

2 NÁROKY PLYNÚCE Z NEPLATNÉHO SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU

2.1 Nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru

V nadväznosti na právoplatné rozhodnutie súdu o neplatnom skončení 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 sa potvrdzuje fikcia, že pracovný pomer zamestnanca sa nikdy neskončil a kontinuálne pokračuje, a to aj napriek tomu, že zamestnanec s najväčšou pravdepodobnosťou počas trvania súdneho sporu u dotknutého zamestnávateľa nepokračoval vo výkone práce, nakoľko mu to nebolo umožnené (oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní). 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 nárok odmenu vznikol dotknutému zamestnancovi počas trvania súdneho sporu, vyvstáva otázka, prečo by mu táto nemala byť poskytnutá dodatočne, 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 (prírastky), 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.

Je potrebné poukázať na odklon od tradičného nároku spojeného s neplatným skončením pracovného pomeru a zamerať sa aj na iné nároky reflektujúce na rozsudok

Súdneho dvora z 25. júna 2020 v konaní QH proti Värchoven kasacionen säd na Republika Bälgarija (C-762/18) a CV proti Iccrea Banca SpA (C-37/19)²⁷ 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, resp. obdobia, ktoré sa na účely dovolenky považujú za 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 platné u zamestnávateľa.

2.1.1 Náhrada mzdy

Náhrada mzdy je najčastejším, najviac žiadaným a aktuálne súdmi jediným priznávaným nárokom zamestnanca v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zamestnanca, na čo poukazuje aj konštantná rozhodovacia činnosť súdov. Konkludujúc uvedené, 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)²⁸. Ako sme už uviedli, 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, čo môže byť aj niekoľko týždňov po skončení pracovného pomeru, a to s prihliadnutím na lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 ZP *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

²⁷ Rozsudok Súdneho dvora (prvá komora) z 25. júna 2020 v konaní QH proti Värchoven kasacionen säd na Republika Bälgarija (C-762/18) a CV proti Iccrea Banca SpA (C-37/19).

²⁸ Porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu SR z 27. októbra 2009, sp. zn. 1Cdo 180/2009.

voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom (porovnaj judikát R 90/1970).

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, v dohodnutom mieste výkonu práce. Ako sme už uviedli, uvedený jav je viac ako zriedkavý najmä z obavy zamestnávateľa, 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 mzdy, ktorú zamestnanec môže podať aj neskôr ako žalobu o určenie neplatného skončenia pracovného pomeru.

Treba uviesť, že nie je právnou povinnosťou zamestnávateľa poskytovať náhradu mzdy počas trvania súdneho konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, je to len právna možnosť s poukazom na skutočnosť, že nepridelovanie 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. Odhliadnuc 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, resp. mu doručil/bola doručená žaloba o neplatné skončenie pracovného pomeru, až do času, kedy mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo do času, kedy súd rozhodne o neplatnom skončení pracovného pomeru.

Na náhradu mzdy má nahliadať ako na kompenzáciu za výpadok v príjmoch zamestnanca počas trvania súdneho sporu, pre ktorý nemohol uspokojovať svoje životné potreby, a preto jej priznanie v zamestnancom požadovanom rozsahu nie je v žiadnom prípade automatické a pri rozhodovaní o nároku na náhradu mzdy sa postupuje individuálne a od prípadu k prípadu vyhodnocuje celková sociálna situácia zamestnanca, t. j. či sa počas trvania súdneho sporu zamestnal alebo nebol zamestnaný, ak bol zamestnaný, akú výšku príjmu dosahoval, resp. či počas trvania súdneho sporu nebol časť obdobia dočasne práceneschopný, hoci súdne rozhodnutia posledných rokov poukazujú, že súdy nemajú prihliadať na to, či sa zamestnanec zamestnal alebo nie, nakoľko z dikcie § 79 ods. 2 ZP a ani zo žiadneho iného ustanovenia nevyplýva pre zamestnanca povinnosť zamestnať sa potom, čo s ním bol skončený pracovný pomer.

Je potrebné poukázať na rozdiel medzi aktuálnou právnou úpravou § 79 ods. 2 ZP a pôvodnou právnou úpravou Zákonníka práce (zákona č. 65/1965 Zb.). V minulosti nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru podobne upravoval aj § 61 ods. 2 Zákonníka práce (zákona č. 65/1965 Zb. zrušeného zákonom č. 311/2001 Z. z.), ktorý vyslovene ustanovoval, že v prípade, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje šesť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za ďalší čas primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať, pričom súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol medzitým zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu u neho vykonával, akú výšku zárobku dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Na rozdiel od súčasnej právnej úpravy citované ustanovenie obsahovalo aj akýsi „návod“ ako pristupovať k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy. Súdny teda mali pri svojom rozhodovaní o priznaní/znížení náhrady mzdy prihliadať najmä na to, či zamestnanec bol v čase trvania súdneho sporu zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Súdny tak posudzovali, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideliť mu dohodnutú prácu. Účelom tejto úpravy, predpokladajúcej všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce), bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie – aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie – zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa.

V súvislosti s priznávaním náhrady mzdy sa v čase vydanie tejto publikácie pripravuje novela ustanovenia § 79 ods. 2 ZP. Doterajšia právna úprava stanovuje, že súd môže priznať náhradu mzdy zamestnancovi za neplatné skončenie pracovného pomeru najviac za obdobie 36 mesiacov, pričom po uplynutí 12 mesiacov môže súd túto náhradu primerane znížiť, aplikujúc svoje moderačné právo. Hlavným argumentom zmeny tohto ustanovenia je, že súdne procesy často presahujú obdobie 36 mesiacov, a to aj v dôsledku taktiky zamestnávateľov naťahovať konanie, aj preto sa navrhuje zrušenie maximálneho obmedzenia na 36 mesiacov tak, ako to bolo v právnej úprave pred rokom 2003, kde neexistoval maximálny limit náhrady mzdy. Navrhovaná úprava zároveň má zvýšiť hranicu, od ktorej môže súd pristúpiť k primeranému zníženiu náhrady mzdy, z pôvodných 12 mesiacov na 36 mesiacov. Cieľom tejto zmeny je posilniť ochranu zamestnanca a motivovať zamestnávateľov k rýchlejšiemu riešeniu sporov. Nová právna úprava má tiež jednoznačne stanoviť, že pri znížovaní náhrady mzdy súd nesmie brať do úvahy, či sa zamestnanec počas tohto obdobia zamestnal inde, aký bol jeho

nadobudlo účinnosť zvýšenie platovej tarify či už na základe nariadenia vlády, zákona o štátnom rozpočte či posunu do inej platovej triedy, či platového stupňa v dôsledku vyššie uvedených skutočností. Náhrada mzdy vo výške funkčného platu by mala byť teda zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme priznávaná so zohľadnením všetkých prírastkov, ktoré nastali počas obdobia trvania pracovného pomeru, v opačnom prípade by konanie zamestnávateľa mohlo byť považované za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v odmeňovaní.

2.1.3 Návrat zamestnanca na pracovisko po úspešnom súdnom spore

Po priznaní náhrady mzdy je sekundárnym nárokom zamestnanca spojeným s úspechom v spore o neplatné skončenie pracovného pomeru jeho návrat na pracovisko, a to vzhľadom na potvrdenie fikcia o trvaní pracovného pomeru, v dôsledku konštatovania príslušného súdu, že pracovný pomer sa skončil neplatne, t. j. neskončil sa a stále trvá. Ak pracovný pomer trvá, zamestnávateľ je povinný plniť jednu z najzákladnejších povinností, a to prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy⁶⁸, 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. Zamestnanec by mal teda vykonávať dohodnutý druh práce, v dohodnutom mieste výkonu práce za mzdu so zohľadnením všetkých jej prírastkov, ku ktorým došlo počas obdobia trvania súdneho sporu do času, kedy mu zamestnávateľ umožnil zapojiť sa do výkonu práce.

Nástupu zamestnanca do práce by mala predchádzať výzva zamestnávateľa, aby sa zamestnanec od určitého dňa dostavil do práce a začal vykonávať práce dohodnuté v pracovnej zmluve, nakoľko v prípade, ak tak zamestnanec neurobí, môže byť jeho konanie kvalifikované ako porušenie pracovnej disciplíny s poukazom na rozsudok Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom z 23. júna 2022, sp. zn. 10Cpr/33/2021: „*Žalovaný dňa 20.05.2021 prostredníctvom pošty doručil žalobcovi list, v ktorom mu oznámil, že od 28. 4. 2021*

⁶⁸ Pozri § 47 ods. 1 písm. a) ZP.

eviduje žalobcovi neospravedlnenú absenciu. Žalobca na toto upozornenie nijakým relevantným spôsobom nereagoval. Za tejto dôkaznej situácie možno uzavrieť, že žalobca vedel, že mal nastúpiť do práce, bolo prakticky na ňom, či sa dostaví do prevádzky v Q. alebo v T. a že v prípade, že tak neurobí, žalovaný mu bude evidovať neospravedlnenú absenciu. Ak následne žalovaný pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že sa žalobca bez ospravedlnenia nedostavil na pracovisko, postupoval v súlade so zákonom, nakoľko dostavovať sa do práce a vykonávať prácu pre žalovaného je základná povinnosť žalobcu, pričom nerešpektovanie tejto povinnosti nie je možné zľahčovať napríklad tým, že žalobca by tak urobil až po vzájomných rokovaniach, čo nemá žiadnu legislatívnu oporu.

Ak žalobca tvrdil, že na jeho strane boli prekážky v práci z dôvodu, že mal už iné pracovné povinnosti, ktoré mu zabránili dostaviť sa na pracovisko, mal o tejto skutočnosti bezodkladne informovať žalovaného (§ 144 Zákonníka práce) a prípadne ho požiadať o pracovné voľno, ak by sa tieto prekážky v práci na strane žalobcu hodnoverne preukázali. Keďže žalobca takto nepostupoval, musí znášať následky svojho nekonania, že jeho absenciu na pracovisku možno vyhodnotiť za neospravedlnenú. Z uvedeného vyplýva, že žalobca postupoval v súlade so zákonom, keď okamžite skončil so žalobcom pracovný pomer, preto súd žalobu v celom rozsahu zamietol.⁶⁹

Nástupu do práce by mala tiež predchádzať mimoriadna 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 titulom úspechu v súdnom spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru 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 a umožniť mu pokračovať vo výkone práce. Nie je právne vylúčené, aby výzvu na ďalšie zamestnávanie adresoval zamestnávateľovi zamestnanec a práve on ho vyzval na pridelovanie práce

⁶⁹ Rozsudok Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom z 23. júna 2022, sp. zn. 10Cpr/33/2021.

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

Nemožno opomínať, že neplatné skončenie pracovného pomeru má v konečnom dôsledku dopady aj na sociálne a zdravotné poistenie zamestnanca. Platí, že 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, t. j. aj celé obdobie trvania súdneho sporu sa v konečnom dôsledku bude počítať dotknutému zamestnancovi do odpracovaných rokov.

Ak súd rozhodol o neplatnosti skončenia právneho pomeru zamestnanca k zamestnávateľovi a súčasne mu priznal náhradu mzdy, zamestnávateľ je povinný odvieť za obdobie, ktoré trval súdny spor o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, 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 vyrovnaní (dohody o urovnaní sporných nárokov podľa § 32 ZP).

Ak o vyplatení náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru rozhodol súd, aplikuje sa vymeriavací základ podľa § 139a zákona o sociálnom poistení.⁹⁰ 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.⁹¹ V prípade, ak napr. súdny spor trval 48 mesiacov, ale zamestnancovi sa priznala náhrada mzdy za 36 mesiacov, suma náhrady mzdy za 36 mesiacov sa rozpočíta za 48 mesiacov. 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.

Ako príklad uvádzame nasledujúcu situáciu:

Zamestnávateľ skončil pracovný pomer so zamestnancom k 31. máju 2022 a k tomuto dňu zamestnanca z registra poistencov odhlásil. Zamestnanec podal žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Súd rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, rozhodnutie súdu nadobudlo právoplatnosť 15. augusta 2023.

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. augusta 2023. Zamestnávateľ vo vyúčtovaní za august 2023 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. augusta 2023) a náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru na základe rozhodnutia súdu za obdobie od 1. júna 2022 až do 15. augusta 2023 vo výške 20 590 eur, t. j. celkový príjem zamestnanca (vymeriavací základ na účely odvodov do poistných fondov sociálnej poisťovne) je 21 300 eur.

⁹⁰ „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.“

⁹¹ V zmysle § 141 ods. 7 Zákonníka práce sa náhrada mzdy sa vypláca vo výške priemerného zárobku, na ktorého výpočet sa aplikuje § 134 Zákonníka práce.