

U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobkyne: **K. T.**, bytom v B., proti žalovanému: **Ministerstvo obrany Slovenskej republiky**, Bratislava, Kutuzovova 8, **o zaplatenie 1 156,68 € s príslušenstvom**, ktorá vec sa viedla na Okresnom súde Bratislava III pod sp.zn. 13 C 220/2004, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 22. januára 2009 sp.zn. 9 Co 47/07, takto

r o z h o d o l :

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 22. januára 2009 sp.zn. 9 Co 47/07 **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

Žalobou sa žalobkyňa domáhala splnenia povinnosti žalovaným zaplatiť jej 34 846,- Sk (1 156,68 €) spolu s úrokom z omeškania. Ako rozhodujúce skutočnosti, z ktorých vyvodzovala uplatnené právo, uviedla, že žalovaná suma predstavuje odstupné v rozsahu trojnásobku jej priemerného mesačného zárobku, ktoré plnenie jej patrí podľa ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce, zákona č. 311/2001 Z.z. (v znení zákona č. 210/2003 Z.z. a účinnom do 31. augusta 2007 - poznámka dovolacieho súdu), keďže súhlasila so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce a u žalovaného odpracovala viac ako päť rokov.

Okresný súd Bratislava III (súd prvého stupňa) rozsudkom z 5. septembra 2006 č.k. 13 C 220/2004-58 žalobu zamietol, žalovanému nepriznal náhradu trov konania. Rozhodol tak majúc za to, že žalobkyňou uplatnené právo nemá oporu v platnej právnej úprave. Uviedol, že žalobkyňi nevzniklo právo na odstupné podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, pretože poskytnutie odstupného podľa tohto ustanovenia prichádza do úvahy len pri skončení

pracovného pomeru výpoveďou, o ktorý spôsob skončenia v danej veci nešlo. Dodal, že je bez právneho významu, že pracovný pomer účastníkov bol skončený dohodou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce. Podľa súdu prvého stupňa pre aplikáciu ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce sa vyžaduje skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce a skončenie pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby na žiadosť zamestnanca. K tomu uviedol, že „to znamená, že iba samotný dátum, ku ktorému dňu pracovný pomer končí, na žiadosť zamestnancov, ktorej je zamestnávateľ povinný vyhovieť, je predmetom dohody strán zmluvného pracovno-právneho vzťahu, ktorý inak končí spôsobom uvedeným v ust. § 59 ods. 1 písm. b/ ZP.“ Žalovaná ale žalovaného výslovne požiadala o skončenie pracovného pomeru dohodou, t.j. podľa § 59 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce pred uplynutím výpovednej lehoty a žalovaný účinne odvolal výpoveď pracovného pomeru. Dodal, že žalovaný naostatok uspokojil nároky žalobkyne na základe ustanovení § 49 ods. 1 písm. e/, § 53 ods. 2 zákona č. 313/2001 Z. z., Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2004 a Kolektívnej zmluvy Ministerstva obrany Slovenskej republiky a O.Z.C.Z.A.S.R na roky 2003-2004.

Krajský súd v Bratislave (odvolací súd) na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 22. januára 2009 sp.zn. 9 Co 47/07 zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, že žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyňi 1 156,68 € spolu s 9 %-ným úrokom z omeškania od 11. apríla 2004 do zaplataenia a náhradu trov konania v sume 127,13 €, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Zmenu rozhodnutia odôvodnil tým, že súd prvého stupňa nesprávne posúdil zistený skutkový stav. Uviedol, že vzhľadom na obranu žalovaného bolo potrebné vyriešiť, ako otázku predbežnú, otázku platnosti dohody účastníkov o skončení pracovného pomeru v časti o odstupnom. Dospel k záveru, že dohoda je aj v tejto časti platná, pretože žalobkyňa splnila zákonné podmienky pre vznik nároku na odstupné podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce vo výške trojnásobku jej priemerného mesačného zárobku. Uviedol: „Za situácie, keď zamestnanec, reagujúc na danú mu výpoveď zamestnávateľa (z dôvodov § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zák. práce) požiadala o skončenie pracovného pomeru ešte pred začatím plynutia výpovednej doby, ktorej žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť, je logickým zavŕšením zhody medzi zamestnancom a zamestnávateľom uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru. Takáto dohoda potom nemôže vylučovať zamestnanca z nároku na odstupné len preto, že v dikcii ust. § 76 ods. 2 Zák. práce (v znení účinnom od 1.7.2003) sa dohoda ako spôsob skončenia pracovného pomeru (z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zák. práce) výslovne nespomína, keď obsahové znenie citovaného ustanovenia

uzavretie takejto dohody predpokladá.“ Pokiaľ sa žalovaný bránil i tým, že žalobkyni patrí len odstupné podľa Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2004 a Kolektívnej zmluvy na rok 2004, v ktorých poskytnutie odstupného je viazané na skončenie pracovného pomeru dohodou, a poukázal pritom na rozhodnutie odvolacieho súdu v inej právnej veci, odvolací súd uviedol, že nie je viazaný právnym názorom vysloveným iným senátom odvolacieho súdu. Poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 3 Cdo 168/2006, v ktorom je okrem iného uvedené, že „nárok vznikne na vyplatenie odstupného vo výške ďalších troch funkčných plátov podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce (okrem ďalších funkčných plátov vyplatených podľa kolektívnej dohody)“.

Proti rozsudku odvolacieho súdu žalovaný podal dovolanie. Navrhol napadnuté rozhodnutie zmeniť tak, že žaloba bude zamietnutá. Dovolanie odôvodnil tým, že rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Uviedol, že pracovný pomer účastníkov bol skončený dohodou podľa § 60 Zákonníka práce, „nie výpoveďou v zmysle ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce.“ Podľa žalovaného nie je správny záver odvolacieho súdu, že pri postupe podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce vlastne dochádza k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru. Zákonník práce upravuje skončenie pracovného pomeru dohodou iba v ustanovení § 60 a nasl.; sporné ustanovenie § 76 ods. 2 Zákonníka práce takýto spôsob skončenia pracovného pomeru nepozná. Uviedol, že „Zákonník práce tak v ustanovení § 76 ods. 2 takýmto spôsobom zabezpečuje zamestnancovi, ktorý dostal výpoveď zo strany zamestnávateľa z uvedených dôvodov, že mesačnú mzdu, na ktorej výplatu má nárok počas plynutia výpovednej doby, mu zamestnávateľ vyplatí i v prípade, keď jeho pracovný pomer skončí výpoveďou ešte pred začatím plynutia výpovednej doby.“ Tiež uviedol, že podaním žiadosti o skončenie pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej lehoty nedochádza k dohode o skončení pracovného pomeru, ani k dohode o čase skončenia pracovného pomeru. Podľa žalovaného „nie je možné stotožňovať súhlas dvoch strán pracovnoprávneho vzťahu so skončením pracovného pomeru dohodou podľa § 60 Zákonníka práce ako takého a jednostrannú žiadosť zamestnanca so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby potom, čo sa naopak zamestnávateľ jednostranne rozhodol ukončiť pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce.“ Ku skončeniu pracovného pomeru účastníkov v danej veci napokon došlo dohodou v zmysle ustanovenia § 60 Zákonníka práce, po uzavretí ktorej žalovaný účinne odvolal výpoveď danú žalobkyni. Dodal, že práve na spôsob skončenia pracovného pomeru dohodou v zmysle § 60 a nasl. Zákonníka práce bola viazaná výplata

odstupného žalobkyni podľa VI. časti bodu 6. Kolektívnej zmluvy na roky 2003 až 2004 vo výške 5-násobku jej funkčného platu a tiež podľa II. časti bodu 4a) písm. ab) Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2004 vo výške jej štyroch funkčných platov. Priznanie odstupného žalobkyni aj podľa ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce by bolo preto v rozpore s vtedy platnou právnou úpravou a aj duplicitné.

Žalobkyňa navrhla dovolanie žalovaného zamietnuť, pretože ním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu je správny.

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.), za ktorého koná jeho zamestnanec s právnickým vzdelaním (§ 241 ods. 1 O.s.p.), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie žalovaného je dôvodné.

Podľa § 76 Zákonníka práce (odstupné a odchodné), v znení účinnom od 1. júla 2003 do 31. augusta 2007, v ktorom znení treba predmetný predpis na danú vec aplikovať, zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ (odsek 1). Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru patrí odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/; zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu. Ak zamestnanec požiada o skončenie pracovného pomeru, je zamestnávateľ povinný tejto žiadosti vyhovieť (odsek 2).

Ustanovenie 76 ods. 2 Zákonníka práce (v znení účinnom od 1. júla 2003 do 31. augusta 2007) konštituoval právny nárok zamestnanca na poskytnutie odstupného vo výške najmenej dvojnásobku priemerného mesačného zárobku („Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru patrí odstupné ...“) len v prípade, ak sa jeho pracovný pomer so zamestnávateľom skončil pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce. K takému atypickému skončeniu pracovného pomeru mohlo dôjsť

bud' na podnet zamestnávateľa („Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru patrí odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak súhlasí so skončením pracovného pomeru ...“) alebo na žiadosť zamestnanca („Ak zamestnanec požiada o skončenie pracovného pomeru, ...“). V ostatne uvedenom prípade, aby sa predišlo prípadom, že sa zamestnávateľ bude brániť zamestnancom navrhovanému skončeniu pracovného pomeru so zámerom neposkytnutia odstupného, Zákonník práce uložil zamestnávateľovi v týchto prípadoch splnenie *zmluvnej* povinnosti vyhovieť žiadosti zamestnanca o skončenie pracovného pomeru *dohodou* (porovnaj X., H., Zákonník práce, Komentár, 3. doplnené vydanie, Sprint, 2003).

K skončeniu pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby v zmysle ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce (v znení účinnom od 1. júla 2003 do 31. augusta 2007) dochádzalo osobitým spôsobom, a to tým, že zamestnanec prejavil súhlas so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej lehoty alebo jeho žiadosť o takého skončenie pracovného pomeru došla zamestnávateľovi (ktorý bol povinný žiadosti zamestnanca vyhovieť). Ďalšie úkony účastníkov pracovného pomeru sa k tomuto spôsobu skončenia pracovného pomeru nevyžadovali. K tomuto skončeniu pracovného pomeru svojho druhu mohlo dôjsť len v korelácii so skončením pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce.

Z hľadiska skutkového stavu bolo v preskúmvanej veci nesporné, že 15. marca 2004 bola žalobkyni doručená výpoveď z toho istého dňa, ktorú jej žalovaný dal v zmysle § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce. Žalobkyňa bola v tom čase u žalovaného vo verejnej službe. Žalobkyňa listom zo 16. marca 2004 požiadala o skončenie pracovného pomeru „dohodou“ pred uplynutím výpovednej doby ku dňu 31. marec 2004. Žalobkyňa a žalovaný potom dňa 30. marca 2004 uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce ku dňu 31. marec 2004. V predmetnej dohode je uvedené, že dôvodom skončenia pracovného pomeru je organizačná zmena (§ 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce) a že žalobkyni bude vyplatené odstupné „na základe § 76 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z., Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2004 a Kolektívnej zmluvy MO SR na rok 2004 vo výške 12 násobku funkčného platu“. Žalovaný potom listom z 19. marca 2004 odvolal výpoveď z pracovného pomeru. V konaní nebolo sporné, že žalovaný vyplatil žalobkyni odstupné vo výške 9 funkčných platov v sume 129 060 Sk. Rovnako bolo nesporné, že toto plnenie bolo poskytnuté na základe kolektívnej dohody, resp. kolektívnej zmluvy. Odstupné podľa § 76

ods. 2 Zákonníka práce žalovaný žalobkyni nevyplatil tvrdiac, že vzhľadom na spôsob skončenia pracovného pomeru žalobkyni nevzniklo právo na toto plnenie.

Odvolací súd, správne vychádzajúc zo záveru, že medzi účastníkmi došlo k dohode *sui generis* o skončení pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce (v znení účinnom od 1. júla 2003 do 31. augusta 2007), keďže žalobkyňa požiadala o skončenie pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby, v odôvodnení svojho rozhodnutia sa potom ale už nevyporiadal so skutočnosťou, neustále namietanou žalovaným, že účastníci potom 30. marca 2004 uzavreli písomnú dohodu o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce, do ktorej pojali aj dohodu o vyplatení odstupného „na základe § 76 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z., Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2004 a Kolektívnej zmluvy MO SR na rok 2004 vo výške 12 násobku funkčného platu“, a že žalovaný listom z 19. marca 2004 odvolal výpoveď danú žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce.

Rovnakým nedostatkom riadneho odôvodnenia trpí rozsudok odvolacieho súdu aj v časti týkajúcej sa námietky žalovaného, že žalobkyni patrí odstupné z dôvodu skončenia pracovného pomeru dohodou podľa Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2004, nie však podľa ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce. Odvolací súd odôvodnil svoj záver v tejto časti len tým, že nie je viazaný právnym názorom vysloveným iným senátom odvolacieho súdu a poukazom na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 3 Cdo 168/2006. V ostatne uvedenom rozhodnutí sa naostatok ani výslovne neriešila otázka poskytovania odstupného z rôznych právnych dôvodov, ale otázka, či v prípade predĺženia výpovednej doby (či už v prípadoch, na ktoré sa vzťahuje § 8 zákona o verejnej službe, alebo na ktoré dopadá dohoda účastníkov pracovno-právneho vzťahu) sa automaticky zvyšovalo odstupné tak, že by jeho výška zodpovedala (predĺženej) výpovednej dobe.

Nedostatok odôvodnenia písomného vyhotovenia rozhodnutia je vo svojej podstate porušením základného práva účastníka súdneho konania na spravodlivý proces, ktoré právo zaručujú v podmienkach právneho poriadku Slovenskej republiky okrem zákonov aj čl. 46 a nasl. Ústavy Slovenskej republiky a čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Aj podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva (napr. Ruiz Torija c/a Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-A), Komisie (napr. stanovisko vo veci E.R.T. c/a Španielsko z roku 1993, sťažnosť č. 18390/91) a Ústavného súdu Slovenskej

republiky (napr. I ÚS 17/01, I ÚS 226/03, II ÚS 261/06, III ÚS 74/08, I ÚS 181/08) treba za porušenie práva na spravodlivé súdne konanie považovať aj nedostatok riadneho a vyčerpávajúceho odôvodnenia súdneho rozhodnutia. Judikatúra nevyžaduje, aby na každý argument strany, aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný, bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument (napr. Ruiz Torija c/a Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-A; Hiro Balani c/a Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-B; Georgiadis c/a Grécko z 29. mája 1997; Higgins c/a Francúzsko z 19. februára 1998).

Povinnosť súdu riadne odôvodniť rozhodnutie je odrazom práva účastníka na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktoré sa vyporiada i so špecifickými námietkami účastníka. Odôvodnenie písomného vyhotovenia rozhodnutia súdu musí obsahovať výklad opodstatnenosti, pravdivosti, zákonnosti a spravodlivosti výroku rozhodnutia. Súd sa v odôvodnení svojho rozhodnutia musí vyporiadať so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a jeho myšlienkový postup musí byť v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen poukazom na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal; niet v ňom miesta pre dohady a domnienky.

Zákonom požadované riadne a presvedčivé odôvodnenie písomnej formy rozhodnutia súdu je nie len formálnou požiadavkou, ktorou sa má zamedziť vydaniu obsahovo nezdôvodnených, nepresvedčivých alebo neurčitých a nezrozumiteľných rozhodnutí, ale má byť v prvom rade prameňom poznania úvah súdu tak v otázke zisťovania skutkového stavu veci, ako aj v právnom posúdení veci. Inak povedané, účelom odôvodnenia rozhodnutia je predovšetkým preukázať jeho správnosť a odôvodnenie súčasne musí byť i prostriedkom kontroly správnosti postupu súdu pri vydávaní rozhodnutí súdu, t.j. musí byť preskúmateľné.

Porušením uvedeného práva účastníka na jednej strane a povinnosti súdu na strane druhej sa účastníkovi konania (okrem upretia práva dozvedieť sa o príčinách rozhodnutia práve zvoleným spôsobom) odníma možnosť náležité skutkovo aj právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci využitia prípadných riadnych alebo mimoriadnych opravných prostriedkov. Ak potom nedostatok riadneho odôvodnenia súdneho rozhodnutia je porušením práva na spravodlivé súdne konanie, táto vada zakladá zároveň aj dôvodnosť podaného mimoriadneho dovolania.

Nepreskúmateľnosť napadnutého rozhodnutia robí konanie vadnou v zmysle ustanovenia § 237 písm. f/ O.s.p., ktoré zistenie musí mať za následok jeho zrušenie podľa § 243b ods.3, 4 O.s.p. v znení zákona č. 384/2008 Z.z a vrátenie veci na ďalšie konanie, v ktorom bude právny názor dovolacieho súdu pre súd, ktorému bola vec vrátená, záväzný (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

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

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

V Bratislave 27. januára 2010

JUDr. Ladislav Górasz, v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia: Emília Kišacová