019 potreba zisťovať priemerný zárobok žalobcu nevznikla, pretože žalobcovi titulom náhrady mzdy z neplatnej výpovede žiadne nároky v tomto štvrťroku nevznikli. Pre vznik nárokov z neplatne skončeného pracovného pomeru nie je rozhodujúci okamih doručenia výpovede, ale až okamih uplynutia výpovednej doby, a to i v prípade, ak súd neskôr právoplatným rozsudkom určí neplatnosť výpovede. Uvedené nebolo v rozpore s argumentáciou odvolacieho súdu, že pri neplatnosti výpovede žiadna výpovedná doba neplynula, pretože účelom náhrady mzdy pri neplatnej výpovedi je zhojiť finančnú stratu zamestnanca, ku ktorej v dôsledku neplatnej výpovede došlo a ktorá reálne vzniká až po uplynutí výpovednej doby. Zamestnancovi nárok na náhradu mzdy vzniká bezprostredne po uplynutí výpovednej doby, a to za predpokladu, že súd neskôr zistí neplatnosť výpovede. V tomto kontexte potom neboli správne úvahy odvolacieho súdu uvedené v bode 17. napadnutého rozsudku.

4.7. V ďalšom dovolateľka poukázala na uznesenie Najvyššieho súdu SR z 27. januára 2010 so sp. zn. 4Cdo/159/2008 a navrhla, aby najvyšší súd rozsudok odvolacieho súdu a rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a zároveň, aby rozhodol, že žalobca je povinný nahradiť žalovanej trovy dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

5. K podanému dovolaniu sa vyjadril žalobca, ktorý uviedol, že pokiaľ ide o dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP, tento podľa žalobcu nemôže byť vôbec daný. Žalovaná vo vzťahu k tomuto dovolaciemu dôvodu uviedla len to, že odvolací súd sa v odôvodnení svojho rozhodnutia nevysporiadal s právnou argumentáciou podporenou poukazom na dostupnú judikatúru, a že tým zaťažil konanie vadou zakladajúcou tento dovolací dôvod. Takáto argumentácia nemala žiadne opodstatnenie a zároveň nemohla takýto dovolací dôvod zakladať. Žalovaná, ktorá uplatnila podľa obsahu podaného dovolania aj dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP, tento prakticky ničím nevymedzila.

5.1. Pokiaľ ide o dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP, tento by mal podľa jeho vymedzenia žalovanou v podanom dovolaní spočívať v tom, že odvolací súd sa pri riešení otázky rozhodujúceho obdobia pre určenie výšky náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie o uplatnenom nároku žalobcu na náhradu mzdy, mal odkloniť od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Podľa žalobcu však ani tento dovolací dôvod nemohol byť daný, pretože odvolací súd danú otázku vyriešil správne a pri jej riešení sa nemohol odkloniť od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, pretože takejto niet. Žalovaná na ustálenú rozhodovaciu prax označila len jedno rozhodnutie dovolacieho súdu, a to rozsudok Najvyššieho súdu SR so sp. zn. 4Cdo/204/2009 z 28. februára 2011, z ktorého len vytrhnuto z kontextu celej veci posudzovanej v danom konaní dovolacím súdom citovala určité časti právnych záverov. Žiadne iné rozhodnutie, ktoré by bolo možné považovať za ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu žalovaná v dovolacom konaní neoznačila a len konštatovala, že právne závery rozhodnutia dovolacieho súdu týkajúce sa určenia rozhodujúceho obdobia neboli judikátorne prekonané a s týmito sa stotožnil aj iný senát Najvyššieho súdu SR vo svojom rozsudku 5Cdo/225/2018 z 27. januára 2022. Žalovaná v podanom dovolaní proti správnosti záveru dovolacieho súdu argumentuje tým, že žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy až od 1. decembra 2019, keď výpovedná doba v zmysle neplatnej výpovede z pracovného pomeru uplynula 30. novembra 2019, a preto rozhodujúcim obdobím pre výpočet priemerného zárobku žalobcu za účelom stanovenia náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru mal byť tretí štvrtrok 2019. Takáto argumentácia bola podľa žalobcu nielen nesprávna, ale aj v priamom rozpore s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce upravujúcimi nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru. Zákon v ustanovení § 79 ods. 1 Zákonníka práce viaže okamih vzniku nároku zamestnanca na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru výlučne na deň, kedy oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Preto len tento okamih mohol byť rozhodujúci aj pre určenie rozhodujúceho obdobia na stanovenie výšky takéhoto nároku zamestnanca (na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru). Pokiaľ žalovaná sa za takéhoto stavu veci podaným dovolaním domáhala zrušenia rozsudku dovolacieho súdu, ako aj rozsudku súdu prvej inštancie a vrátenia veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a tiež priznania náhrady trov dovolacieho konania proti žalobcovi v rozsahu 100 %, tak podľa žalobcu nebolo dovolanie žalovanej opodstatnené jednak pre absenciu uplatnených dovolacích dôvodov a jednak pre neopodstatnenosť namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci dovolacím súdom. Na základe uvedených skutočností tak žalobca navrhol, aby dovolací súd dovolanie žalovanej ako nedôvodné zamietol a zároveň, aby priznal žalobcovi právo na náhradu trov dovolacieho konania proti žalovanej v rozsahu 100 %.

6. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolací 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 napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) preskúmal napadnutý rozsudok dovolacieho súdu, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru, že dovolanie žalovanej je potrebné zamietnuť.

7. Najvyšší súd opakovane vyjadril záver, v zmysle ktorého právo na súdnu ochranu nie je absolútne a v záujme zaistenia právnej istoty a riadneho výkonu spravodlivosti podlieha určitým obmedzeniam. Toto právo, súčasťou ktorého je tiež právo domôcť sa na opravnom súde nápravy chýb a nedostatkov v konaní a rozhodovaní súdu nižšieho stupňa, sa v civilnom sporovom konaní zaručuje len vtedy, ak sú splnené všetky procesné podmienky, za splnenia ktorých môže súd konať a rozhodnúť o veci samej. Platí to pre všetky štádiá konania, vrátane dovolacieho konania (1Cdo/6/2014, 3Cdo/357/2015,

4Cdo/1176/2015, 5Cdo/255/2014 8Cdo/400/2015). Otázka posúdenia, či sú alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, patrí do výlučnej právomoci dovolacieho súdu.

8. O všetkých mimoriadnych opravných prostriedkoch platí, že narušenie princípu právnej istoty strán, ktorých právna vec bola právoplatne skončená (meritórnym rozhodnutím predstavujúcim *res iudicata*), musí byť vyvážené sprísnenými podmienkami prípustnosti. Právnu úpravu dovolania a dovolacieho konania, ktorá stanovuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia, nemožno interpretovať rozširujúco; namiesto je tu skôr reštriktívny výklad (3Cdo/319/2013, 1Cdo/348/2013, 3Cdo/357/2016, 3ECdo/154/2013, 3Cdo/208/2014).

9. Ak by najvyšší súd bez ohľadu na prípadnú neprípustnosť dovolania pristúpil k posúdeniu vecnej správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu a na tom základe ho prípadne zrušil, porušil by základné právo na súdnu ochranu toho, kto stojí na opačnej procesnej strane [porovnaj rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) sp. zn. II. ÚS 172/03].

10. Naznačenej mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

11. V neposlednom rade dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom. Rovnako je dovolací súd viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

Dovolanie podľa § 420 písm. f) CSP

12. V danom prípade žalovaná vyvodila prípustnosť podaného dovolania z ustanovenia § 420 písm. f) CSP, z ktorého vyplýva, že dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. 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).

13. 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. 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. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03). Z práva na spravodlivé súdne konanie vyplýva povinnosť všeobecného súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán (avšak) s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie (I. ÚS 46/05).

14. 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 tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti).

15. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa § 420 CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučné zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (1Cdo/42/2017, 2Cdo/20/2017, 3Cdo/41/2017, 4Cdo/131/2017, 7Cdo/113/2017, 8Cdo/73/2017). Dovolací súd preto skúmal opodstatnenosť argumentácie žalobcu, že v konaní došlo k ním tvrdeným vadám zmätočnosti.

16. Dôvodom znemožňujúcim realizáciu procesných oprávnení účastníka konania, resp. strany sporu (a zakladajúcim prípustnosť dovolania) nie je nedostatočné zistenie rozhodujúcich skutkových okolností, nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov alebo nesprávne vyhodnotenie niektorého dôkazu (R 37/1998, R 125/1999, R 42/1993, 1Cdo/85/2010, 2Cdo/29/2011, 3Cdo/268/2012, 3Cdo/108/2016, 2Cdo/130/2011, 5Cdo/244/2011, 6Cdo/185/2011, 7Cdo/38/2012). Výnimkou sú iba rôzne závažné deficity v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.), prípadne konajúcimi súdmi svojvoľné, neudržateľné alebo v zrejmom omyle prijaté skutkové závery, ktoré by popreli zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces. Pričom za porušenie práva na spravodlivý proces nemožno považovať ani iné hodnotenie vykonaných dôkazov, skutkových tvrdení strán, ako aj iný právny názor súdu na dôvodnosť podaného nároku, resp. uplatnených námietok. Preto podľa názoru dovolacieho súdu, nie je bez ďalšieho dôvodom zakladajúcim prípustnosť dovolania v zmysle § 420 písm. f) CSP nedostatočné zistenie, resp. ustálenie skutkového stavu či nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov, prípadne len tých, na ktoré sporová strana upriamila pozornosť počas konania (t. j. i listiny či výsluch svedka ako jedny z viacerých prípustných dôkazných prostriedkov) alebo nesprávne či iné vyhodnotenie niektorého dôkazu.

17. Dovolací súd zdôrazňuje, že je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (por. § 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 dovolacím dôvodom.

18. Žalovaná pri identifikácii dovolacieho dôvodu v zmysle § 420 písm. f) CSP uviedla, že odvolací súd sa nevysporiadal s právnou argumentáciou podporenou dostupnou judikatúrou žalovanej. K uvedenému najvyšší súd uvádza, že žalovaná pri odôvodnení tejto časti svojho dovolania opomenula uviesť akékoľvek ďalšie skutočnosti, z ktorých by bolo zrejmé, s ktorou právnou argumentáciou sa odvolací súd nevysporiadal (dovolateľka síce následne uviedla, že za účelom preukázania jej tvrdenia poukazuje na ustanovenia Zákonníka práce a na dostupnú judikatúru, avšak tieto skutočnosti spadajú už pod právne posúdenie v zmysle § 421 CSP).

18.1. V danom prípade dovolací súd dospel k záveru, že z obsahu spisu a rozhodnutia odvolacieho súdu ani nevyplýva existencia procesnej vady, ktorú by bolo možné subsumovať pod ustanovenie § 420 písm. f) CSP. Napadnuté rozhodnutie spĺňa zákonné požiadavky na riadne, vecne preskúmateľné a zrozumiteľné odôvodnenie, pričom nevykazuje znaky arbitrárnosti ani nepreskúmateľnosti. Dovolací súd nezistil, že by v danej veci išlo o takýto extrémny prípad vybočenia z medzí ustanovenia § 393 ods. 2 CSP, ktorým by došlo k porušeniu práva žalovanej na spravodlivý proces. Konanie pred súdom prvej inštancie a pred odvolacím súdom tvorí jeden celok a určujúca spätosť rozsudku odvolacieho súdu s rozsudkom súdu prvej inštancie vytvára ich kompletizujúcu jednotu. Rozhodnutie odvolacieho súdu v

sebe zahŕňa po obsahovej stránke aj odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie. Dovolací súd má za to, že dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu obsahuje dostatočnú argumentáciu k relevantným odvolacím námietkam a nie je ho možné považovať za nedostatočne odôvodnené, arbitrárne, resp. svojvoľné. Námietka nedostatočného, resp. nepreskúmateľného rozhodnutia odvolacieho súdu, preto v posudzovanom prípade nezakladá vadu zmätočnosti v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP, ktorá by znamenala porušenie práva žalobkyne na spravodlivý súdny proces. Dovolací súd preto dospel k záveru, že v danej veci nejde o taký prípad zmätočnosti ako namieta dovolateľka. Za procesnú vadu konania podľa ust. § 420 písm. f) CSP nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľa. Sama polemika s rozhodnutím odvolacieho súdu alebo prosté spochybňovanie správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu, či kritika jeho prístupu zvoleného pri právnom posudzovaní veci, nie je spôsobilá založiť prípustnosť dovolania podľa § 420, ani podľa ust. § 421 ods. 1 CSP.

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP

19. Žalovaná vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania aj z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Dovolací súd vo vzťahu k označenému dovolaciemu dôvodu zdôrazňuje, že ustanovenie § 432 ods. 2 CSP uvádza spôsob, ako má dovolateľ dovolací dôvod podľa tohto ustanovenia vymedziť. Uvedené ustanovenie je nutné vykladať v súvislosti s § 421 ods. 1 CSP zakladajúcim prípustnosť dovolania v prípade nesprávneho právneho posúdenia veci, čo znamená, že dovolateľ je povinný dovolací dôvod vymedziť nesprávnym právnym posúdením takej právnej otázky, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a zároveň pri ktorej riešení sa odvolací súd buď odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, alebo ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená, alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

20. Právnym posúdením veci je aplikácia práva na zistený skutkový stav. Je to činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej norme, ktorá vedie súd k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Súd pri tejto činnosti rieši právne otázky (questio iuris). Ich riešeniu predchádza riešenie skutkových otázok (questio facti), teda zistenie skutkového stavu. Právne posúdenie je všeobecne nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá, alebo správne určenú právnú normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval.

21. Dovolateľka mala za to, že odvolací súd nesprávne posúdil otázku z priemerného zárobku, za ktorý kalendárny štvrtýrok sa vychádza pri ustálení výšky náhrady mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru, ak zamestnanec (žalobca) písomne oznámil zamestnávateľovi (žalovanému), že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní v priebehu plynutia výpovednej doby, pričom tento nárok na náhradu mzdy mu vznikol následne až momentom uplynutia výpovednej doby.

22. Pretože dovolateľkou uplatnený dovolací dôvod bol vymedzený v zákonných mantineloch § 432 ods. 2 CSP, bol splnený predpoklad prípustnosti dovolania vyplývajúci z ustanovenia § 421 ods. 1 CSP a na tomto základe dovolací súd podrobil rozsudok odvolacieho súdu meritórnemu dovolaciemu prieskumu; pristúpil k posúdeniu dôvodnosti podaného dovolania z hľadiska uplatnenej dovolacej argumentácie, t. j. z hľadiska právneho posúdenia veci odvolacím súdom vo vymedzenej právnej otázke. Bolo potrebné posúdiť správnosť záveru nižších súdov, z priemerného zárobku za ktorý kalendárny štvrtýrok sa vychádza pri ustálení výšky náhrady mzdy.

23. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd

rozhodne o skončení pracovného pomeru.

24. Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahrňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahrňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

25. Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce je rozhodujúcim obdobím kalendárny štvrt'rok predchádzajúci štvrt'roku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrt'roka, ak tento zákon neustanovuje inak.

26. Podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

27. Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom (por. R 90/1970). Kým však táto náhrada mzdy má za čas 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, satisfakčný a sankčný charakter, uplynutím tohto obdobia táto satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje a zvýrazňuje sa jej sociálna funkcia. Sociálna funkcia náhrady mzdy spočíva v zabezpečení peňažných prostriedkov na základné životné potreby zamestnanca. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov súd spravidla zisťuje okolnosti (subjektívne a objektívne), ktoré súvisia so zaisťovaním týchto základných životných potrieb zamestnanca; okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné. Súd je však oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväznosť na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb. Súdna prax pri tomto posudzovaní zohľadňuje, či bol zamestnanec medzitým zamestnaný inde, pokiaľ áno, za akých podmienok a zárobkových možností takúto prácu konal, či vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii, zdravotnému stavu a schopnostiam, či pracoval nadčas alebo s mimoriadnym vypätím, či dosahoval iný príjem ako príjem z pracovnoprávneho vzťahu, prípadne z akého dôvodu nebol úspešný pri hľadaní zodpovedajúceho zamestnania alebo pre aké okolnosti sa do práce vôbec nezapojil; krátenie alebo nepriznanie prichádza do úvahy v prípade, ak zamestnanec vlastnou vinou zanedbal možnosť zarobiť si a tak si aspoň čiastočne nahradiť ušlý príjem alebo naopak, ak niekde zarábala toľko, že žiadnu ujmu neutrpel.

28. Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozhodnutiach sp. zn. 6Cdo/157/2010 a 6Cdo/100/2016 uviedol, že spoločensko-ekonomické zmeny, ku ktorým došlo po roku 1989, priniesli hodnotovú zmenu právneho poriadku, ktorá mala za následok zmenu chápania významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Dovtedajšia judikatúra predpokladajúca všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce) sa v dôsledku tejto hodnotovej diskontinuity s predchádzajúcim obdobím stala nepoužiteľnou. V zmysle čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila sa tak zásada rešpektujúca hodnotu slobody konania ako jednu zo základných hodnôt právneho štátu, ktorá spočíva v tom, že právnu povinnosť možno uložiť iba

zákonem alebo na základe zákona a v jeho medziach. Z uvedeného potom vyplýva, že zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, nemá povinnosť zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, a preto z nejestvujúcej povinnosti nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy.

29. 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 dvoch 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 vyodiť, 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 (neoznámí 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.

30. Dovolateľka svojou právnou otázkou poukázala na dve skutočnosti. Ťažiskovou časťou jej otázky, a z podstaty dovolania je zrejmé, že dovolateľka namieta za ktorý kalendárny štvrtrok sa vychádza pri ustálení náhrady mzdy, avšak vzápätí uvádza, že tento nárok na náhradu mzdy vznikol následne až momentom uplynutia výpovednej doby. Tvrdí, že nesprávnym právnym posúdením sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe, pričom poukázala na rozhodnutie 4Cdo/204/2009 a rozhodnutie 5Cdo/225/2018, príp. na rozhodnutie so sp. zn. 4Cdo/159/2008.

31. V konaní 4Cdo/204/2009 ťažiskovým predmetom dovolacieho konania nebolo riešenie našej dovolacej otázky. Odvolací súd vychádzal zo znaleckého posudku, ktorý bol vyhotovený za účelom ustálenia výšky náhrady mzdy v konaní, a kde výpočet náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vrátane ustálenia rozhodujúceho obdobia pre takýto výpočet uskutočnil znalec a určenie rozhodujúceho obdobia nebolo žalovaným v podanom dovolaní v danej veci namietané.

32. Dovolateľka síce podporne poukázala aj na rozhodnutie 5Cdo/225/2018, avšak v tomto rozhodnutí bolo ťažiskovou otázkou, či zamestnancovi možno priznať náhradu mzdy aj za dobu práceneschopnosti trvajúcej do dňa, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. V rozhodnutí so sp. zn. 4Cdo/159/2008 sa jednalo o premlčanie nároku na náhradu mzdy. To znamená, že predmetné rozhodnutia riešili inú právnú otázku, ako dovolateľka uviedla vo svojom dovolaní, a preto ich ani analogicky nemožno použiť na prejednávane konanie.

33. Základná téza o nevyhnutnosti analógie v skutkovom stave tvorí predpoklad aplikácie ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, t. j. iba vtedy dochádza k odklonu od ustálenej rozhodovacej

praxe dovolacieho súdu, ak ide súčasne o analógiu v skutkovom stave, teda o typovo skutkovú podobu. Pri argumentácii akýmkoľvek súdnym rozhodnutím treba vždy text takého rozhodnutia vnímať v kontexte pôvodného konania, v ktorom bolo toto rozhodnutie vydané. Ak sú skutkové okolnosti v posudzovanom prípade odlišné, nemožno závery súdneho rozhodnutia ako precedensu v inej veci bez ďalšieho preberať a v takom prípade ide o nepriliehavý „judikát“. Otázkou analógie v skutkovom stave ako predpokladu aplikácie ustálenej rozhodovacej praxe sa zaoberal aj Ústavný súd Slovenskej republiky v náleze č. k. I. ÚS 51/2020 z 9. júna 2020 (ZNaU 24/2020), ktorý judikoval, že „(...) Ak však nejde o analógiu v skutkovom stave, teda o typovo skutkovú podobu, aplikácia skorších súdnych rozhodnutí nie je namieste. Ak najvyšší súd nesprávne vyhodnotí analógiu v skutkovom stave a toto posúdenie má za následok odmietnutie dovolania, ide o porušenie práva na spravodlivý proces.“

34. Dovolací súd súhlasí s názorom odvolacieho súdu, ktorý v bode 17. svojho rozsudku uviedol, že „pre výpočet náhrady mzdy (priemerného zárobku) je irelevantné, odkedy si žalobca svoj nárok na náhradu mzdy uplatnil (za dobu až od 01.12.2019). Uvedený názor vyslovil vo svojom rozhodnutí už odvolací súd v rozhodnutí zo dňa 25.04.2023 sp. zn. 6CoPr/5/2022. Dôvodnou je argumentácia žalobcu, že pokiaľ súd rozhodol o určení neplatnosti výpovede a o tom, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá, znamená to, že ku skončeniu tohto pracovného pomeru takouto výpoveďou nikdy nedošlo, a preto ani nikdy na základe takejto výpovede nemohla začať plynúť výpovedná doba a táto nemohla uplynúť ku dňu 30.11.2019, a teda uplynutie neexistujúcej výpovednej doby nemôže predstavovať žiadnu právnu skutočnosť, od ktorej by bolo možné odvodzovať určenie výšky uplatneného nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Odvolací súd preto nezistil žiadne dôvody, aby bol priemerný zárobok u žalobcu zisťovaný v IV. štvrtroku 2019, preto nebolo potrebné vychádzať z priemerného zárobku za III. štvrtrok 2019.“

35. Dovolací súd poukazuje, že rozsah náhrady mzdy, ktorá prináleží zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru, je závislý od toho, či zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. V takomto prípade má nárok na náhradu mzdy vo výške jeho priemerného platu 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, prípadne až do dňa, skoršieho skončenia (ešte pred právoplatným skončením konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru) platného pracovného pomeru iným spôsobom. Okolnosť, že zamestnancovi môže byť náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru prisúdená, len ak bola neplatnosť skončenia pracovného pomeru právoplatne určená súdnym rozhodnutím, nevylučuje možnosť, že by zamestnávateľ nemohol (dobrovoľne) poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy ešte skôr, ako bude o neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhodnuté. Ak by bolo neskôr skončenie pracovného pomeru určené ako platné, je zamestnanec povinný vyplatenú náhradu mzdy zamestnávateľovi z dôvodu vydania bezdôvodného obohatenia vrátiť.

36. Z uvedeného je preto zrejmé, že rozsah náhrady mzdy sa odvíja od oznámenia zamestnanca, že aj naďalej trvá na ďalšom zamestnávaní. Uvedené bolo ustálené súdnou praxou napr. v rozhodnutí 4Cdo/125/2018 : „Táto náhrada podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku, a to odo dňa, kedy 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. Základným predpokladom pre priznanie náhrady mzdy je oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával.“ V rozhodnutí 2Cdo/81/2010 najvyšší súd uviedol: „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 rozväzovacieho právneho úkonu zamestnávateľa).“ V rozhodnutí 1Cdo/90/2020 najvyšší súd v bode 32. uviedol: „Za predpokladu, že zamestnanec svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru prejaví podaním žaloby o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v zákonnej dvojmesačnej lehote a zároveň oznámi zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a prideľovaní práce, je takýto zamestnanec oprávnený požadovať náhradu mzdy za obdobie odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní

pokračovať v práci.“

37. Najvyšší súd je názoru, že odvolací súd správne vychádzal zo skutočnosti, že práve oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní je determinantom rozhodujúceho obdobia v zmysle § 134 ods. 2 Zákonníka práce.

38. Na základe vyššie uvedeného dospel dovolací súd dovolanie ako nedôvodné zamietol podľa § 448 CSP.

39. Žalobca bol v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešný (§ 453 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP), preto mu dovolací súd proti žalobkyni priznal v súlade s § 262 ods. 1 CSP nárok na náhradu trov dovolacieho konania s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.