

U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobcu **Ing. Š. H.**, bývajúceho vo Z., proti žalovanému **S. C. E., s.r.o.**, so sídlom vo Z., v dovolacom konaní zastúpenému JUDr. I. K., advokátom so sídlom v B., o **zaplatenie 550 000,-- Sk istiny s príslušenstvom**, vedenej na Okresnom súde Zvolen pod sp.zn. 6 C 81/2004, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici z 8. marca 2007 sp.zn. 12 Co 32/2007, takto

r o z h o d o l :

Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici z 8. marca 2007 sp.zn. 12 Co 32/2007 **z r u š u j e** a vec mu vracia na ďalšie konanie.

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Zvolen rozsudkom zo 6. novembra 2006 č.k. 6 C 81/2004-131 zamietol žalobu žalobcu, ktorou sa domáhal zaplataenia jednorazovej finančnej náhrady v zmysle Manažerskej zmluvy zo 14. februára 2000, resp. jej doplnku č. 1 z 24. októbra 2000. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že dojednanie v článku IX. bod 2. manažerskej zmluvy nemožno kvalifikovať inak, ako „zastretú formu dohody o odstupnom“. Táto dohoda bola uzavretá v rozpore so zákonom č. 195/1991 Zb., keďže tento zákon sa vzťahuje na pracovníkov organizácií, u ktorých dochádza pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou danou organizáciou z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm.a/ až c/ Zákonníka práce alebo dohodou z tých istých dôvodov a vzhľadom na to, že obsahuje dojednanie o poskytnutí odstupného vo výške, ktorá prekračuje maximálnu hranicu stanovenú zákonom. Manažersku zmluvu v tejto časti považoval za neplatnú a preto nárok žalobcu ako nedôvodný zamietol. Okrem toho uviedol, že aj v prípade jej platnosti, žalobe nebolo možné vyhovieť z dôvodu, že žalobca nesplnil jednu z podmienok pre vyplatenie náhrady (žalobca dal najskôr výpoveď a až následne oznámil žalovanému, že z funkcie odstupuje).

Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudkom z 8. marca 2007 sp.zn. 12 Co 32/2007 rozsudok okresného súdu zmenil tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 550 000,- Sk so 17,6 % úrokom z omeškania ročne od 19.09.2001 do zaplatenia a trovy konania vo výške 77 524,50 Sk na účet právnej zástupkyne žalobcu JUDr. A. P., všetko do troch dní. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že manažérska zmluva vo všeobecnosti, a rovnako v prejednávanej veci je osobitným, nepomenovaným typom zmluvy, ktorej obsahom sú niektoré pracovnoprávne záväzky, ale aj záväzky prekračujúce rámec pracovného práva. Nie je možné vylúčiť, aby sa za platnú považovala aj zmluva manažérska, ako zmluva zmiešaná, riadiaca sa čiastočne právom pracovným a čiastočne právom občianskym. Na rozdiel od súdu prvého stupňa, dospel k záveru, že jednorazová náhrada vyjadrená 10-násobkom mesačnej mzdy posudzovaná ako cieľová odmena, má iný charakter a základ ako odstupné vyplácané zamestnancom podľa zákona č. 195/1991 Zb. Nie je preto správny záver súdu prvého stupňa, že ide o „odstupné“ dojednané nad rámec zákona č. 195/1991 Zb. a ostatných vtedy platných pracovnoprávnych predpisov a preto je toto dojednanie neplatné. Celý text manažérskej zmluvy v časti, v ktorej upravuje rôzne druhy odmien a mzdových nárokov nasvedčuje opačnému záveru, že ostatné tzv. mzdové dojednania upravili zmluvní partneri osobitne a pre prípad skončenia pracovného pomeru a odstúpenia z funkcie dohodli vyplatenie jednorazovej náhrady v dohodnutej nemennej výške s väzbou na výkon funkcie manažéra. Dojednanie takejto odmeny nie je v rozpore s dobrými mravmi podľa čl. III. Základných zásad Zákonníka práce, pretože tieto zásady by bolo možné použiť iba v prípade, že by sa konanie účastníkov považovalo za zakázané, ktoré ak spočíva na právnom úkone, musí odporovať zákonu (§ 242 ods. 1 písm.a/ Zákonníka práce). Keďže v tomto prípade súd manažérsku zmluvu nepovažuje za zmluvu riadiacu sa výlučne predpismi pracovného práva, potom je aj v tej časti, ktorá je základom pre uplatnenie práva žalobcu, platným právnym úkonom. Navyše uviedol, že manažérska zmluva bola uzavretá ako zmluva podľa § 51 Občianskeho zákonníka. Ani podľa Občianskeho zákonníka zmluvu nie je možné považovať za neplatnú, lebo rozsah dojednanej náhrady v riešenom prípade odráža dôležitosť manažérskej funkcie. Nie je preto v rozpore s dobrými mravmi. Nesúhlasil ani so záverom súdu prvého stupňa, podľa ktorého aj pre prípad platnosti manažérskej zmluvy neboli splnené podmienky pre priznanie uplatneného nároku, keďže žalobca nedodržel poradie úkonov. V tejto súvislosti uviedol, že pre uplatnenie nároku, táto otázka nemá právny význam, pretože akýkoľvek pracovný pomer možno skončiť jedným zo spôsobov uvedených v Zákonníku práce bez toho, aby sa predtým musel zamestnanec vzdať svojej funkcie.

Proti tomuto rozsudku krajského soudu podal včas dovolanie žalovaný. Žiadal rozsudok odvolacieho soudu zrušit' a vec mu vrátit' na ďalšie konanie. Nesúhlasil s názorom odvolacieho soudu, že tzv. manažérska zmluva, ak upravuje vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, nie je zmluvou pracovnoprávnou, ale zmluvou uzatváranou podľa iného ako pracovnoprávneho predpisu. V danom prípade medzi žalobcom a žalovaným existoval jedine pracovnoprávny vzťah založený pracovnou zmluvou. Už z úvodného ustanovenia tejto zmluvy vyplýva, že upravuje peňažné plnenia poskytované žalobcovi ako zamestnancovi žalovaným ako zamestnávateľom za prácu. Manažérsku zmluvu treba preto považovať za dokument pracovnoprávny. Podľa názoru dovolateľa dojednanie podľa časti IX. zmluvy uzavreté v súvislosti so skončením výkonu funkcie a pracovného pomeru, je dohodou o odstupnom, ktorá však bola uzavretá v rozpore so zákonom o odstupnom. Keďže sa prieči kogentným zákonným ustanoveniam, je v zmysle § 242 ods. 1 písm.a/ Zákonníka práce neplatná. Jednorazová náhrada dohodnutá medzi zamestnávateľom a zamestnancom, predpokladom poskytnutia ktorej je odvolanie (odstúpenie) zamestnanca z funkcie a následné skončenie pracovného pomeru, nemá ani charakter mzdy v zmysle zákona o mzde. Vznik nároku na jej vyplatenie nie je totiž podmienené výkonom práce zamestnanca. Odvolací súd nesprávne posúdil aj podmienky vzniku nároku na plnenie vyplývajúce z časti IX. zmluvy. Z výsledkov vykonaného dokazovania totiž nepochybne vyplýva, že žalobca dal najskôr výpoveď a až následne potom odstúpil z funkcie. Nesplnil tak jednu z podmienok pre vznik nároku na jednorazovú náhradu.

Žalobca vo vyjadrení k dovolaniu uviedol, že rozsudok krajského soudu je vecne správny. Navrhol preto dovolanie žalovaného v celom rozsahu zamietnuť. Z výsledkov vykonaného dokazovania bolo preukázané, že pre žalovaného vykonával činnosti nad rámec pracovnoprávneho vzťahu. Konštatovanie žalovaného v dovolaní, že vykonával iba závislú prácu vymedzenú jednoduchou pracovnou zmluvou preto neobstojí. Čo bolo podstatou cieľovej odmeny podrobne objasnil v stanoviskách pred súdmi nižších stupňov, na ktorých zotrúva. Žalovaný účelovo skresľuje a zahmlieva úmysel zmluvných strán pri uzavretí predmetnej manažérskej zmluvy.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.) proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho soudu

v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie je dôvodné (§ 243b ods. 1 O.s.p.).

Z hľadiska skutkového stavu bolo v posudzovanej veci nesporné, že žalobcovi vznikol dňa 1.9.1999 pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy z 31.8.1999 uzavretej so žalovaným, podľa ktorej bol žalobca prijatý do funkcie ekonomického námestníka, pričom pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Dňa 14. februára 2000 účastníci konania uzavreli manažérsku zmluvu podľa § 51 Občianskeho zákonníka. Účelom tejto zmluvy bolo okrem iného upraviť podmienky hmotného zainteresovania žalobcu na hospodárskych výsledkoch spoločnosti, podmienky poskytovania iných kompenzácií a z toho vyplývajúcich nárokov manažéra voči spoločnosti. V článku IX. bod 2. zmluvy bol stanovený záväzok žalovaného vyplatiť manažérovi jednorazovo náhradu vo výške 10-násobku základnej mesačnej mzdy uvedenej v tejto zmluve (v jej poslednom dodatku) v prípade, ak bude manažér odvolaný, resp. odstúpi z funkcie po odpracovaní 6 mesiacov v spoločnosti a najneskôr do jedného mesiaca od odvolania, resp. odstúpenia z funkcie rozviaže pracovný pomer so spoločnosťou. Účastníci v druhej vete konštatovali, že náhrada je stála (posudzovaná ako cieľová odmena), vzhľadom na nástup do nestabilných podmienok ohľadne majetkových vzťahov a vzhľadom na úlohu manažéra intenzívne pracovať na dosiahnutí stabilizácie. Žalobca písomným podaním z 19.6.2001 odstúpil z funkcie ekonomického námestníka a písomným podaním z toho istého dňa dal výpoveď z pracovného pomeru.

Odvolačí súd založil svoje rozhodnutie, na rozdiel od súdu prvého stupňa, na právnom názore, podľa ktorého manažérska zmluva je aj v tej časti, ktorá je základom pre uplatnenie práva žalobcu, platným právnym úkonom. Jeho nárok považoval preto za opodstatnene podaný. Keďže žalovaný napádal dovolaním správnosť tohto právneho názoru, predmetom dovolacieho konania sa stalo posúdenie práve tejto právnej otázky. To znamená posúdenie toho, či manažérska zmluva zo 14. februára 2000 v časti, v ktorej sa upravuje nárok manažéra na vyplatenie jednorazovej náhrady vo výške 10-násobku základnej mesačnej mzdy (článok IX. bod 2. zmluvy), je alebo nie je platným právnym úkonom.

Hoci účastníci uviedli, že manažérsku zmluvu uzatvárajú podľa § 51 Občianskeho zákonníka, nárok manažéra na mzdu za vykonanú prácu upravený v článku III. zmluvy a ostatné mzdové nároky (článok IV. a nasl.), treba považovať za nároky vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov. Rovnako aj jednorazová náhrada manažéra upravená v článku

IX. bod 2. zmluvy je plnením, ktoré má povahu plnenia z pracovnoprávneho vzťahu. Ide totiž o plnenie, ktoré súvisí s existenciou pracovného pomeru (výkonom funkcie manažéra), a ktorého poskytnutie predpokladá odvolanie, resp. odstúpenie manažéra z funkcie a urobenie právneho úkonu, ktorý znamená rozviazanie pracovného pomeru, t.j. skončenie pracovného pomeru.

Opodstatnenosť nároku žalobcu bolo preto potrebné posúdiť podľa pracovnoprávnych predpisov platných v čase, kedy došlo k jeho vzniku, t.j. podľa zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku, zákona č. 195/1991 Zb. o odstupnom.

Právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy podľa zákona č. 65/1965 Zb. mali zásadne kogentnú povahu, čo znamená, že účastníci pracovnoprávneho vzťahu mohli uzavrieť len také zmluvy, resp. dohody, ktoré sú upravené pracovnoprávnymi predpismi, a ich zmluvná voľnosť sa mohla uplatniť iba tam, kde to pracovnoprávne predpisy umožňujú (dovoľujú). V prípade, že pracovnoprávne predpisy odchylnú úpravu práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu neumožňujú, treba takúto úpravu považovať za nedovolenú; taký záver neodporuje ani čl. 3 ods. 2 ústavného zákona č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd.

Z obsahu článku IX. bod 2. manažérskej zmluvy uzavretej medzi účastníkmi konania 14. februára 2000, podľa názoru dovolacieho súdu jednoznačne vyplýva, že v ňom uvedená jednorazová náhrada vo výške 10-násobku základnej mesačnej mzdy predstavuje peňažné plnenie, predpokladom poskytnutia ktorého je odvolanie manažéra z funkcie alebo vzdanie sa funkcie a skončenie jeho pracovného pomeru. Hoci toto plnenie je v zmluve účastníkmi posudzované ako cieľová odmena, vzhľadom na nástup do nestabilných podmienok ohľadne majetkových vzťahov a vzhľadom na úlohu manažéra intenzívne pracovať na dosiahnutí stabilizácie a rozsah tohto plnenia je stanovený násobkom mesačnej mzdy, nemožno ho považovať za dohodu o mzde alebo jej zložke, ktorá by mala predstavovať peňažné vyjadrenie ocenenia práce žalobcu v žalovanej obchodnej spoločnosti. Jednorazové plnenie totiž nemalo byť poskytnuté žalobcovi za vykonanú prácu, ako to predpokladá ustanovenie § 111 ods. 1 Zákonníka práce. Išlo, ako to vyplýva z predmetnej časti manažérskej zmluvy, o plnenie, ktoré sa žalovaný ako zamestnávateľ, zaviazal poskytnúť žalobcovi v súvislosti

s jeho odvolaním resp. s odstúpením z funkcie a následnom skončení pracovného pomeru.

V prípade poskytovania iných plnení z pracovnoprávneho vzťahu, okrem mzdy, tieto môže zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi len vtedy, ak to stanovuje právny predpis a len za podmienok a v rozsahu týmto predpisom stanovenými.

Jednorazová náhrada vo forme odstupného 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). O takýto prípad však v posudzovanej veci nejde (u žalobcu pracovný pomer nebol založený vymenovaním, žalobca nebol z funkcie odvolaný).

Jednorazovú náhradu vo forme odstupného poskytovanú v súvislosti s rozviazaním pracovného pomeru upravoval zákon č. 195/1991 Zb. o odstupnom. Toto jednorazové plnenie mohol zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť len vtedy, ak u zamestnanca dochádza ku skončeniu 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. Ani o takýto prípad však v posudzovanej veci nešlo.

Predpisy platné v čase uzavretia manažérskej zmluvy, resp. v čase vzniku nároku žalobcu [zákon č. 65/1965 Zb. (Zákonník práce), v znení neskorších predpisov, zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku, v znení neskorších predpisov a zákon č. 195/1991 Zb. o odstupnom], majúce kogentnú povahu, teda poskytnutie peňažného plnenia, ako jednorazovej náhrady vo forme cieľovej odmeny v súvislosti s odvolaním, resp. odstúpením z funkcie a následnom skončení pracovného pomeru, neumožňovali. Treba preto uzavrieť, že dojednanie obsiahnuté v článku IX. bod 2. manažérskej zmluvy z 1. februára 2000, podľa ktorého sa žalovaná obchodná spoločnosť zaviazala vyplatiť žalobcovi jednorázovo náhradu vo výške 10 – násobku základnej mesačnej mzdy, je neplatné podľa § 242 ods. 1 písm.a/, ods. 3 Zákonníka práce, lebo priznáva žalobcovi také plnenie z pracovnoprávneho vzťahu (z pracovného pomeru), o ktorom pracovnoprávne predpisy neustanovujú, že by ho mohol zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť.

Ak odvolací súd dospel v posudzovanej veci k inému právnomu záveru, jeho rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací dôvod vychádzajúci

z ustanovenia § 241 ods. 2 písm.c/ O.s.p. bol žalovaným uplatnený opodstatnene. Najvyšší súd Slovenskej republiky preto rozsudok odvolacieho súdu podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zrušil a vec mu v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie (§ 243b ods. 3 O.s.p.); právny názor dovolacieho súdu v tomto rozhodnutí vyslovený je pre odvolací súd záväzný (§ 243d ods. 1 veta druhá O.s.p.).

V novom rozhodnutí rozhodne súd znova o trovách pôvodného konania a tiež dovolacieho konania (§ 243d ods. 1 veta tretia O.s.p.).

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

V Bratislave 17. decembra 2008

JUDr. Eva Sakálová, v.r.
predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia : Jarmila Uhlířová

Odlíšné stanovisko sudcu JUDr. Rudolfa Čirča

S väčšinovým rozhodnutím, ktorým bol zrušený rozsudok odvolacieho súdu, nesúhlasím a zaujímam k nemu odlišné stanovisko, ktoré odôvodňujem nasledovne :

Zrušujúce rozhodnutie je odôvodnené záverom o neplatnosti manažérskej zmluvy v časti týkajúcej sa dojednania cieľovej odmeny v súvislosti so skončením pracovného pomeru, a to pre jej rozpor so zákonom, ktorý má spočívať v tom, že uzavretie zmluvy s takýmto obsahom pracovnoprávne predpisy neumožňovali, resp. nebolo nimi upravené a teda dovolené. S týmto záverom sa nestotožňujem.

V prejednávanej veci bolo zo skutkových zistení vyplývajúcich z vykonaného dokazovania zrejmé, že medzi žalobcom a žalovanou existoval pracovný pomer založený pracovnou zmluvou, že po niekoľkých mesiacoch jeho trvania bola medzi nimi uzavretá aj

tzv. manažérska zmluva, ktorá okrem potvrdenia základnej mzdy žalobcu, upravovala aj poskytovanie ďalších foriem mzdy (trinásty plat, ročnú odmenu, mimoriadne odmeny, ostatné odmeny, naturálne požitky a cieľovú odmenu). V článku IX. bod 2 tejto zmluvy bolo dohodnuté, že ak bude žalobca odvolaný z funkcie, resp. odstúpi z funkcie a v nadväznosti na to rozviaže pracovný pomer, vyplatí sa mu jednorazová náhrada vo výške 10 násobku základnej mesačnej mzdy, pričom táto náhrada je posudzovaná ako cieľová odmena, ktorej podmienkou je odpracovanie šiestich mesiacov u žalovanej. V súvislosti s touto náhradou sa v zmluve ďalej uvádzalo, že je stála a to vzhľadom na nástup do nestabilných podmienok ohľadne majetkových vzťahov a vzhľadom na úlohu manažéra intenzívne pracovať na dosiahnutí stabilizácie.

Posúdenie otázky platnosti manažérskej zmluvy v časti týkajúcej sa dojednania cieľovej odmeny bolo závislé od jej interpretácie a to z hľadiska, či cieľová odmena má mať charakter peňažného plnenia za prácu, teda mzdového plnenia, alebo iného (nemzdového) plnenia. Pri interpretácii zmlúv treba rešpektovať princíp priority skutočnej vôle účastníkov zmluvy nad jej formálnym prejavom, a princíp priority výkladu, ktorý nezakladá neplatnosť zmluvy, pred takým výkladom, ktorý neplatnosť zmluvy zakladá, ak sú možné obidva výklady (nález Ústavného súdu Slovenskej republiky z 3. júla 2008 sp.zn. I. ÚS 242/07). Neplatnosť zmluvy má byť výnimkou a nie zásadou. Tento výkladový argument má charakter všeobecného právneho princípu a jeho rešpektovanie je ústavne konformné a súladné s princípmi právneho štátu. Je ním vyjadrená a podporovaná zásada autonómie zmluvných strán, povaha súkromného práva a s ním spojená spoločenská a hospodárska funkcia zmluvy, ako i zásada pacta sunt servanda (zmluvy majú byť dodržiavané).

S prihliadnutím na zistený skutkový stav v prejednávanej veci a rešpektujúc princíp priority výkladu, ktorý neplatnosť zmluvy nezakladá, zastávam názor, že skutočnou vôľou účastníkov zmluvy bolo dohodnúť cieľovú odmenu ako mzdové plnenie. Tento výklad nezakladá neplatnosť zmluvy, pretože zmluva s takýmto obsahom spĺňala požiadavku vyplývajúcu z § 244 zákona č. 65/1965 Zb. (Zákonníka práce) v znení do 30.6.2000. Išlo totiž o zmluvu dojednanú podľa príslušných pracovnoprávných predpisov a to konkrétne podľa § 4 ods. 3 zákona č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku v znení platnom v čase jej uzavretia. Uvedené ustanovenie vychádzalo z priority zmluvného určovania mzdy za prácu. Umožňovalo, aby zamestnávateľ, ktorým bol

podnikateľský subjekt, dohodol so zamestnancom mzdu v pracovnej alebo inej zmluve, teda i v tzv. manažérskej zmluve.

Okrem toho však ani v prípade, že by dohodnutá cieľová odmena mala mať charakter iného než mzdového plnenia, nemožno bez ďalšieho vyvodzovať neplatnosť manažérskej zmluvy len z tej skutočnosti, že dohoda o takomto plnení nebola pracovnoprávnymi predpismi výslovne upravená. Prípustnosť takejto dohody možno vyvodiť z priamej aplikácie ustanovenia čl. 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky, v zmysle ktorého každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Ústava nie je dokumentom obsahujúcim normatívne irelevantné proklamácie, ktorých význam je určený až ďalšou zákonodarnou činnosťou, ale je skutočným súborom priamo aplikovateľných noriem, princípov a hodnôt, ktoré majú svoj konkrétny normatívny dopad (nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo 4. decembra 2007 sp.zn. PL. ÚS 12/01, Zbierka nálezov a uznesení Ústavného súdu Slovenskej republiky 2007, str. 19).

Uplatnenie uvedeného ústavného ustanovenia platí i pre oblasť pracovnoprávných vzťahov, pretože ako poistka slobody a poistka proti totalitarizácii spoločnosti má v demokratickom štáte zásadný význam. I keď pracovnoprávne predpisy majú zásadne kogentnú povahu, čo znamená, že to, čo týmto predpisom nevyhovuje, treba považovať za zakázané, pri uplatnení dôsledkov kogentnosti treba prihliadať na jej zmysel. Týmto zmyslom je ochrana zamestnanca ako slabšej strany v pracovnoprávnom vzťahu, pretože aj pri rovnosti oboch účastníkov tohto vzťahu pred zákonom, zamestnávateľ je a bude aj naďalej pars potentior. Použitie zásady vyplývajúcej z čl. 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky v pracovnoprávných vzťahoch preto prichádza do úvahy tam, kde s prihliadnutím na konkrétne okolnosti neodporuje uvedenému zmyslu kogentnosti pracovnoprávných predpisov. Podľa môjho názoru zmluva, ktorou sa zamestnávateľ ako podnikateľský subjekt zaviazal poskytnúť zamestnancovi primerané peňažné plnenie pri skončení pracovného pomeru so zámerom oceniť i touto formou špecifický charakter práce v manažérskej funkcii, vyznačujúcej sa vysokými nárokmi na tvorivý prístup k plneniu pracovných úloh, a zohľadniť výkon práce v sťažených podmienkach najmä v súvislosti so začatím podnikania zamestnávateľa a dosiahnutím jeho stabilnej pozície na trhu, je na prospech zamestnanca. Ako výsledok slobodnej vôle účastníkov pracovnoprávneho vzťahu preto ustanoveniam pracovnoprávných predpisov neodporuje.

V Bratislave 17. decembra 2008

**JUDr. Rudolf Čirč, v.r.
sudca**

Za správnosť vyhotovenia : Jarmila Uhlířová