

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5Cdo/92/2022
Identifikačné číslo spisu:	7117225837
Dátum vydania rozhodnutia:	31.08.2023
Meno a priezvisko:	JUDr. Jozef Kolcun
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2023:7117225837.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu MH Teplárenský holding a.s., Bratislava, Turbínová 3, IČO: 36 211 541, zastúpeného advokátkou JUDr. Ingrid Repkovou, Košice, Ružová 33, IČO: 31 309 861, proti žalovanému S.. J. Y., narodenému XX. J. XXXX, Q., V. X. XX, zastúpenému advokátom JUDr. Miroslavom Katunským, Košice, Floriánska 16, o zaplatenie 94 247,11 eura s príslušenstvom, vedenom na bývalom Okresnom súde Košice I pod sp. zn. 40C/45/2017, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 20. októbra 2021 sp. zn. 9Co/39/2020 takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 20. októbra 2021 sp. zn. 9Co/39/2020 a uznesenie bývalého Okresného súdu Košice I zo 04. marca 2022 č. k. 40C/45/2017-233 z r u š u j e a vec vracia Krajskému súdu v Košiciach na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice I (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom (v poradí druhým) zo dňa 04. októbra 2018 č. k. 40C/45/2017-97 žalobu zamietol (I. výrok) a priznal žalovanému náhradu trov konania voči žalobcovi v rozsahu 100 % (II. výrok).

1.1. V odôvodnení súd prvej inštancie uviedol, že v konaní nebolo sporné, že pracovný pomer žalovaného u žalobcu vznikol dňa 05.08.2010 na základe pracovnej zmluvy uzavretej medzi žalobcom ako zamestnávateľom a žalovaným ako zamestnancom, druh práce generálny riaditeľ, pracovná doba na dobu neurčitú, deň nástupu 05.08.2010, odstupné: zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b), c) alebo d) bod 2 Zákonníka práce alebo dohodu z tých istých dôvodov patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume 6-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, odstupné sa zvyšuje za každý začatý rok vo funkcii generálneho riaditeľa o jeden priemerný mesačný zárobok zamestnanca, v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou sa odstupné zvyšuje o taký násobok priemerných mesačných zárobkov zamestnanca, o ktorý sa pracovný pomer dohodou skončí skôr, ako by sa skončil uplynutím výpovednej doby, ak by bola daná výpoveď. Zamestnancovi patrí základná zmluvná mzda vo výške 5000 eur.

1.2. Nebolo sporné, že dňa 02.09.2010 uzavreli strany sporu dohodu o skončení pracovného pomeru, na základe ktorého pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 05.08.2010 medzi

zamestnávateľom a zamestnancom sa uzatvorením tejto dohody skončí uplynutím dňa 15.09.2010 z dôvodu, že zamestnávateľ v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce v platnom znení odvolal na zasadnutí predstavenstva spoločnosti konanom dňa 02.09.2010 zamestnanca z pracovnej pozície generálneho riaditeľa, čím zamestnanec prestal spĺňať požiadavku vykonávania tejto funkcie v zmysle § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Dňom 15.09.2010 zároveň končí pracovné zaradenie zamestnanca v pracovnej pozícii generálny riaditeľ. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi patrí štvrtročná odmena vo výške 50 % základnej mesačnej mzdy zamestnanca, ktorá mu bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac august 2010. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi patrí ročná odmena vo výške 100 % základnej mesačnej mzdy zamestnanca, ktorá mu bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac august 2010. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odmena vo výške 13-násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca dosiahnutého v rozhodnom období a bude mu vyplatená v najbližšom výplatnom termíne platnom u zamestnávateľa. Za žalobcu uzavrel zmluvu S.. J. O., predseda predstavenstva a S.. Y. Z., člen predstavenstva, ktorí opatrili predmetnú zmluvu svojím podpisom spolu so žalovaným.

1.3. V konaní nebolo sporné, že žalobca zaplatil žalovanému v zmysle článku V. dohody o skončení pracovného pomeru odmenu pri skončení pracovného pomeru výške 13-násobku priemerného mesačného zárobku, t. j. 94 247,11 eura. Žalobca listom zo dňa 06.04.2011 vyzval žalovaného na vydanie bezdôvodného obohatenia vo výške 94 247,11 eura v lehote 5 dní od doručenia výzvy z dôvodu, že žalobca má za to, že článok V. dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 02.09.2010 je v rozpore so všeobecnými záväznými právnymi predpismi, platnou podnikovou kolektívnou zmluvou, zo strany žalobcu, došlo k plneniu v prospech žalovaného z neplatného právneho úkonu a u žalovaného k bezdôvodnému obohateniu.

1.4. S poukazom na právny názor Krajského súdu v Košiciach v uznesení zo dňa 05.10.2017, ktorým je súd viazaný, mal za nesporné, že dohoda o skončení pracovného pomeru v časti ukončenia pracovného pomeru, je platná, keďže jej neplatnosť nebola napadnutá v prekluzívnej lehote ustanovenej Zákonníkom práce § 77 a dohoda o zaplatení odmeny vo výške 13-násobku priemerného mesačného zárobku žalovaného v článku V. dohody je samostatným právnym úkonom oddeliteľným od dohody o skončení pracovného pomeru, prekluzívna lehota ustanovená v § 77 sa nevzťahuje na takúto dohodu ani na nárok na vydanie bezdôvodného obohatenia.

1.5. V konaní bola sporná platnosť dohody o vyplatení odmeny.

Súd posúdil uplatnený nárok žalobcov na vydanie bezdôvodného obohatenia a dospel k záveru, že žaloba nie je dôvodná.

1.6. Pre posúdenie platnosti dohody o zaplatení odmeny je nevyhnutné zistiť skutočnú vôľu účastníkov zmluvy, či ide o odmenu alebo odstupné. Z výpovede žalovaného vyplýva jednoznačná vôľa žalovaného ukončiť pracovný pomer a prijať odmenu, ktorú považoval ako odmenu za vykonanú prácu. Predmetná odmena mu bola navrhnutá pri jednaní o ukončení pracovného pomeru s pánom O., predsedom predstavenstva. Žalovaný túto odmenu považoval za odmenu za vykonanú prácu, za preukázateľný prínos pre žalobcu verifikovateľnú ekonomickými ukazovateľmi, keďže funkcie sa ujal v hektickej dobe, prijal opatrenia, ktoré mali zastaviť plytvanie a nevýhodné zmluvy. Pán O. mu navrhuje komplexnú dohodu, ktorá mala oceniť jeho postoj a výsledky. Žalovaný si bol vedomý prínosu svojej práce pre žalobcu. Z výpovede svedka S.. S. O., ktorý dohodu o odmene uzavrel za žalobcu ako predseda predstavenstva vyplýva, že o výške odmeny rozhodol svedok ako o odmene za hospodársky výsledok žalovaného, keďže v čase nástupu do funkcie žalovaného bol predpokladaný hospodársky výsledok žalobcu 90 000 eur a pod jeho vedením vypovedali nevýhodné zmluvy, nasmerovali žalobcu tak, že následný hospodársky výsledok bol za rok 500 000 eur s tým, že žalovaný nemal žiadne požiadavky na vyplatenie odstupného. K výške dojedanej odmeny sa svedok vyjadril, že podľa jeho názoru bola v tom čase odmena neobvykle nízka, keďže pamätá si odmenu vo výške 48 plátov a v tom čase práve žalobca priznával obdobné odmeny vo výške 40 000 až 140 000 eur. Aj z výpovede svedka S.. Y. Z., ktorý podpísal dohodu o vyplatení odmeny za žalobcu ako člen predstavenstva vyplýva, že žalovanému bola vyplatená odmena za ekonomický prínos žalovaného pre žalobcu, aj keď bol vo funkcii veľmi krátko, boli nastavené procesy, ktoré sa ukázali ako správne, zisk bol zvýšený oproti plánovanému 5-násobne a má zato, že odmena vyplatená žalovanému bola zaslúžená. Svedok J.. Y. X. vo svojej výpovedi uviedol, že bol poverený žalobcom vypracovať dohodu o ukončení pracovného pomeru so žalovaným, vyjadril sa, že nárok v článku V. je odmenou, avšak de facto ide o odstupné,

keďže išlo o totožný výpočet ako pri nároku na odstupné. Odmena bola vyplatená v rovnakom základe ako pri iných zamestnancoch, keďže nebolo možné dojednať odstupné, vyplácala sa odmena.

1.7. Súd vyhodnotil výpoveď žalovaného a výpovede svedkov a dospel k záveru, že všetky strany dohody o vyplatení odmeny prejavili skutočnú vôľu, aby bola žalovanému vyplatená odmena vo výške 13 platov. Z výpovede svedka S.. O. a S.. Z., ktorí uzatvárali zmluvu za žalobcu, jednoznačne vyplýva vôľa žalobcu, ktorého zastupovali pri uzatváraní zmluvy poskytnúť žalovanému odmenu za vykonanú prácu a za preukázateľne objektivizovateľný ekonomický prínos žalovaného žalobcovi aj napriek jeho krátkemu času pôsobenia aj z výpovede žalovaného jednoznačne vyplýva vôľa prijať od žalobcu odmenu za vykonanú prácu. O tom, že skutočnou vôľou účastníkov zmluvy bolo dojednať odmenu svedčí aj skutočnosť, že žalovaný mal v zmysle pracovnej zmluvy nárok na odstupné, avšak toto si vzhľadom na dohodu o odmene neuplatnil, a to napriek tomu, že mal naň nárok a ani mu odstupné vyplatené nebolo. Aj keď sa svedok J.. X. vyjadril, že de facto išlo o odstupné, ktoré bolo označené v zmluve ako odmena, keďže žalovanému nemal vzniknúť právny nárok na odstupné, z výpovede svedka J.. X. vyplýva, že tento nebol účastníkom zmluvy a iba na pokyn žalobcu vyhotovil zmluvu o ukončení pracovného pomeru a o vyplatení odmeny a jeho vyjadrenie v súvislosti s matematickým výpočtom odmeny, ktoré bolo dohodnuté a jeho vyjadrenia, že išlo o de facto odstupné, je v rozpore s výpoveďami samotných účastníkov zmluvy a vzhľadom na jeho pracovné zaradenie a skutočnosť, že nebol účastníkom zmluvy ani zástupcom žalobcu, bezpredmetné.

1.8. S poukazom na vyššie uvedené mal za preukázané, že skutočná vôľa účastníkov zmluvy bolo dojednanie dohody o odmene za vykonanú prácu vo výške 13 mesačných platov.

1.9. Skúmal platnosť tohto právneho úkonu s poukazom na ustanovenie § 39 OZ a dospel k záveru, že tento právny úkon je platný. Nebolo preukázané, žeby dojednanie odmeny svojim obsahom alebo účelom odporovalo zákonu. V konaní nebol preukázaný žiadny právny dôvod, ktorý by spôsoboval neplatnosť právneho úkonu pre rozpor so zákonom s poukazom na ustanovenie § 18 Zákonníka práce s poukazom na jednoznačnú preukázanú zhodu vôle s prejavom všetkých účastníkov zmluvy ako žalobcu tak aj žalovaného o dojednaní odmeny, nebolo preukázané ani obchádzanie zákona a nebol preukázaný ani rozpor s dobrými mravmi. Predmetná dohoda bola v súlade s pracovnou zmluvou zo dňa 05.08.2010, kde v článku 2 bod 2 ods. 6 je dojednané, že zamestnávateľ je oprávnený poskytnúť zamestnancovi aj výhodnejšie mzdové zvýhodnenia najmä v závislosti od plnenia pracovných úloh zamestnanca a ekonomickej situácie zamestnávateľa.

1.10. S poukazom na ustanovenie § 1 ods. 6 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je možné v pracovnoprávných vzťahoch, t. j. aj v dohode o ukončení pracovného pomeru upraviť podmienky výhodnejšie pre zamestnanca ako to upravuje zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť je zrejmé, že žiaden právny predpis ani podniková kolektívna zmluva nezakazuje zamestnávateľovi dojednať v prípade ukončenia pracovného pomeru dohodou odmenu, preto nie je dojednaná odmena neplatná ani z uvedeného dôvodu.

1.12. Súd mal za preukázané, že nie je možné domáhať sa neplatnosti dohody o dojednaní odmeny s poukazom na rozpor s dobrými mravmi, keďže sám žalobca mal záujem vyplatiť žalovanému odmenu a žalovaný návrh prijal. Ak žalobca mienil ukončiť pracovný pomer so žalovaným, mohol tak učiniť uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru a v prípade, ak by nedošlo k uzavretiu dohody, musel by tak učiniť výpoveďou a žalovanému by vznikol nárok na odstupné vo výške dojednanej odmeny. V prípade, ak by sa súd stotožnil s tvrdením žalobcu, že dojednanie odmeny vo výške 13-násobku priemerného zárobku je neplatné, však dohoda o ukončení pracovného pomeru by bola platná, dôsledkom takéhoto záveru by žalovanému nevznikol nárok ani na odmenu ani na odstupné, práve takýto právny stav by bol v rozpore s dobrými mravmi, preto súd nemôže poskytnúť žalobcovi ochranu titulom rozporu priznania odmeny s dobrými mravmi.

1.13. Aj keď súd prvej inštancie dospel k záveru, že dojednanie odmeny vo výške 13-násobku priemerného zárobku je platné, považuje za potrebné uviesť, že aj ak by bolo dojednanie odmeny neplatné a že žalovaný sa bezdôvodne obohatil, žalobca by nemal v súlade s ustanovením § 222 ods. 6 Zákonníka práce nárok na vrátenie neprávom vyplatených súm, keďže nepreukázal, že žalovaný musel z okolností predpokladať, že uplatnená suma mu bola nesprávne alebo omylom vyplatená. Žalovaný totiž sám v čase, kedy pôsobil vo funkcii riaditeľa žalobcu a predsedu predstavenstva, uzatváral obdobné dohody o ukončení pracovného pomeru s priznaním obdobných odmien za žalobcu a zo svojej pozície

mal vedomosť aj o ukončeníach pracovného pomeru s vedúcimi riadiacimi zamestnancami a členmi štatutárnych orgánov žalobcu, ktoré boli uzatvárané jeho predchodcami, t. j., že takýto postup bol u žalobcu štandardný a obvyklý, preto by žalovaný nemohol predpokladať, že uplatnená suma mu bola poskytnutá nesprávne alebo omylom.

1.14. Výrok o trovách konania odôvodnil ustanovením § 255 ods. 1 CSP a priznal žalovanému, ktorý mal v konaní plný úspech náhradu trov konania v rozsahu jeho úspechu, t. j. v rozsahu 100 %.

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“, v poradí druhým) na odvolanie žalobcu rozsudkom z 20. októbra 2021 sp. zn. 9Co/39/2020 zmenil rozsudok súdu prvej inštancie v znení opravného uznesenia č. k. 40C/45/2017-167 z 12.02.2020 tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 94 247, 11 eura s 9,25 % úrokom z omeškania ročne od 14.04.2011 do zaplatenia a nahradiť trovy konania v rozsahu 100 % do 90 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

2.1. V odôvodnení rozhodnutia odvolací súd uviedol, že súd prvej inštancie v prejednávanej veci použil správne ustanovenia právneho predpisu (citované v odôvodnení rozsudku), avšak ich v prejednávanej veci na zistený skutkový stav nesprávne aplikoval, nesprávne ich vyložil a následne vyvodil nesprávne právne závery, keď žalobu zamietol ako nedôvodnú.

2.2. Záver súdu, že skutočnou vôľou účastníkov zmluvy bolo v článku V. dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 02.09.2010 dojednanie odmeny za vykonanú prácu vo výške 13 mesačných platov, je nesprávny. V prejednávanej veci tak, ako to okrem iného uviedol aj žalobca v odvolaní, bolo rozhodné a potrebné rozlišovať postavenie žalovaného, ktorý bol štatutárnym orgánom žalobcu - predsedom predstavenstva Teplárne Košice a.s., a že bol v pracovnom pomere podľa Zákonníka práce vo funkcii generálneho riaditeľa. Pre platnosť dohody o skončení pracovného pomeru - jeho bodu 5 o zaplatení „odmeny“ bolo potrebné predovšetkým vziať do úvahy, že uvedená „odmena“ bola zakomponovaná v rámci dohody o skončení pracovného pomeru a súvisela bezprostredne skutkovo aj právne so skončením pracovného pomeru na strane žalovaného, pričom právo na jej výplatu vzniklo v súvislosti so skončením pracovného pomeru, ktoré bolo vyjadrené slovne: „zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odmena ...“. Práva a povinnosti účastníkov dohody, t. j. aj nároky z nej vyplývajú z postavenia žalovaného ako zamestnanca žalobcu v postavení generálneho riaditeľa podľa Zákonníka práce.

2.3. Vychádzajúc z článku V. dohody o skončení pracovného pomeru z 02.09.2010 sa zmluvné strany dohodli, že zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odmena vo výške 13-násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca dosiahnutého v rozhodnom období a bude mu vyplatená v najbližšom výplatnom termíne platnom u zamestnávateľa. Z výpovede J.. X. (externá právna kancelária, ktorá dohodu vypracovala) vyplynulo, že išlo o štandardnú dohodu, ktorú bežne používali. V prípade sporného bodu číslo 5 dohody uviedol, že pokiaľ išlo o plnenie, ktoré zamestnávateľ poskytoval zamestnancom, ktorí pri skončení pracovného pomeru nemali nárok na odstupné podľa Zákonníka práce, tak finančné plnenia nazývali odmenou.

2.4. Vychádzajúc aj z výpovede J.. X. možno uzavrieť, že vôľa účastníkov dohody o skončení pracovného pomeru nesmerovala k dohode o odmene za vykonanú prácu, ktorá by mala povahu mzdového plnenia (§ 118 ods. 2 prvá veta Zákonníka práce účinného k 02.09.2010). Z obsahu tohto právneho úkonu, zo zmyslu použitých slov a aj so zreteľom na okolnosti, za ktorých došlo k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru, je zrejmé, že v jej bode 5 nebolo pre priznanie dohodnutého peňažného plnenia za relevantné považované plnenie pracovných úloh, pracovná aktivita vyvíjaná po istú dobu a podobne. Dohodnutý text („pri skončení pracovného pomeru“) neumožňuje pochybovať o tom, že účastníci dohody za relevantný dôvod pre poskytnutie plnenia označili výlučne situáciu skončenia pracovného pomeru. Dohoda strán teda smerovala k dohode o jednorazovej náhrade vykazujúcej znaky, ktoré má odstupné. Odstupné sa podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce nepovažuje za mzdu. K uvedenému súd prvej inštancie neprihliadol a vyvodil nesprávny právny záver, že uvedená odmena bola odmenou za vykonanú prácu za „ekonomický prínos žalovaného žalobcovi“, ktorý prínos, ak by aj bol dosiahnutý, ktorý však podľa odvolacieho súdu nebol žalovaným preukázaný, čo do základu ani výšky, nemá nič spoločné s nárokmi, ktoré vyplývali a boli závislé na skončení pracovného pomeru.

2.5. V prejednávanej veci žalobca a žalovaný uzavreli 02.09.2010 dohodu o skončení pracovného pomeru z dôvodu, že zamestnávateľ v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce v platnom znení odvolal na zasadnutí predstavenstva spoločnosti zamestnanca z pracovnej pozície generálneho

riaditeľa, čím zamestnanec prestal spĺňať požiadavku vykonávania tejto funkcie v zmysle § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Súčasťou dohody bola v bode 5 dohoda o odmene, ktorá ako bolo uvedené vyššie, smerovala k dohode o jednorazovej náhrade vykazujúcej znaky, ktoré má odstupné.

2.6. Odvolací súd dospel k záveru, že na vyplatenie „odmeny“ nebol daný zákonný dôvod, a preto dohoda uzatvorená medzi spornými stranami, ktorá opiera dôvod vyplatenia odstupného o nezákonný dôvod, nemôže zakladať nárok na vyplatenie tejto odmeny.

2.7. Je potrebné poukázať aj na skutočnosť, ktorú uviedol aj žalobca v odvolaní, že pri výkone funkcie predseda predstavenstva spoločnosti žalovaným sa jeho práva a povinnosti neriadili ustanoveniami Zákonníka práce.

2.8. Je potrebné poukázať na to, že odmena a odstupné sú dva rozdielne právne inštitúty a sú upravené v rozdielnych ustanoveniach Zákonníka práce.

2.9. Podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce odstupné sa nepovažuje za mzdu. Pracovné právo vychádza z princípu uzavretosti zmluvných typov, t. j., že sa vylučuje atypickosť zmlúv alebo dohôd na rozdiel od ich prípustnosti občianskoprávných vzťahov konkrétne v § 51 Občianskeho zákonníka. Účastníci pracovnoprávných zmluvných vzťahov preto nemajú absolútnu zmluvnú voľnosť, ale sú limitovaní platnou pracovnou úpravou. Vznik nároku na vyplatenie odstupného je daný zákonom § 76. Zákon určuje dôvody skončenia pracovného pomeru, pri ktorých vznikol nárok na vyplatenie odstupného.

2.10. Vychádzajúc zo záverov, že medzi žalobcom a žalovaným v skutočnosti pri dohode o skončení pracovného pomeru došlo v podstate k uzavretiu dohody o vyplatení odstupného, a to vo výške 13-násobku priemerného mesačného platu i keď toto odstupné sa v dohode nazvalo ako odmena. Je potrebné urobiť záver, že nepochybne išlo o odstupné, ktoré v danom prípade nebolo možné žalovanému žalobcom vyplatiť, keďže na to nebol daný zákonný dôvod, a preto dohoda uzavretá medzi sporovými stranami, ktorá opiera dôvod vyplatenia odstupného o nezákonný dôvod, nemôže zakladať nárok na vyplatenie takého odstupného, ktorý právny úkon je neplatný. Jeho následné zaplatenie žalobcom žalovanému je plnením z neplatného právneho úkonu. Na základe uvedeného je možné konštatovať, že na strane žalovaného došlo k bezdôvodnému obohateniu podľa § 221 Zákonníka práce vo výške 94 247,11 eura, ktoré je povinný žalobcovi vydať.

2.11. Žalobca podľa názoru odvolacieho súdu v konaní preukázal, že pri dojednávaní článku V. dohody o skončení pracovného pomeru z 02.09.2010 bolo dojednanie o „odmene“, ktorou sa žalobca zaviazal žalovanému zaplatiť „odmenu“ vo výške 13-násobku priemerného mesačného zárobku pre rozpor so zákonom, neplatné. Je potrebné dať zreteľ na tú skutočnosť, že dohoda o odmene, ktorá bola v skutočnosti odstupným, mohlo byť žalovanému poskytnuté, ak by došlo ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou, respektíve dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) Zákonníka práce, čo však v prejednávanej veci nebolo splnené. Zmluvné dojednanie o odmene - odstupnom vo výške 13-násobku priemerného mesačného zárobku pre prípad odvolania z funkcie a následného rozviazania pracovného pomeru, je neplatné.

2.12. Záver súdu, že ak by aj dojednanie odmeny vo výške 13-násobku priemerného mesačného zárobku bolo aj neplatné a žalovaný sa bezdôvodne obohatil, žalobca by nemal nárok na vrátenie neprávom vyplatených súm, keďže nepreukázal, že žalovaný musel z okolností predpokladať, že uplatnená suma mu bola nesprávne alebo omylom vyplatená z dôvodu, že obdobné dohody s priznaním obdobných odmien sa u žalobcu uzatvárali, že takýto bol u žalobcu bežne štandardný postup, a pretože žalovaný nemohol predpokladať, že uplatnená suma mu bola poskytnutá nesprávne a omylom, je nesprávny.

2.13. Nemožno v konkrétnej veci ospravedlňovať protiprávne konanie žalovaného s odkazom na protiprávne konanie predchádzajúcich štatutárnych zástupcov žalobcu pri dohadovaní a vyplácaní „odmien“ pri skončení pracovného pomeru z rovnakých dôvodov ako to bolo u žalovaného len preto, že takýto postup bol štandardný, respektíve obvyklý. Takéto konanie nemožno tolerovať a ospravedlňovať, ktoré konanie je okrem iného aj proti dobrým mravom berúc aj výšku dohodnutej „odmeny“ a jej výplatu po odpracovaní 42 kalendárnych dní u žalobcu.

2.14. V prípade žalovaného je rozhodná tá skutočnosť, že nešlo o radového pracovníka, že v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru a dojednaní odmeny, bol v pozícii riadiaceho pracovníka - generálneho riaditeľa, štatutárneho zástupcu a v postavení predsedu predstavenstva, ktorý bol už z pozície výkonu týchto funkcií znály práva a vnútorných predpisov žalobcu, na ktorých dodržiavanie mal dbať nielen voči zamestnancom, ale ktoré bol povinný aplikovať aj voči sebe a ktoré

musel aj poznať. Ako štatutárny zástupca reprezentoval žalobcu jednak navonok ako aj dovnútra. Odvolací súd preto nemohol uznať alibistické tvrdenia žalovaného a napokon ani závery súdu o dobromyseľnosti žalovaného, pretože jeho postavenie v pozícii bývalého štatutárneho zástupcu bránilo záveru, že nevedel o čo ide, že bol pri uzatváraní tejto dohody a prijímaní plnenia dobromyseľný.

2.15. Vychádzajúc z citovaného § 517 ods. 2 OZ ako aj § 3 vládneho nariadenia 87/1995 Z. z. žalovanému, ktorý bol v omeškaní s plnením vydať bezdôvodné obohatenie žalobcovi do 13.04.2011, odvolací súd uložil žalovanému povinnosť uhradiť spolu s istinou aj vo výroku rozsudku uvedené úroky z omeškania počnúc od 14.04.2011 do zaplatenia.

2.16. O trovách konania rozhodol podľa § 396 ods. 1, 2 a § 255 ods. 1 CSP a úspešnému žalobcovi priznal náhradu trov v rozsahu 100 % oproti neúspešnému žalovanému.

3. Proti uvedenému rozhodnutiu odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej aj ako „dovolateľ“) dovolanie, v ktorom uplatnil dovolacie dôvody podľa § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. a), b) CSP.

3.1. V prvom rade namietal, že postupom odvolacieho súdu došlo k porušeniu práva žalovaného na spravodlivý proces, keď sa odklonil od ustálenej judikatúry, kedy namiesto, aby dohodu vykladal podľa skutočnej vôle zmluvných strán, tak ako ju títo prezentovali v rámci súdneho konania, kedy zmluvné strany opakovane uviedli, že ich vôľou bolo uzatvoriť dohodu o odmene, svojvoľne zmluvným stranám podsúva, že ich vôľou bolo uzatvoriť dohodu o odstúpnom. Žalovaný má zato, že dohady o skutočnej vôli účastníkov dohody (respektíve osôb oprávnených túto dohodu uzatvoriť) nie sú namieste, nakoľko jedine osoby, ktoré dohodu podpísali, vedia vypovedať o svojej skutočnej vôli, čo v danom prípade aj učinili. Z výpovede svedkov S.. O. a S.. Z. jednoznačne vyplynulo, že ako osoby oprávnené uzatvárať za žalobcu zmluvy, mali vôľu žalovanému za vykonanú prácu, respektíve ekonomický prínos žalovaného pre žalobcu vyplatiť odmenu.

3.2. Dovolateľ namietal aj nesprávne právne posúdenie odvolacím súdom a v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) vymedzil právnu otázku „či je časť právneho úkonu možno oddeliť od jeho ostatného obsahu alebo nie, je potrebné vždy vyvodiť výkladom z prejavu vôle účastníkov právneho úkonu, z povahy právneho úkonu, prípadne z okolností, za ktorých k nemu prišlo, ako i z účelu, ktorý konajúci právnym úkonom sledoval. Má za to, že odvolací súd sa pritom v danej veci odklonil od judikatúry, keď svoj záver, že tieto dve dohody je možné od seba oddeliť odôvodnil formalisticky, kedy vzal do úvahy iba to, že v danom prípade ide o samostatné dohody (právne úkony) navzájom oddeliteľné, ktoré majú hmotnoprávny základ v rozdielnych ustanoveniach Zákonníka práce, právne posúdenie týchto dohôd spadá teda pod rozdielne ustanovenia Zákonníka práce. Vôbec pritom neprihliadol na okolnosti, za ktorých k uzatvoreniu dohody došlo, ani na vôľu zmluvných strán.

3.3. Dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP vymedzil otázkou, „či je možné dohodu o odmene uzatvorenú v rámci dohody o skončení pracovného pomeru, ktorej dojednanie viedlo žalovaného ako zamestnanca k rozhodnutiu uzatvoriť samotnú dohodu o skončení pracovného pomeru, oddeliť od jej ostatného obsahu, t. j. dohody o skončení pracovného pomeru, ktorým pracovný pomer skončil“. Dovolateľ mal za to, že odvolací súd nesprávne právne posúdil, keď uviedol, že vychádzajúc z obsahu listiny prihliadajúc na povahu právnych úkonov, ktoré táto listina obsahuje, dospel k záveru, že ide o samostatné dohody (právne úkony) navzájom oddeliteľné, ktoré majú hmotnoprávny základ v rozdielnych ustanoveniach Zákonníka práce, právne posúdenie týchto dohôd spadá teda pod rozdielne ustanovenia Zákonníka práce.

3.4. V zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) dovolateľ vymedzil aj ďalšiu právnu otázku, „či iba samotná skutočnosť, že ide o vedúceho zamestnanca, bráni aplikovať ust. § 222 ods. 6 Zákonníka práce, pretože toto postavenie bráni záveru, že zamestnanec nevedel o čo ide, že bol pri uzatváraní dohody a prijímaní plnenia dobromyseľný“. Mal za to, že ak by sám žalovaný vec vnútorne vyhodnotil tak, že so svojim zamestnávateľom uzatvára dohodu o odstúpnom a nie dohodu o odmene, tak ani v danom prípade by nebolo možné tvrdiť, že žalovaný vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, nakoľko otázka platnosti alebo neplatnosti takejto dohody je v praxi komplikovaná a v judikatúre sa riešila rozdielne. Dovolateľ má za to, že iba samotná skutočnosť, že u zamestnávateľa pôsobil ako vedúci zamestnanec, respektíve štatutárny orgán, nemôže samo o sebe znamenať, že vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené.

3.5. Navrhol rozsudok odvolacieho súdu zrušiť a vec vrátiť odvolaciemu súdu na ďalšie konanie.

4. Žalobca vo svojom vyjadrení k dovolaniu žalovaného navrhol, aby dovolací súd dovolanie ako nedôvodné zamietol a priznal žalobcovi 100 % náhradu trov dovolacieho konania.

5. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania, (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je prípustné i dôvodné, a preto treba rozhodnutie odvolacieho súdu zrušiť.

6. Podľa § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v § 420 a § 421 CSP.

7. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP). Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

8. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP).

9. V posudzovanom prípade dovolateľ uplatnil dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. a), b) CSP.

10. Podľa § 420 písm. f) CSP je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

11. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP, sú a) zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b) nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom; integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne konanie. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných právnych predpisov a rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami. Jeho súčasťou nie je ani právo procesnej strany dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (porovnaj rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

12. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) CSP treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti).

13. Dovolateľ namietal, že odvolací súd sa odklonil od ustálenej judikatúry, kedy namiesto toho, aby

dohodu vykladal podľa skutočnej vôle zmluvných strán, tak ako ju títo prezentovali v rámci súdneho konania, odvolací súd svojvoľne zmluvným stranám podsúva, že ich vôľou bolo uzatvoriť dohodu o odstupnom.

14. Podľa § 384 ods. 1 CSP, ak má odvolací súd za to, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, dokazovanie v potrebnom rozsahu zopakuje sám.

15. Podľa § 385 ods. 1 CSP na prejednanie odvolania nariadi odvolací súd pojednávanie vždy, ak je potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie alebo to vyžaduje dôležitý verejný záujem.

16. Odvolací súd bez toho, aby komplexne posúdil dôkazy vykonané súdom prvej inštancie (výsluch svedkov) len skonštatoval, že obsahom dohody (bližšie z dôvodov rozhodnutia - dohoda o ukončení pracovného pomeru) bola dohoda o odstupnom, ktorá je neplatná, pretože žalovaný na ňu nemá právny nárok, toto konštatovanie uskutočnil napriek tomu, že súd prvej inštancie v bode 37. a 38. svojho rozsudku výslovne uviedol na základe výpovede svedkov (S.. S. O. a S.. Y. Z.), že ide o dohodu o odmene.

17. Porušením práva na spravodlivý proces je aj taký postup odvolacieho súdu, ak prehodnotí skutkový stav bez toho, aby na pojednávaní vykonal dokazovanie, či už zopakovaním dôkazov, ktoré vykonal súd prvej inštancie alebo vykonaním iných dôkazov, čo sa v danom prípade aj stalo.

18. Odvolací súd uzavrel, že ide o dohodu o odstupnom, napriek tomu, že súd prvej inštancie vyhodnotil predmetnú dohodu ako dohodu o odmene s odkazom na výpovede svedkov, ktoré výpovede odvolací súd nevyhodnotil.

19. Odvolací súd nezmenil rozhodnutie súdu prvej inštancie z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia, ale z dôvodu prehodnotenia vykonaných dôkazov súdom prvej inštancie, čo je porušenie § 385 CSP.

20. So zreteľom na dôvodne namietanú vadu zmätočnosti napadnutého rozhodnutia dovolací súd v súlade s jeho rozhodovacou praxou neposudzoval opodstatnenosť ďalších žalovaným uplatňovaných dovolacích námietok týkajúcich sa nesprávneho právneho posúdenia a arbitrárnosti právnych záverov súdov nižších inštancií.

21. Skutočnosť, že v konaní došlo k procesnej vade podľa § 420 písm. f) CSP je okolnosťou, pre ktorú musí dovolací súd napadnuté rozhodnutie zrušiť, pretože rozhodnutie vydané v konaní postihnutom tak závažnou procesnou vadou nemôže byť považované za správne. Dovolací súd preto rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 450 CSP) a zároveň aj zrušil uznesenie súdu prvej inštancie týkajúce sa trov konania.

22. V novom rozhodnutí odvolací súd rozhodne znova o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

23. K 1.1.2022 došlo k zmene názvu spoločnosti Tepláreň Košice, a.s. v skratke TEKO a.s. na MH Teplárenský holding, a.s., pričom IČO: 36 211 541 sa nezmenilo. Tepláreň Košice, a.s. v skratke TEKO, a.s. sa tak pod novým názvom MH Teplárenský holding, a.s., stala nástupníckou organizáciou od 1.5.2022. K 1.5.2022 došlo k zápisu zlúčenia a zmeny sídla do OR SR na MH Teplárenský holding, a.s., so sídlom Turbínová 3, 831 04 Bratislava.

24. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.