

2 NÁROKY PLYNÚCE Z NEPLATNÉHO SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU

2.1 Nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru

V nadväznosti na neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vznikajú zamestnancovi nároky z neho plynúce. Nároky plynúce z neplatného skončenia pracovného pomeru sú automaticky spájané len s náhradou mzdy, treba si však uvedomiť, že právoplatným rozhodnutím súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru platí fikcia, že pracovný pomer zamestnanca sa nikdy neskončil a kontinuálne pokračuje. Na základe princípu spravodlivého usporiadania vecí teda vyplýva, že ak počas trvania pracovného pomeru, ktorý sa neskončil aj napriek tomu, že zamestnanec fyzicky nechodil do práce, čo je zapríčinené najmä tým, že ho zamestnávateľ nebol ochotný ďalej zamestnávať, by mu mali náležať plnenia, na ktorých priznanie splnil všetky podmienky. Ak interné predpisy či kolektívna zmluva platná u zamestnávateľa priznávajú odmenu za odpracované roky a na odmenu mal mať nárok dotknutý zamestnanec počas trvania súdneho sporu, vyvstáva otázka, prečo by mu táto nemala byť poskytnutá, reflektujúc tak na závery súdu. Rovnakú otázku si môžeme položiť aj pri úprave mzdy, či v prípade, ak bola výška mzdy u zamestnávateľa každoročne valorizovaná a upravovaná, by nemal mať zamestnanec, ktorý sa vracia po úspešnom súdnom spore k zamestnávateľovi, automaticky nárok aj na všetky zmeny, ktoré mu vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy či obvyklých postupov u zamestnávateľa. Opačný prístup by s najväčšou pravdepodobnosťou vykazoval znaky nerovnakého zaobchádzania a znevýhodňovania zamestnanca, ktorý sa po úspešnom súdnom spore vrátil na pracovisko.

Reflektujúc na rozsudok Súdneho dvora z 25. júna 2020 v konaní QH proti Värhoven kasacionen säd na Republika Bälgarija (C-762/18) a CV proti Icrea Banca SpA (C-37/19) je potrebné nahliadať aj na vznik nároku na dovolenku protiprávne prepusteného zamestnanca tak, že obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa opätovného nastúpenia pracovníka do zamestnania je

považované na účely stanovenia nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok za skutočne odpracované obdobie, čo je však v rozpore s právnou úpravou dovolenky v ZP, ktorá viaže vznik nároku na dovolenku na výkon práce.

V každom prípade nemožno nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru zužovať výlučne na náhradu mzdy, ale je potrebné nahliadať na nároky zamestnanca nielen v kontexte právnej úpravy, ale aj v kontexte nárokov, ktoré zamestnancom priznáva podniková kolektívna zmluva, pracovná zmluva či interné predpisy zamestnávateľa.

2.1.1 Náhrada mzdy

Náhrada mzdy je najčastejším, najviac žiadaným a súčasne najviac priznávaným nárokom zamestnanca v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, na čo poukazuje aj konštantná rozhodovacia činnosť súdov.

Základným predpokladom vzniku nároku na náhradu mzdy je právoplatné rozhodnutie súdu ako jedna z hmotnoprávnych podmienok, ktorým súd určil, že skončenie pracovného pomeru dané zamestnancovi je neplatné, a súčasne platí, že nárok na náhradu mzdy nemôže vzniknúť skôr ako zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával (druhá hmotnoprávna podmienka priznania nároku na náhradu mzdy).³⁷ V prípade, ak zamestnanec neadresoval zamestnávateľovi oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnávaní, a považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné, resp. mu to neoznámil žiadnou inou formou, avšak podal žalobu o určenie neplatného skončenia pracovného pomeru, nárok na náhradu mzdy mu vzniká najskôr odo dňa doručenia tejto žaloby zamestnávateľovi.

Ak zamestnávateľ so zamestnancom skončil pracovný pomer a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí a zamestnávateľ je povinný mu pridelovať prácu dohodnutú v jeho pracovnej zmluve. Uvedený jav je viac ako zriedkavý najmä z obavy, že zamestnávaním zamestnanca po doručení jeho oznámenia o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní, sa bude toto konanie zamestnávateľa považovať za súhlas s názorom zamestnanca o neplatnosti skončenia jeho pracovného pomeru. Z tohto dôvodu sa náhrada mzdy zamestnancom priznáva až po právoplatnom skončení pracovného pomeru buď na základe žaloby o určenie neplatného skončenia pracovného pomeru (ako jeden z výrokov súdu), alebo na základe samostatnej žaloby o náhradu mzdu, ktorú zamestnanec môže podať aj neskôr ako žalobu o určenie neplatného skončenia pracovného pomeru.

³⁷ Porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu SR z 27. októbra 2009 sp. zn. 1 Cdo 180/2009.

Nie je právnou povinnosťou poskytovanie náhrady mzdy počas trvania súdneho konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, je to len právna možnosť s poukazom na skutočnosť, že neprideľovanie práce v deň nasledujúci po dni skončenia pracovného pomeru aj napriek oznámeniu zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní, nie je automaticky prekážkou na strane zamestnávateľa, za ktorú patrí zamestnancovi náhrada mzdy.

Odhladiac od aplikačnej praxe ZP definuje, že zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy 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.

Náhrada mzdy sa poskytuje vo výške priemerného zárobku, ktorého výpočet je upravený v § 134 Zákonníka práce.

Náhradu mzdy možno uplatniť prvýkrát až v prípade, ak sa stane splatnou. Podľa § 132 Zákonníka práce „*ustanovenia § 129 až § 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok*“, z čoho možno dovodiť, že náhrada mzdy je splatná rovnako ako mzda za mesačné obdobie pozadu, a to vo výplatnom termíne dohodnutom so zamestnávateľom, resp. posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.³⁸ V praxi to znamená, že v prípade, ak je u zamestnávateľa výplatným termínom 13. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca, aj náhrada mzdy za predchádzajúci kalendárny mesiac je splatná v tomto termíne. V prípade, ak u zamestnávateľa nie je určený výplatný termín, náhrada mzdy je splatná v posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

V zmysle uznesenia Najvyššieho súdu SR z 27. októbra 2009 sp. zn. 1 Cdo 180/2009 sa premlčujú jednotlivé náhrady mzdy za daný mesiac podľa toho, kedy nastala ich splatnosť. Premlčacia doba na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru teda začína plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za daný mesiac, za ktorý sa požaduje. Uvedené judikuje aj uznesenie Najvyššieho súdu SR z 27. januára 2010 sp. zn. 4 Cdo 159/2008.³⁹

³⁸ Podľa § 129 ods. 1 ZP „*Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.*“

³⁹ Z ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce (pozn. Zákonníka práce z roku 1965) vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Premlčujú sa preto jednotlivé náhrady mzdy za ten-ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru teda začína plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za ten-ktorý mesiac, za ktorý je požadovaná.

2.1.3 Návrat zamestnanca na pracovisko po úspešnom súdnom spore

Jedným z nárokov zamestnanca spojených s úspechom v spore o neplatné skončenie pracovného pomeru je návrat zamestnanca na pracovisko, a to vzhľadom na vznik fikcie v dôsledku konštatovania príslušného súdu, že pracovný pomer sa skončil neplatne, t. j. neskončil sa a stále trvá. V prípade, ak pracovný pomer trvá, zamestnávateľ je povinný plniť jednu z najzákladnejších povinností, a to prideliť zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy⁶⁴ a zaradiť ho na pracovnú pozíciu, ktorú zastával pred neplatným skončením pracovného pomeru, poskytovať mu mzdu minimálne v takej výške, akú dosahoval pred jeho skončením. V prípade, ak počas trvania súdneho sporu došlo k zmene (úprave) výšky mzdy napr. z dôvodu kolektívneho vyjednávania, príp. jej výška bola nižšia ako výška minimálnej mzdy pre daný stupeň náročnosti práce, ktorú zamestnanec vykonával, mal by zamestnanec za vykonávanú prácu dostať upravenú výšku mzdy, a to aj kvôli tomu, aby sa zamestnávateľ voči nemu správal nediskriminačne, najmä ak na identickej pracovnej pozícii, akú zastáva zamestnanec, poskytuje rozdielnu výšku mzdy iným zamestnancom.

Nástupu zamestnanca do práce predchádza výzva zo strany zamestnávateľa, aby sa zamestnanec od určitého dňa dostavil do práce a začal vykonávať práce dohodnuté v pracovnej zmluve, nakoľko v prípade, ak tak neurobí, môže byť jeho konanie kvalifikované ako porušenie pracovnej disciplíny. Nástupu do práce by mala predchádzať preventívna lekárska prehliadka na overenie zdravotnej spôsobilosti, či zamestnanec medzičasom nestratil spôsobilosť na výkon dohodnutej práce. V prípade, ak by zamestnanec ignoroval výzvu zamestnávateľa a nedostavil sa v stanovenom čase a termíne na dohodnuté miesto výkonu práce, možno jeho konanie klasifikovať ako porušovanie pracovnej disciplíny, ktoré môže vyústiť do skončenia pracovného pomeru z dôvodu opakovaného menej závažného alebo závažného porušenia pracovnej disciplíny, resp. až do okamžitého skončenia pracovného pomeru. Aj napriek skončeniu pracovného pomeru z uvedených dôvodov zamestnancovi nárok na výplatu náhrady mzdy nezaniká.

V praxi sa možno stretnúť aj s prípadmi, keď zamestnávateľ aj napriek doručeniu rozsudku o neplatnom skončení pracovného pomeru nevyvíja žiadnu iniciatívu zamestnanca ďalej zamestnávať. Nie je právne vylúčené, aby výzvu na ďalšie zamestnávanie adresoval zamestnávateľovi zamestnanec a práve on ho vyzval na pridelenie práce dohodnutej v pracovnej zmluve. V prípade, ak zamestnávateľ aj napriek tejto výzve neumožní zamestnancovi pokračovať vo

⁶⁴ Pozri § 47 ods. 1 písm. a) ZP.

3 VPLYV NEPLATNÉHO SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU NA SOCIÁLNE A ZDRAVOTNÉ POISTENIE, DAŇ Z PRÍJMOV ZO ZÁVISLEJ ČINNOSTI

Neplatné skončenie pracovného pomeru má okrem iného dopady na sociálne a zdravotné poistenie zamestnanca. V prípade existencie právoplatného rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru v prospech zamestnanca sa zamestnanec na zdravotné a sociálne opätovne neprihlasuje, poistenie má naďalej pokračovať, akoby šlo o súvislé poistenie bez prerušenia, t. j. aj týmto je naplnená fikcia, že pracovný pomer trvá a nikdy sa neskončil.

V aplikačnej praxi platí, že zamestnávateľ požiada miestne príslušnú pobočku Sociálnej poisťovne o stornovanie zániku povinného poistenia zamestnanca z dôvodu, že pracovný pomer naďalej trvá (na základe právoplatného súdneho rozhodnutia o neplatnosti skončenia právneho vzťahu), čo má za následok, že zamestnanec bude dôchodkovo poistený od vzniku pracovného pomeru až do dňa, kedy pracovný pomer skončí platne, a celé obdobie trvania súdneho sporu sa v konečnom dôsledku bude počítať dotknutému zamestnancovi do odpracovaných rokov.

Ak súd rozhodol o neplatnosti skončenia právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi, zamestnávateľ je povinný odvieť za toto obdobie aj poistné, a to spôsobom popísaným v nasledujúcich podkapitolách.

3.1 Doplatenie odvodov na sociálne poistenie z náhrady mzdy

Výpočet odvodov na sociálne poistenie z náhrady mzdy plynúcej z neplatne skončeného pracovného pomeru sa posudzuje podľa toho, či náhrada mzdy bola zamestnancovi priznaná a vyplatená na základe rozhodnutia súdu, alebo na základe mimosúdneho vyrovnania (dohody o urovnaní sporných nárokov).

Ak o vyplatení náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru rozhodol súd, aplikuje sa vymeriavací základ podľa § 139a zákona o sociálnom poistení⁷⁹. V tomto prípade sa za vymeriavací základ za každý kalendárny mesiac neplatne skončeného právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi bude považovať časť príjmu plynúceho z neplatne skončeného právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi pripadajúca na každý taký kalendárny mesiac, čo v praxi znamená, že vymeriavacím základom bude náhrada mzdy pripadajúca na každý kalendárny mesiac.⁸⁰ Tento spôsob určenia vymeriavacieho základu platí pre zamestnanca aj pre zamestnávateľa bez ohľadu na to, či náhrada mzdy bola vyplatená počas trvania poistného vzťahu alebo až po jeho skončení. Z vymeriavacích základov sa vypočítajú jednotlivé sumy poistného na sociálne poistenie podľa sadzieb platných v obdobiach, za ktoré sa platí poistné.

Príklad č. 4:

Zamestnávateľ skončil pracovný pomer so zamestnancom k 31. 5. 2020 a k tomu dňu zamestnanca z registra poistencov odhlásil. Zamestnanec podal žalobu o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Súd rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť 15. 8. 2021.

Skutočnosť, že došlo k neplatne skončenému pracovnému pomeru, musí zamestnávateľ opraviť stornovaním odhlášky z registra poistencov. Pracovný pomer so zamestnancom trvá naďalej, zamestnanec nastúpil do práce 16. 8. 2021. Zamestnávateľ vo vyúčtovaní za august 2021 zúčtoval zamestnancovi pomernú časť mzdy za vykonanú prácu vo výške 710 eur (odo dňa nástupu do práce do skončenia daného kalendárneho mesiaca, t. j. do 31. 8. 2021) a náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru na základe rozhodnutia súdu za obdobie 1. 6. 2020 až 15. 8. 2021 vo výške 20 590 eur.

Náhrada sa rozpočíta na každý kalendárny mesiac neplatne skončeného pracovného pomeru, t. j. na necelých 15 mesiacov. Vymeriavacie základy a sumy poistného za zamestnanca aj zamestnávateľa za všetky kalendárne mesiace zamestnávateľ vykáže vo výkaze poistného a príspevkov za mesiac, v ktorom bola náhrada mzdy zúčtovaná, t. j. v auguste 2021.

⁷⁹ Ak súd rozhodol o neplatnosti skončenia právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi, vymeriavací základ za každý kalendárny mesiac neplatne skončeného právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi je časť príjmu plynúceho z neplatne skončeného právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi pripadajúca na každý taký kalendárny mesiac; § 138 ods. 1, 6, 8 až 12 a 17 platí rovnako.

⁸⁰ V zmysle § 141 ods. 7 Zákonníka práce sa náhrada mzdy sa vypláca vo výške priemerného zárobku, na ktorého výpočet sa aplikuje § 134 Zákonníka práce.