



ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Emila Franciscyho a sudkýň JUDr. Daniely Sučanskej a JUDr. Eleny Siebenstichovej, v právnej veci žalobkyne **Ing. Z. M.**, bývajúcej v B., zastúpenej JUDr. Ľ. M., advokátom so sídlom v B., proti žalovanej **Exportno-importnej banke Slovenskej republiky**, so sídlom v Bratislave, Grösslingova č. 1, IČO: 35 722 959, zastúpenej Š., s.r.o. so sídlom v B., IČO: X., **o zaplatenie 99 581,76 €** (3 000 000 Sk) s príslušenstvom, vedenej na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 15 C 21/2002, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 23. marca 2009 sp. zn. 9 Co 17/2009, takto

r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie v časti smerujúcej proti výroku rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 23. marca 2009 sp. zn. 9 Co 17/2009, ktorým bol rozsudok súdu prvého stupňa zmenený tak, že žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni do 3 dní 79 665,41 € so 17,6 % úrokom z omeškania od 9. februára 1999 do zaplatenia **z a m i e t a**; vo zvyšnej časti dovolanie **o d m i e t a**.

Žalobkyni nepriznáva náhradu trov dovolacieho konania.

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Bratislava I rozsudkom z 23. júna 2005 č.k. 15 C 21/2002-125 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala, aby žalovaná bola súdom zaviazaná zaplatiť jej do

3 dní jednak 2 400 000 Sk titulom vyplatenia funkčného požitku – jednorázovej náhrady v zmysle čl. VIII. bodu 2. zmluvy z 1. októbra 1997 o mzdových podmienkach (ďalej len „zmluva o mzdových podmienkach“), jednak 600 000 Sk titulom doplatku odmen za druhý polrok roku 1998. Vychádzal z toho, že žalobkyňa bola k 1. júlu 1997 vymenovaná za viceguvernérku žalovanej. Jej pracovný pomer vznikol vymenovaním v zmysle § 65 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“, ktorý sa na danú vec vzťahuje vzhľadom na deň uzavretia zmluvy o mzdových podmienkach). Účastnícky konania uzavreli zmluvu o mzdových podmienkach, v čl. VIII. bode 2. ktorej boli dohodnuté iné požitky (§ 6 ods. 2 písm. j/ zákona č. 80/1997 Z.z. o Exportno-importnej banke Slovenskej republiky – ďalej len „zákon o Eximbanke“), medziiným jednorázová náhrada vo výške 24-násobku priemerného mesačného platu pre prípad odvolania žalobkyne z funkcie a následného rozviazania pracovného pomeru. Žalobkyňa bola k 25. novembru 1998 odvolaná z funkcie viceguvernérky a listom z 26. novembra 1998 dala výpoveď; pracovný pomer skončil 31. januára 1999. Právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy majú kogentnú povahu, v dôsledku čoho účastníci pracovnoprávneho vzťahu môžu uzavrieť len také zmluvy, ktoré sú upravené pracovnoprávnymi predpismi. Zmluvná voľnosť sa uplatňuje len tam, kde to pracovnoprávne predpisy umožňujú. Túto skutočnosť zohľadňuje aj zákon o Eximbanke, ktorý v § 6 ods. 2 písm. j/ pri úprave oprávnenia Rady banky určovať mzdu a iné požitky guvernéra a viceguvernérov odkazuje na zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku (ďalej len „zákon o mzde“). V súlade so zákonom o mzde možno zamestnancovi poskytnúť mzdu len za vykonanú prácu, čo ale z obsahu zmluvy o mzdových podmienkach nevyplýva. Súd prvého stupňa vzhľadom na to dospel k názoru, že 24-násobok priemerného mesačného platu, ktorý sa žalovaná zaviazala vyplatiť žalobkyni pri zúčtovaní poslednej mzdy v prípade, že bude odvolaná (alebo odstúpi) z funkcie a v nadväznosti na to požiada o rozviazanie pracovného pomeru, má charakter *odstupného*. Toto odstupné bolo ale dojednané nad rámec zákona č. 195/1991 Zb. o odstupnom poskytovanom pri skončení pracovného pomeru (ďalej len „zákon o odstupnom“), a preto je čl. VIII. bod 2. zmluvy o mzdových podmienkach neplatný pre rozpor so zákonom – žalovaná sa zaviazala poskytnúť žalobkyni peňažné plnenie, ktoré právny poriadok nepripúšťa (§ 242 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce). Vzhľadom na to zamietol žalobu v časti, ktorou sa žalobkyňa domáhala zaplatenia tejto jednorázovej náhrady. V ďalšej časti, týkajúcej sa doplatku odmeny za rok 1998 vo výške 600 000 Sk s príslušenstvom, súd prvého stupňa žalobu zamietol s poukazom na výsledky vykonaného dokazovania, ktorými mal preukázané, že Rada banky neschválila manažmentu doplatok

odmeny za druhý polrok 1998, v dôsledku čoho neboli splnené podmienky pre vznik nároku na odmenu uplatneného žalobou. O trovách konania rozhodol súd prvého stupňa podľa § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti uvedenému rozsudku podala žalobkyňa odvolanie. Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo 7. februára 2008 sp. zn. 9 Co 171/2006 napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny. V odôvodnení uviedol, že súd prvého stupňa z vecne správnych dôvodov zamietol žalobu v oboch jej častiach. Správny je jeho názor, že zmluva o mzdových podmienkach, ktorou sa žalovaná zaviazala zaplatiť žalobkyni *odstupné* v súvislosti s ukončením výkonu funkcie, do ktorej bola vymenovaná, je pre rozpor so zákonom neplatná. Odstupné jej mohlo byť poskytnuté, ak by došlo ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v ustanovení § 46 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce alebo dohodou z tých istých dôvodov a ak by bola z funkcie odvolaná v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny. V súdnej veci prvostupňový súd z týchto všeobecne prijímaných právnych názorov dôsledne vychádzal. Pokiaľ dospel k názoru, že zmluvné dojednanie o odstupnom vo výške 24-násobku priemerného mesačného platu pre prípad odvolania z funkcie a následného rozviazania pracovného pomeru je podľa § 242 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce neplatné a že z tohto dôvodu nemožno žalobe v uvedenej časti vyhovieť, rozhodol v súlade so zákonom. Odvolací súd dodal, že za individuálne pracovnoprávne vzťahy treba v zmysle Zákonníka práce považovať všetky vzťahy, ktoré vznikli v príčinnej súvislosti s výkonom práce pre zamestnávateľa. So zreteľom na kogentnú povahu Zákonníka práce každý čiastkový vzťah vzniknutý v príčinnej súvislosti s výkonom práce treba posudzovať výlučne podľa Zákonníka práce; preto ani nemožno hovoriť o absolútnej voľnosti účastníkov takéhoto vzťahu. Keďže žalovaná sa zaviazala poskytnúť žalobkyni plnenie, ktoré právny predpis neumožňuje poskytnúť, je predmetné zmluvné dojednanie podľa § 242 ods. 1 Zákonníka práce neplatné a žalobkyni nevznikol nárok na ňou požadované plnenie. Správne preto bolo rozhodnuté o zamietnutí žaloby v časti týkajúcej sa tohto odstupného. Súd prvého stupňa rozhodol správne aj o zamietnutí žaloby v časti týkajúcej sa doplatku odmeny vo výške 600 000 Sk za rok 1998 s odôvodnením, že žalobkyňa nepreukázala splnenie podmienok pre vznik nároku na tento doplatok. Z uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny (§ 219 O.s.p.).

Na základe ústavnej sťažnosti žalobkyne Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) v náleze z 27. novembra 2008 sp. zn. II. ÚS 358/08-33 (ďalej len „nálež“)

konštatoval, že základné právo žalobkyne na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd bolo rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo 7. februára 2008 sp. zn. 9 Co 171/2006 porušené. Ústavný súd uvedený rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení nálezu uviedol, že v rozhodovacej praxi Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súdu dovolacieho bol vyslovený názor opačný, než z ktorého vychádzal odvolací súd. Išlo o názor obsiahnutý v rozhodnutí uverejnenom v časopise Zo súdnej praxe pod č. 46/1996, v ktorom najvyšší súd uviedol, že v oblasti odmeňovania vedúcich zamestnancov možno zmluvne dohodnúť aj tzv. odstupné v súvislosti s odchodom tohto zamestnanca z funkcie a zároveň so skončením pracovného pomeru. Aj s prihliadnutím na toto rozhodnutie najvyššieho súdu zaujal ústavný súd názor, že *odstupné*, ktoré bolo dojednané v danom prípade v zmluve medzi žalobkyňou a žalovanou, má iný charakter a základ, než odstupné vyplácané zamestnancom podľa zákona o odstupnom pri skončení pracovného pomeru pre organizačné zmeny alebo racionalizačné opatrenia. Možnosť dojednania odstupného samostatnou zmluvou predvída aj ustanovenie § 4 ods. 3 zákona o mzde. Pokiaľ teda odvolací súd posudzoval dotknuté ustanovenie zmluvy o mzdových podmienkach podľa zákona o mzde a zákona o odstupnom, nesprávne vychádzal z toho, že tieto právne normy nepripúšťajú dojednanie o odstupnom spôsobom, akým k nemu došlo v prípade žalobkyne. Podľa názoru ústavného súdu tieto normy ponechávajú priestor pre individuálne dojednanie, v dôsledku čoho takéto dojednanie nemožno považovať za neplatné. Popretie uplatnenia autonómie vôle strán v prípade, v ktorých to pracovnoprávne predpisy nezakazujú, vedie k výkladu príslušných noriem, ktorý nie je ústavne konformný. V takýchto prípadoch treba rešpektovať prejavenu vôľu strán a priznať jej zamýšľané právne následky. Navyše, nie je žiaduce chrániť majetkové záujmy jednej zmluvnej strany na úkor práv druhej zmluvnej strany, a takto zavádzať nerovnaký prístup k účastníkom zmluvného vzťahu. Ústavný súd považoval za významné i to, aké bolo právom vymedzené postavenie a úlohy zamestnávateľa žalobkyne a samotnej žalobkyne v jej funkcii, ako aj to, že zmluva uzatvorená medzi nimi bola riadne schválená postupom podľa zákona o Eximbanke. Všetky tieto okolnosti spolu so spôsobom odvolania z funkcie žalobkyne vládou Slovenskej republiky a spôsobom skončenia jej pracovného pomeru zvyrazňujú podstatnú odlišnosť posudzovaného prípadu a dojednaného odstupného v prípade žalobkyne oproti odstupnému zamestnancov, na ktoré sa vzťahuje zákon o odstupnom. Aj aplikácia príslušných ustanovení právneho poriadku všeobecným súdom pri jej výklade, ak má byť ústavne konformnou, a nie svojvoľnou, musí

tieto okolnosti vziať do úvahy. S ohľadom na už uvedené dospel ústavný súd k záveru, že odvolací súd v predmetnom rozsudku aplikoval na právnu vec žalobkyne právnu normu, ktorá sa na jej prípad nevzťahovala, a rozhodol preto svojvoľne. Právne závery odvolacieho súdu boli zjavne arbitrárne, a tak z ústavného hľadiska neospravedlniteľné a neudržateľné.

Krajský súd v Bratislave, ktorému bola vec vrátená ústavným súdom na ďalšie konanie, rozsudkom z 23. marca 2009 sp. zn. 9 Co 17/2009 rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej zamietajúcej časti o zaplatenie 79 665,41 € s príslušenstvom zmenil tak, že žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni do 3 dní sumu 79 665,41 € so 17,6 % úrokom z omeškania od 9. februára 1999 do zaplatenia. Vo zvyšnej časti odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil. Rozhodol tiež o trovách konania. V odôvodnení poukázal na nález a citoval jeho podstatné časti. Vzhľadom na viazanosť názorom ústavného súdu vysloveným v náleze (§ 56 ods. 6 zákona č. 38/1993 Z.z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov) konštatoval, že výhrady vyslovené v náleze k rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo 7. februára 2008 sp. zn. 9 Co 171/2006 sa obsahovo – po vecnej stránke (skutkovej i právnej) rovnako týkajú rozsudku Okresného súdu Bratislava I z 23. júna 2006 č.k. 15 C 21/2002-125. Dospel k záveru, že za účelom dosiahnutia zmyslu a podstaty nálezu treba tento rozsudok súdu prvého stupňa zmeniť (§ 220 O.s.p.) v napadnutej zamietajúcej časti týkajúcej sa zaplatenia sumy 2 400 000 Sk (79 665,41 €) s príslušenstvom a žalobe v tejto časti vyhovieť. O úrokoch z omeškania rozhodol odvolací súd podľa § 517 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka, ich výšku určil podľa nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z. Počiatok platenia úrokov z omeškania stanovil 9. februárom 1999, ktorým sa žalovaná dostala do omeškania s platením dlhu (žalovaná pohľadávka bola splatná pri zúčtovaní poslednej mzdy 8. februára 1999). Pokiaľ ide o ďalší žalobou uplatnený nárok, odvolací súd poukázal na to, že ústavný súd k nároku žalobkyne na zaplatenie 600 000 Sk neprijal žiadny právny záver, takže odvolací súd v tomto smere nebol ničím viazaný. S poukazom na svoje skoršie rozhodnutie a v ňom vysvetlené dôvody uzavrel, že súd prvého stupňa správne žalobu v tejto časti zamietol, lebo žalobkyňa nepreukázala vznik nároku na doplatok odmeny v uvedenej výške. Odvolací súd preto odvolaním napadnutý rozsudok v tejto časti potvrdil ako vecne správny (§ 219 ods. 1 O.s.p.). O náhrade trov celého konania rozhodol podľa § 224 ods. 2 O.s.p. a § 142 ods. 2 O.s.p.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná dovolanie, v ktorom namietla, že napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241

ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Nesprávny je záver odvolacieho súdu, že požiadavka žalobkyne na vyplatenie 24-násobku priemerného mesačného zárobku je riadne odôvodnená a má svoje zákonné opodstatnenie. Tento záver odvolací súd bližšie neodôvodnil a nevysvetlil, z akých zákonných ustanovení pri svojom rozhodovaní vychádzal a akými právnymi úvahami sa spravoval. Peňažné plnenie, ktorého sa žalobkyňa v danom prípade domáha, je od začiatku neoprávnené a tiež nezlučiteľné s právnymi predpismi Slovenskej republiky. K dohode o takýchto plneniach došlo v bývalom vedení žalovanej účelovo a s vedomím, že v prípade núteného opustenia svojich dobre platených pozícií a miest zanechajú štátu a svojmu bývalému zamestnávateľovi ťarchu zodpovednosti za ich vyplatenie. Zo strany tých, ktorí boli vtedy vo vedení žalovanej (guvernér, viceguvernéri), i zo strany samotných zvýhodnených zamestnancov, išlo o zámerné obchádzanie zákona. Ich dojednania sa týkali plnení, ktoré presahovali mieru únosnosti a porušovali právne zásady a pravidlá právneho štátu. Odvolací súd preto pochybil, keď takéto zmluvné dojednanie účastníčok konania považoval za platné a dospel k záveru, že žalobkyňa má nárok na ňou požadované plnenie. Dovolateľka konštatovala, že rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté „nepochybné aj pod ťarchou vyjadrenia ústavného súdu“. Podľa jej názoru ústavný súd nie je oprávnený zasahovať do rozhodovacej činnosti všeobecných súdov do takej miery, aby ich nabádal k určitému spôsobu vybavenia veci a zaväzoval ich k rozhodovaniu v súlade s jeho právnym názorom. Z týchto dôvodov žalovaná žiadala napadnutý rozsudok „v celom rozsahu“ zrušiť a žalobu „v celom rozsahu zamietnuť“.

Žalobkyňa vo vyjadrení k dovolaniu uviedla, že žalovaná nedôvodne namietala nesprávne právne posúdenie veci, na ktorom spočíva rozhodnutie odvolacieho súdu. Neopodstatnené je tiež jej tvrdenie, že napadnutý rozsudok nie je náležite odôvodnený. V závere vyjadrenia označila dovolanie za zmätočné a žiadala, aby dovolací súd tento opravný prostriedok žalovanej zamietol a zaviazal ju zaplatiť žalobkyni náhradu trov dovolacieho konania.

Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podala včas účastníčka konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.) zastúpená advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) skúmal najskôr, či je dovolanie v celom rozsahu prípustné.

Dovoláním možno napadnúť právoplatné rozhodnutie odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa (§ 236 ods. 1 O.s.p.). Podľa § 238 ods. 1 O.s.p. je dovolanie prípustné, ak smeruje proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej. V zmysle § 238 ods. 2 O.s.p. je dovolanie prípustné aj proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, v ktorom sa odvolací súd odchýlil od právneho názoru dovolacieho súdu vysloveného v tejto veci. Podľa § 238 ods. 3 O.s.p. je dovolanie prípustné tiež proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol potvrdený rozsudok súdu prvého stupňa, ak odvolací súd vyslovil vo výroku svojho potvrdzujúceho rozsudku, že je dovolanie prípustné, pretože ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu, alebo ak ide o potvrdenie rozsudku súdu prvého stupňa, ktorým súd prvého stupňa vo výroku vyslovil neplatnosť zmluvnej podmienky podľa § 153 ods. 3 a 4 O.s.p.

Prípustnosť dovolania má vo všeobecnosti stránku objektívnu a subjektívnu. Objektívna stránka sa nevzťahuje na osobu konkrétneho dovolateľa a zohľadňuje (len) vecný aspekt tohto opravného prostriedku – či smeruje proti rozhodnutiu vykazujúcemu zákonné znaky rozhodnutia, proti ktorému je dovolanie prípustné (objektívna prípustnosť dovolania je vymedzená ustanoveniami § 236 až § 239 O.s.p.). Subjektívna stránka prípustnosti dovolania sa naopak viaže na osobu konkrétneho dovolateľa a zohľadňuje osobný aspekt toho, kto podáva dovolanie – či je u neho daný dôvod, ktorý ho oprávňuje podať dovolanie. Pri skúmaní subjektívnej stránky prípustnosti dovolania treba vziať na zreteľ, či dovolateľ bol z procesného hľadiska negatívne dotknutý napadnutým rozhodnutím (viď tiež R 50/1999).

V danom prípade žalovaná dovolaním napadla rozsudok odvolacieho súdu ako celok. V dovolaní žiada tento rozsudok „v celom rozsahu“ zrušiť. Výroková časť dovolaním napadnutého rozsudku vo veci samej obsahuje: 1/ výrok, ktorým odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa v časti zamietajúcej žalobu, pokiaľ sa ňou žalobkyňa domáhala zaplataenia doplatku odmeny za druhý polrok roku 1998, 2/ výrok, ktorým odvolací súd zmenil rozsudok súdu prvého stupňa v časti týkajúcej sa povinnosti žalovanej zaplatiť žalobkyni 79 665,41 € s príslušenstvom, 3/ výrok o trovách konania.

Výrokom rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol potvrdený žalobu zamietajúci výrok rozsudku súdu prvého stupňa, nebolo negatívne zasiahnuté do právneho postavenia žalovanej (proti nej podaná žaloba o zaplataenie 600 000 Sk bola zamietnutá). Z týchto dôvodov odvolací súd dovolanie žalovanej v časti smerujúcej proti potvrdzujúcemu výroku rozsudku

odvolacieho súdu odmietol ako podané tým, kto nie je subjektívne oprávnený podať dovolanie (§ 243b ods. 5 O.s.p. v spojení s § 218 ods. 1 písm. b/ O.s.p.). Navyše, ani objektívna procesná prípustnosť dovolania žalobkyne, pokiaľ sa ním napadá uvedený potvrdzujúci výrok rozsudku odvolacieho súdu, nevyplýva z ustanovení § 238 ods. 1 až 3 O.s.p.

Procesná neprípustnosť dovolania proti výroku rozhodnutia odvolacieho súdu o trovách konania vyplýva priamo zo zákona – viď § 239 ods. 3 O.s.p.

Dovolanie žalovanej vo zvyšnej časti – smerujúcej proti výroku rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej zmenený – je prípustné tak z hľadiska objektívneho (§ 238 ods. 1 O.s.p.), ako aj subjektívneho. Dovolací súd poznamenáva, že v ďalšej časti sa pod dovolaním rozumie procesne prípustná časť dovolania žalovanej a pod rozsudkom odvolacieho súdu sa rozumie jeho zmeňujúci výrok vo veci samej.

V zmysle § 241 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 konania, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dovolacie dôvody pritom neposudzuje podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale podľa obsahu tohto opravného prostriedku.

So zreteľom na § 242 ods. 1 O.s.p. dovolací súd skúmal, či v konaní nedošlo k procesnej vade v zmysle § 237 O.s.p. O vadu tejto povahy ide vtedy, 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 konania 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 vád nebola v dovolaní namietaná a ani v dovolacom konaní nevyšla najavo.

Dovolací súd sa vzhľadom na § 242 ods. 1 O.s.p. zaoberal tiež otázkou, či sa v konaní na súdoch nižších stupňov nevyskytol procesný nedostatok, ktorý by vykazoval znaky tzv. inej procesnej vady konania, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p.). Vadu tejto povahy (nepreskúmateľnosť – vid' R 111/1998) žalovaná naznačila argumentáciou, že odvolací súd v napadnutom rozsudku dostatočne nevysvetlil, na základe čoho a podľa ktorých ustanovení vec právne posúdil. S poukazom na obsah a vnútornú štruktúru dovolaním napadnutého rozsudku dospel dovolací súd k záveru, že námietka žalovanej o nepreskúmateľnosti tohto rozhodnutia neobstoí. Odvolací súd v napadnutom rozsudku podrobne opísal priebeh doterajšieho konania, zopakoval podstatné časti svojho skoršieho (potvrdzujúceho) rozsudku v tejto veci, v ktorom boli dopodrobna vysvetlené jeho právne závery, a zoširoka oboznámil nález spôsobom vysvetľujúcim dôvody, so zreteľom na ktoré ústavný súd nepovažoval za správne právne závery odvolacieho súdu. Zo spôsobu, ktorý zvolil odvolací súd pri odôvodnení zmeňujúceho výroku rozsudku vo veci samej, sú zrejmé dôvody rozhodnutia odvolacieho súdu, a to vrátane zákonných ustanovení, pri aplikácii ktorých odvolací súd nedospel k záveru o neplatnosti čl. VIII. bodu 2. zmluvy o mzdových podmienkach. Súc viazaný právnym názorom vysloveným v náleze, odvolací súd prevzal právne posúdenie, ktoré je v náleze označené za ústavne konformné.

Dovolateľka namieta, že napadnutý rozsudok 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 na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

Zo spisu vyplýva, že medzi žalobkyňou a žalovanou vznikol pracovný pomer k 1. júlu 1997 vymenovaním žalobkyne do funkcie viceguvernérky žalovanej (§ 65 Zákonníka práce). Účastníčky konania uzavreli 1. októbra 1997 zmluvu o mzdových podmienkach, jednotlivé články ktorej boli označené takto: základné úlohy a povinnosti viceguvernéra Eximbanky SR (čl. I.), základná mesačná mzda (II.), osobná hmotná zainteresovanosť (čl.

III.), mimoriadne odmeny (čl. IV.), ostatné odmeny (čl. V.), funkčné požitky (čl. VI.), ostatné povinnosti viceguvernéra (čl. VII.), skončenie výkonu funkcie (čl. VIII.), spoločné ustanovenia (čl. IX.) a záverečné ustanovenia (X.).

V čl. VIII. bode 2. zmluvy o mzdových podmienkach sa dohodlo, že *„ak bude viceguvernér odvolaný z funkcie, resp. odstúpi z funkcie, a v náväznosti na odvolanie, resp. na odstúpenie z funkcie, rozviaže pracovný pomer s organizáciou, vyplatí mu EXIMBANKA SR jednorazovo náhradu vo výške 24-násobku priemerného mesačného platu pri zúčtovaní poslednej mzdy“*. Pre posúdenie otázky platnosti uvedeného zmluvného dojednania bolo nevyhnuté interpretovať túto časť právneho úkonu a vyriešiť otázku, akého peňažného plnenia (plnenia akej právnej povahy) sa týkala. Išlo predovšetkým o posúdenie, či dohodnuté peňažné plnenie malo mať charakter mzdového plnenia (plnenia rovnakej povahy ako je mzda a dohodnutého za to, za čo sa poskytuje mzda), alebo iného (nemzdového) plnenia.

Právny úkon (pracovná zmluva, výpoveď, dohoda o náhrade škody a pod.) je prejav vôle smerujúci k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takým prejavom spájajú (§ 240 ods. 1 Zákonníka práce). Prejav vôle sa môže urobiť konaním alebo opomenutím; môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejaviť (§ 240 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce). Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá pravidlám slušnosti a občianskeho spolužitia (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce).

Aj v prípade predmetného právneho úkonu účastníčok konania platí, že jazykový výklad predstavuje základ pre poznanie a pochopenie zmluvného dojednania. Je východiskom objasnenia a ujasnenia jeho obsahu, zmyslu a účelu. Text zmluvy je prvotným priblížením sa k významu zmluvy, ktorý si chceli jej účastníci svojím konaním stanoviť. Doslovný výklad textu zmluvy môže, ale nemusí byť v súlade s vôľou konajúcich strán. Ak vôľa zmluvných strán smeruje k inému významu a ak sa podarí vôľu účastníkov procesom hodnotenia skutkových a právnych otázok ozrejmiť, má zhodná vôľa účastníkov zmluvy prednosť aj pred doslovným významom textu nimi formulovanej zmluvy. Vôľa je vnútorným stavom konajúcej osoby, ktorý nie je bezprostredne prístupný interpretovi právneho úkonu, a nie je interpretom tohto právneho úkonu poznateľný. Z vonkajších okolností spojených s podpisom zmluvy a realizáciou zmluvného vzťahu preto treba hľadiť hlavne na vôľu, ako aj na

okolnosti spojené s podpisom zmluvy a následné konanie účastníkov po podpise zmluvy. Jedným zo základných princípov výkladu zmlúv je priorita výkladu, ktorý nezakladá neplatnosť zmluvy, pred takým výkladom, ktorý neplatnosť zmluvy zakladá, *ak sú možné obidva výklady*. Tým je vyjadrený a podporovaný princíp autonómie zmluvných strán, povaha súkromného práva a s ním spojená spoločenská a hospodárska funkcia zmluvy. Neplatnosť zmluvy má byť teda výnimkou, a nie zásadou (porovnaj I. ÚS 342/07).

V preskúmvanej veci žalobkyňa a žalovaná uzavreli zmluvu o mzdových podmienkach, ktorá bola vyjadrená slovami. Aj v zmysle vyššie uvedeného ju treba vykladať nielen podľa slovného, jazykového vyjadrenia, ale tiež podľa vôle toho, kto ich urobil, ak táto vôľa nie je v rozpore s jazykovým prejavom. Vo všeobecnosti platí, že výklad právneho úkonu môže smerovať len k objasneniu toho, čo bolo v úkone prejavené. Výkladom právneho úkonu nemožno meniť zmysel právneho úkonu, dotvárať alebo dopĺňať jeho obsah či meniť obsah inak jasného a zrozumiteľného právneho úkonu. Pre správny výklad čl. VIII. bodu 2. zmluvy o mzdových podmienkach treba zohľadniť aj skutkový rámec, v ktorom bol tento právny úkon urobený.

Skutkové okolnosti, ktoré viedli k tejto dohode a za ktorých bola uzavretá, opísala žalobkyňa už v žalobe, predmetom dokazovania boli tiež počas konania na súdoch nižších stupňov; spochybňované neboli ani v dovolacom konaní. Žalobou uplatnené jednorazové peňažné plnenie označila v žalobe (č.l. 1 spisu) za tzv. iný požitok v zmysle § 6 ods. 2 písm. j/ zákona o Eximbanke. Aj právny zástupca žalobkyne v liste žalovanej z 19. decembra 2001 (č.l. 22 spisu) zaradil jednorazovú náhradu vo výške 24-násobku priemerného mesačného platu medzi tzv. iné požitky. Na tomto charaktere uvedenej náhrady zotrval aj na pojednávaní pred súdom prvého stupňa 11. novembra 2003 (č.l. 51 spisu), na ktorom k právnej povahe zmluvy o mzdových podmienkach uviedol, že nejde o zmluvu uzavretú v zmysle Zákonníka práce alebo zákona o mzde; ide o zmluvu *sui generis*, ktorá predmetnú náhradu priznáva ako požitok viceguvernéra. V záverečnej reči na pojednávaní pred súdom prvého stupňa 23. júna 2005 (č.l. 123 spisu) právny zástupca žalobkyne opätovne uviedol, že zmluva o mzdových podmienkach je zmluvou *sui generis*, pričom sporná jednorazová náhrada *nemá formu odstupného*. V odvolaní proti zamietajúcemu rozsudku súdu prvého stupňa (č.l. 134 spisu) žalobkyňa uviedla, že ustanovenie § 6 ods. 2 písm. j/ zákona o Eximbanke je „lex specialis“, pričom odkaz tohto ustanovenia na zákon o mzde je neúplný, lebo zákon o mzde nepozná ani neupravuje „požitky“; aj v tomto opravnom prostriedku zdôraznila, že zmluva

o mzdových podmienkach nebola uzavretá podľa pracovnoprávných predpisov a *požadovaná náhrada nie je odstupným*, ale „požitkom“.

Dovolací súd pri interpretácii uvedeného zmluvného dojednania a pri riešení otázky, o aké plnenie (akej právnej povahy) ide v prípade jednorazovej náhrady požadovanej žalobkyňou, dospel k nasledovným záverom:

a/ Skutočná vôľa účastníkov prejavená v čl. VIII. bode 2. zmluvy o mzdových podmienkach nesmerovala k dohode o tzv. inom požitku viceguvernerky (žalobkyne). V zmysle § 6 ods. 2 písm. j/ zákona o Eximbanke určuje Rada banky mzdu a iné požitky guvernera a viceguvernerov podľa osobitného predpisu (osobitným predpisom je tu zákon o mzde). Uvedené ustanovenie definuje jednak oprávnený orgán Eximbanky, jednak predmet oprávnenia tohto orgánu; nevymedzuje ale, čo tvorí pojem „požitok“. Tohto pojmu sa týka čl. VI. zmluvy o mzdových podmienkach, v zmysle ktorého funkčnými požitkami viceguvernera sú: služobné vozidlo bez vodiča, služobný mobilný telefón a životné a úrazové poistenie. Jednorazová náhrada vo výške 24-násobku priemerného mesačného platu nie je v tomto článku zmluvy označená za funkčný požitok (pre ktorý je inak typické trvalé alebo opakované poskytovanie po dlhšiu dobu). Žalobkyňou požadovaná náhrada je *jednorazová* a v zmluve o mzdových podmienkach bola dohodnutá v čl. VIII. označenom ako „Skončenie výkonu funkcie“. So zreteľom na to obsah spisu nedáva žiadny podklad pre stotožnenie sa s názorom, že táto jednorazová náhrada má právnu povahu požitku v zmysle zákona o Eximbanke. Naostatok treba uviesť, že ani ústavný súd pre označenie žalobkyňou požadovaného plnenia nepoužíva označenie „požitok“ (v náleze ho považuje za *odstupné*).

b/ Vôľa účastníčok zmluvy o mzdových podmienkach nesmerovala ani k dohode o odmene za vykonanú prácu, ktorá by mala povahu mzdového plnenia. Z obsahu tohto právneho úkonu, zo zmyslu použitých slov a aj so zreteľom na okolnosti, za ktorých došlo k uzavretiu zmluvy o mzdových podmienkach je zrejmé, že v jej čl. VIII. bode 2. nebolo pre priznanie dohodnutého peňažného plnenia za relevantné považované plnenie pracovných úloh, pracovná aktivita vyvíjaná po istú dobu, osobné angažovanie sa pôsobením vo vedúcej funkcii, dosiahnutie stanoveného pracovného cieľa a pod.. Dohodnutý text neumožňuje pochybovať (nepripúšťa iné možnosti výkladu) o tom, že účastníci zmluvy za relevantný dôvod pre poskytnutie plnenia označili výlučne situáciu, ktorá nastane v prípade odvolania (odstúpenia) z funkcie viceguvernera a rozviazania pracovného pomeru.

c/ Vôľa účastníčok zmluvy o mzdových podmienkach smerovala k dohode o jednorazovej náhrade vykazujúcej znaky, ktoré má *odstupné*. Na tom, že v prípade žalobkyňou požadovaného plnenia ide o *odstupné*, sa v preskúmvanej veci zhodli tak všeobecné súdy, ako aj ústavný súd.

K tvrdeniu žalobkyne, že zmluva o mzdových podmienkach je zmluvou *sui generis*, ktorá nebola uzavretá podľa pracovnoprávných predpisov, dovolací súd uvádza, že všade tam, kde je daná časová, miestna a vecná súvislosť medzi prácou zamestnanca (výkonom práce, jeho pracovným zaradením, funkciou a pod.) a zamestnávateľom, ide vždy o pracovnoprávny vzťah, ktorý sa riadi predovšetkým ustanoveniami Zákonníka práce. V rámci pracovného pomeru, o ktorý v preskúmvanej veci medzi žalobkyňou a žalovanou išlo, nemožno žiadny čiastkový právny vzťah medzi účastníkmi pracovného pomeru posúdiť podľa iného, než pracovnoprávneho predpisu, lebo Zákonník práce a ďalšie pracovnoprávne predpisy – vzhľadom na ich kogentnú povahu – uplatnenie iného právneho režimu v pracovnoprávných vzťahoch ani neumožňujú. Napriek uvedeným právnym názorom a argumentáciám žalobkyne dovolací súd konštatuje, že žalobou uplatnený nárok je v danom prípade vyvodzovaný z právneho vzťahu, ktorý má znaky pracovnoprávneho vzťahu a riadi sa predovšetkým Zákonníkom práce a zákonom o mzde.

Ústavný súd v náleze, ktorým zrušil rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo 7. februára 2008 sp. zn. 9 Co 171/2006, poukázal medziiným na rozhodnutie publikované v časopise Zo súdnej praxe pod č. 46/1996 (ide o rozsudok najvyššieho súdu z 28. marca 1996 sp. zn. 4 Cdo 74/1995). V tomto, ústavnom súdom zohľadnenom, rozhodnutí bol zaujatý názor, že zákon o mzde vytvára svojou dispozitívnosťou široký priestor pre zmluvnú mzdu. Na rozdiel od rozpočtovej sféry môže byť v podnikateľskej sfére účastníkmi dohodnuté aj *odstupné* vo vopred určenej výške, ktoré bude vyplatené zamestnancovi v súvislosti s jeho odvolaním z vedúcej funkcie so súčasným skončením pracovného pomeru. Dovolací súd poukazuje na to, že z pohľadu nasledujúceho vývoja riešenia tejto právnej problematiky bol názor, na ktorom spočíva rozsudok najvyššieho súdu z 28. marca 1996 sp. zn. 4 Cdo 74/1995 prekonaný a s odstupom času už nezodpovedá prevažujúcim názorom prezentovaným v rozhodnutiach najvyššieho súdu – súdneho orgánu, ktorému zo zákona vyplýva povinnosť zjednocovať rozhodovanie všeobecných súdov (viď § 22 zákona č. 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Od rozhodnutia najvyššieho súdu publikovaného v časopise Zo súdnej praxe pod č. 46/1996 došlo v rozhodnutiach najvyššieho súdu, ktoré sa týkali danej problematiky, k výraznému názorovému posunu. Už v rozsudku z 25. októbra 2000 sp. zn. 4 Cdo 85/2000, ktorý bol rovnako publikovaný v časopise Zo súdnej praxe (viď č. 29/2001), najvyšší súd uviedol, že právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy majú zásadne kogentnú povahu, čo znamená, že účastníci týchto vzťahov môžu uzavrieť len zmluvy (dohody), ktoré sú upravené pracovnoprávnymi predpismi, a ich zmluvná voľnosť sa môže uplatniť iba tam, kde to pracovnoprávne predpisy umožňujú (dovoľujú). V prípade, že tieto predpisy odchylnú úpravu práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu neumožňujú, treba takúto úpravu považovať za nedovolenú. Podľa názoru najvyššieho súdu prezentovaného v tomto rozhodnutí treba peňažné plnenie (vo výške 18-násobku priemerného mesačného platu), ktoré má byť poskytnuté v prípade odvolania vedúceho zamestnanca (generálneho riaditeľa banky) z funkcie alebo vzdania sa funkcie a skončenia pracovného pomeru, považovať za odstupné nad zákonný rámec daný zákonom o odstupnom. V žiadnom prípade nemôže ísť o mzdu, keďže mzda patrí zamestnancovi len za vykonanú prácu (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce). *Výška mzdy* môže byť upravená dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, pri uzatváraní ktorej je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu ponechaná zmluvná voľnosť. Pokiaľ však ide o iné (nemzdové) plnenia z pracovnoprávneho vzťahu, je situácia iná, lebo *nemzdové plnenia* môže zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi iba vtedy, ak to ustanovuje právny predpis a len za podmienok a v rozsahu ním ustanovených. Zmluva medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorou sa zamestnávateľ zaviazal takéto plnenie zamestnancovi poskytnúť, hoci to právny predpis neumožňuje, je neplatný právny úkon v zmysle § 242 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer vznikol voľbou alebo vymenovaním, patrí odstupné len pri rozviazaní pracovného pomeru po odvolaní z funkcie v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny (§ 65 ods. 3 Zákonníka práce).

Obdobne v rozsudku z 19. decembra 2005 sp. zn. 2 Cdo 146/2005 najvyšší súd uviedol, že dohodu o poskytnutí jednorazového „mzdového vyrovnania“ vo výške 12-násobku mesačnej tarifnej odmeny nemožno považovať za dohodu o mzde alebo jej zložke, pokiaľ jednorazové plnenie nemalo byť poskytnuté za vykonanú prácu. Takéto „vyrovnanie“ treba považovať za plnenie, ktoré sa zamestnávateľ zaviazal poskytnúť v súvislosti s odvolaním zamestnanca z ním zastávanej funkcie ako isté „odškodnenie“ za to, že bol odvolaný

z funkcie, teda nie za výkon práce. Predpisy platné v čase uzavretia danej dohody (Zákonník práce a zákon o mzde) majúce kogentnú povahu, neumožňovali ale poskytnutie plnenia – náhrady v súvislosti s odvolaním z funkcie.

Z aspektu postupného vývoja riešenia predmetnej právnej problematiky najvyšším súdom je (relatívne) aktuálne uznesenie tohto súdu zo 17. decembra 2008 sp. zn. 4 Cdo 132/2007 (pozn.: prijaté s mesačným časovým odstupom od nálezu ústavného súdu). V tomto uznesení najvyšší súd uviedol, že jednorazové plnenie, ktoré podľa osobitnej dohody zamestnávateľa a zamestnanca nemá byť poskytnuté zamestnancovi za vykonanú prácu, ako to predpokladá ustanovenie § 111 ods. 1 Zákonníka práce, ale ako plnenie, ktoré sa zamestnávateľ zaviazal poskytnúť zamestnancovi v súvislosti s jeho odvolaním alebo odstúpením z funkcie a následným skončením pracovného pomeru, nie je mzdou (súčasťou mzdy). Takáto jednorazová náhrada má formu odstupného. Odstupné ale patrí zamestnancovi, u ktorého vznikol pracovný pomer voľbou alebo vymenovaním len v prípade rozviazania pracovného pomeru po odvolaní z funkcie v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny (§ 65 ods. 3 Zákonníka práce). Jednorazovú náhradu vo forme odstupného poskytovanú v súvislosti s rozviazaním pracovného pomeru upravoval zákon o odstupnom. Toto jednorazové plnenie mohol zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi len v prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce alebo dohodou z tých istých dôvodov.

Možno zhrnúť, že vyššie označené rozhodnutia najvyššieho súdu zhodne vychádzajú z kogentnosti pracovnoprávných predpisov upravujúcich pracovnoprávne vzťahy. Kogentnosť právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov je vyjadrená napríklad v ustanovení § 20 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce, v zmysle ktorého v kolektívnych zmluvách možno upravovať mzdové a ostatné pracovnoprávne nároky v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi. Pokiaľ táto zásada platí pre kolektívne vyjednávanie, musí sa uplatňovať aj pri (individuálnych) zmluvách uzatváraných medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Ustanovenie § 29 ods. 2 Zákonníka práce umožňuje dohodnúť v pracovnej zmluve ďalšie podmienky, na ktorých majú účastníci záujem; dohoda o týchto ďalších podmienkach je však limitovaná pracovnoprávnymi predpismi. V dôsledku uvedenej kogentnej úpravy pracovnoprávných predpisov môžu účastníci pracovnoprávných vzťahov urobiť právne úkony len podľa typov zmlúv a dohôd, ktoré sú upravené pracovnoprávnymi predpismi. Aj v týchto

právnych vzťahoch sa uplatňuje zmluvná voľnosť, v dôsledku kogentnej úpravy danej pracovnoprávnymi predpismi sa ale táto voľnosť uplatní len tam (a v tom rozsahu), kde to pracovnoprávne predpisy umožňujú. Pokiaľ pracovnoprávne predpisy neumožňujú účastníkom pracovnoprávnych vzťahov odchylnú úpravu ich práv a povinností, je potrebné to, čo týmto predpisom nezodpovedá, považovať za neprípustné (viď tiež R 39/2002). Ku kogentnej povahe pracovnoprávnych predpisov sa vyjadril aj ústavný súd, ktorý v náleze zo 7. júla 2006 sp. zn. II. ÚS 60/06 poukázal na to, že podľa § 244 ods. 1 Zákonníka práce je zmluva (dohoda) dojednaná podľa príslušných ustanovení pracovnoprávnych predpisov uzavretá, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu. Uzavretie zmluvy (dohody) „podľa príslušných pracovnoprávnych predpisov“ nepripúšťa možnosť uzavretia takej zmluvy (dohody), ktorá nie je v týchto predpisoch upravená. Zákonník práce neobsahuje ani ustanovenie obdobné § 51 Občianskeho zákonníka o možnosti uzavretia nepomenovanej zmluvy.

V zmysle § 111 ods. 1 Zákonníka práce prislúcha zamestnancom mzda za vykonanú prácu. Podľa § 111 ods. 2 Zákonníka práce sa mzdou rozumie tarifná mzda (základná mzda, mzdová tarifa), mzdové príplatky a ostatné mzdové zložky ustanovené v mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách. V zmysle § 111 ods. 3 Zákonníka práce mzda nesmie byť nižšia než minimálna mzda. Podľa § 111 ods. 4 Zákonníka práce zamestnávateľa samostatne rozhodujú o uplatnení príslušnej formy základnej mzdy (úkolovej, podielovej alebo časovej), prípadne popri nej o uplatnení ďalších mzdových foriem ustanovených v mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách. Aj zákon o mzde, na ktorý je odkaz v § 6 ods. 2 písm. j/ zákona o Eximbanke, v ustanovení § 4 ods. 1 uvádza, že mzda patrí zamestnancovi za vykonanú prácu. V zmysle § 4 ods. 2 zákona o mzde sa mzdou rozumejú peňažné plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažujú plnenia poskytované podľa osobitných predpisov v súvislosti so zamestnaním, najmä náhrady mzdy, *odstupné*, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií a odmena za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa nepovažujú ani ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení. Podľa § 4 ods. 3 zákona o mzde sa mzda dojednáva v pracovnej zmluve alebo v inej (pracovnej) zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Inou zmluvou sa v tomto smere rozumie tiež zmluva, ktorou zamestnávateľ a vedúci zamestnanec, ktorého pracovný pomer vzniká voľbou alebo

vymenovaním, dojednávajú mzdové a iné podmienky patriace tomuto zamestnancovi za výkon jeho vedúcej funkcie.

Právne závery vyjadrené vo vyššie označených rozhodnutiach najvyššieho súdu vychádzajú z toho, že pre zmluvu (dohodu) o mzde predpisuje § 4 ods. 4 zákona o mzde len to, že *mzda* patrí najmenej vo výške a za podmienok ustanovených týmto zákonom. *Mzda* nesmie byť nižšia než minimálna mzda; inak je zamestnávateľovi a zamestnancovi umožnené dohodnúť *mzdu* podľa ich uváženia. Inému, odlišnému právnomu režimu ale podliehajú dohody o plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, ktoré sa nepovažujú za mzdu (zákon sám stanovuje, že *odstupné* sa nepovažuje za mzdu). Nemzdové peňažné plnenia z pracovnoprávných vzťahov môžu byť poskytnuté zamestnancovi len ak to ustanovujú právne predpisy a len za podmienok a v rozsahu stanovenom týmito predpismi. Predmetné rozhodnutia najvyššieho súdu akcentujú, že zmluva (dohoda) zamestnávateľa a zamestnanca, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť zamestnancovi určité nemzdové plnenia (vrátane odstupného), poskytnutie ktorých právne predpisy neumožňujú, je neplatný právny úkon v zmysle § 242 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce. Ak sa dôvod neplatnosti vzťahuje len na časť právneho úkonu, je neplatná len táto časť, pokiaľ z povahy právneho úkonu alebo z jeho obsahu alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo, nevyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu (viď § 242 ods. 3 Zákonníka práce).

Najvyšší súd v predchádzajúcej časti odôvodnenia tohto rozsudku podal základnú charakteristiku právnych záverov v obdobných právnych veciach, ktoré sa v tej – či onej podobe, rozsahu, forme alebo formulácii vyskytujú v rozhodnutiach jeho senátov od roku 2000. Obsah rozhodnutí súdov nižších stupňov vydaných v prejednáwanej veci pred nálezom ústavného súdu nasvedčuje tomu, že tieto právne závery najvyššieho súdu si súdna prax všeobecných súdov Slovenskej republiky postupne osvojila.

Z nálezu vyplýva, že právny názor Krajského súdu v Bratislave, na ktorom spočíva ústavným súdom zrušený rozsudok (i keď korešpondujúci rozhodovacej praxi najvyššieho súdu v obdobných prípadoch ustálenej od roku 2000), nezodpovedá ústavnoprávnemu výkladu podanému v prejednáwanej veci ústavným súdom.

Krajský súd v Bratislave bol v preskúmvanej veci viazaný ústavnoprávnymi závermi vyjadrenými v náleze ústavného súdu, vrátane tými, ktorými ústavný súd podal výklad

zákonných ustanovení, ktorý považuje za ústavne konformný. Krajský súd v Bratislave sa týmto výkladom ústavného súdu dôsledne riadil. Najvyšší súd vzhľadom na uvedené konštatuje, že dovolacia námietka žalovanej spochybňujúca právne posúdenie veci odvolacím súdom (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.) nemôže obstáť.

Žalovaná v dovolaní uviedla, že „ústavný súd zasiahol do rozhodovacej činnosti všeobecných súdov“. Posúdenie dôvodnosti tejto námietky nie je v pôsobnosti dovolacieho súdu a podstata tejto námietky ani nie je z hľadiska daného dovolacieho konania významná.

Najvyšší súd Slovenskej republiky z dôvodov, ktoré sú uvedené vyššie, rozhodol tak, že dovolanie žalovanej odmietol v jeho procesne neprípustnej časti a vo zvyšnej časti dovolanie zamietol (§ 243b ods. 1 O.s.p.).

V dovolacom konaní procesne úspešnej žalobkyni vzniklo právo na náhradu trov dovolacieho konania proti žalovanej, ktorá úspech nemala (§ 243b ods. 5 O.s.p., § 224 ods. 1 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd nepriznal žalobkyni náhradu trov dovolacieho konania, lebo v zákonom určenej lehote nevyčíslila požadovanú náhradu trov dovolacieho konania (§ 243b ods. 5 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. a § 151 ods. 1 a 2 O.s.p.).

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

V Bratislave 16. decembra 2010

JUDr. Emil F r a n c i s c y, v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia: Klaudia Vrauková