

### U z n e s e n i e

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobkyne **Z.**, bývajúcej v S., zastúpenej JUDr. H., advokátkou so sídlom v T., proti žalovanému **M.**, so sídlom v B., **o zaplatenie 939,95 € (28 317 Sk) s príslušenstvom**, vedenej na Okresnom súde Trenčín pod sp. zn. 16 C 18/2005, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne z 28. júna 2007, sp. zn. 19 Co 69/2007, takto

### r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Trenčíne z 28. júna 2007 sp. zn. 19 Co 69/2007 **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 Trenčín rozsudkom z 15. januára 2007 č.k. 16 C 18/2005-55 žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyňi do 3 dní odstupné vo výške 28 317 Sk s 9 % úrokom z omeškania od 11. júla 2004 do zaplatenia a trovy konania v sume 1 415 Sk. Vychádzal z toho, že ku skončeniu pracovného pomeru medzi účastníkmi došlo dohodou ku dňu 30. júna 2004 z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, nakoľko po tom, čo žalovaný oznámil žalobkyňi listom z 8. júna 2004, že s ňou končí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, žalobkyňa po prevzatí výpovede žalovanému oznámila, že súhlasí so skončením pracovného pomeru k 30. júnu 2004 a žalovaný jej návrh akceptoval. Vzhľadom na spôsob skončenia pracovného pomeru vznikol žalobkyňi podľa článku II ods. 4 písm. a/ bod ab/ Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2004 (ďalej aj kolektívna dohoda) nárok na zaplatenie odstupného vo výške štyroch funkčných platov. Prisúdená istina sa rovná štvornásobku funkčného platu žalobkyne zníženého o preddavok na daň z príjmov fyzických osôb. O povinnosti žalovaného zaplatiť žalobkyňi úrok z omeškania rozhodol podľa § 517 ods. 1 veta prvá, ods. 2 Občianskeho zákonníka, ich výšku stanovil podľa nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z. a priznal ich odo dňa

omeškania žalovaného (deň nasledujúci po najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru žalobkyne). O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p.

Krajský súd v Trenčíne na odvolanie žalovaného rozsudkom z 28. júna 2007 sp. zn. 19 Co 69/2007 napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu zamietol a žalobkyňu uložil povinnosť zaplatiť žalovanému v lehote 3 dní trovy konania v sume 898 Sk. Odvolací súd právny názor súdu prvého stupňa, podľa ktorého pracovný pomer medzi účastníkmi skončil dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a tým vznikol žalobkyňu podľa kolektívnej dohody nárok na odstupné, nepovažoval za správny. Podľa jeho názoru k dohode o skončení pracovného pomeru by mohlo dôjsť len v prípade, ak by žalovaný výpoveď danú žalobkyňu v súlade s ustanovením § 61 ods. 4 Zákonníka práce odvolal, žalobkyňa by s odvolaním výpovede súhlasila a následne by došlo k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce. V danom prípade k odvolaniu výpovede žalovaným nedošlo, výpoveď okamihom doručenia žalobkyňu nadobudla právne účinky a na tom nič nemení skutočnosť, že žalobkyňa požiadala žalovaného o skončenie pracovného pomeru a žalovaný v súlade s § 76 ods. 2 veta druhá Zákonníka práce splnil svoju povinnosť a jej žiadosť akceptoval. Súhlas žalovaného so skončením pracovného pomeru žalobkyne pred uplynutím výpovednej doby na žiadosť žalobkyne podľa § 76 ods. 2 veta druhá Zákonníka práce nemožno považovať za dohodu o skončení pracovného pomeru. Pretože žalobkyňa požiadala po doručení výpovede pred začatím plynutia výpovednej doby o skončenie pracovného pomeru, výpovedná doba nezačala plynúť a pracovný pomer skončil výpoveďou ku dňu, ktorý vo svojej žiadosti žalobkyňa uviedla, t.j. k 30. júnu 2004. Nakoľko podmienka na vyplatenie odstupného žalobkyňu v zmysle kolektívnej dohody (skončenie pracovného pomeru dohodou) nebola v danom prípade splnená, žalobkyňu nárok na odstupné nevznikol. Z uvedených dôvodov zmenil rozsudok súdu prvého stupňa a žalobu zamietol. Rozhodnutie o náhrade trov konania odôvodnil § 224 ods. 2 O.s.p. v spojení s § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti tomuto rozsudku krajského súdu podala žalobkyňa dovolanie s odôvodnením, že rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Navrhla zrušiť rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Za nesprávny označila názor odvolacieho súdu, že jej pracovný pomer skončil výpoveďou. Uviedla, že pracovný pomer medzi účastníkmi konania bol preukázateľne skončený z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a k jeho skončeniu došlo pred začatím plynutia

výpovednej doby, t.j. pred 1. júnom 2004. Na základe toho jej vznikol nárok na odstupné podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce, pretože splnila podmienku výpovedného dôvodu ako i podmienku skončenia pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby. Žalovaný jej toto obligatórne odstupné (§ 76 ods. 2 Zákonníka práce) aj vyplatil, čím zároveň aj potvrdil, že došlo ku skončeniu pracovného pomeru inak ako výpoveďou, pretože v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou nevzniká obligatórny nárok na odstupné (§ 76 ods. 1 Zákonníka práce). Poukázala na to, že právna úprava Zákonníka práce o odstupnom vychádza v prvom rade z dôvodov skončenia pracovného pomeru, pričom nárok na odstupné je podmienený skončením pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce, a to tak v prípade fakultatívneho odstupného podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, ako aj obligatórneho odstupného podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce za splnenia dôvodu skončenia pracovného pomeru je možné vyplatiť odstupné, ak skončí pracovný pomer výpoveďou a podľa ods. 2 tohto ustanovenia za splnenia podmienky dôvodu skončenia pracovného pomeru a jeho skončenia pred začatím plynutia výpovednej doby, vzniká nárok na odstupné, pričom právna úprava spôsob skončenia pracovného pomeru nestanovuje. Bola toho názoru, že zo znenia § 76 ods. 1 Zákonníka práce je zřejmé, že pracovný pomer nemôže skončiť výpoveďou, pretože by nevznikol nárok na odstupné; nárok podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce by sa potom zmenil na možnosť podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce. Trvala na tom, že jej pracovný pomer skončil pred začatím plynutia výpovednej doby dohodou 30. júna 2004, keď po doručení výpovede žalovaného z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (8. júna 2004), písomne 10. júna 2004 žalovanému oznámila, že súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby, t.j. dňom 30. júna 2004 a žalovaný jej 30. júna 2004 písomne oznámil, že jej pracovný pomer končí dňom 30. júna 2004 z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Ďalej uviedla, že žalovaný tým, že súhlasil so skončením pracovného pomeru dňom 30. júna 2004, výpoveď de facto odvolal a skončil s ňou pracovný pomer dohodou pred tým, než začala plynúť výpovedná doba. Tým obaja konkludentne súhlasili s odvolaním výpovede a prejavili vôľu skončiť pracovný pomer dohodou.

Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu žalobkyne uviedol, že rozsudok odvolacieho súdu je vecne správny, a preto navrhol dovolanie zamietnuť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podala včas účastníčka konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.), ktorá je zastúpená advokátom

(§ 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.) a dospel k záveru, že dovolanie je dôvodné.

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.

Vzhľadom na zákonnú povinnosť (§ 242 ods. 1 druhá veta O.s.p.) skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou z procesných väd uvedených v § 237 O.s.p., zaoberal sa dovolací súd predovšetkým otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z väd vymenovaných v § 237 písm. a/ až g/ O.s.p. (t.j. či v danej veci nejde o prípad nedostatku právomoci súdu, nedostatku spôsobilosti účastníka byť účastníkom konania, nedostatku riadneho zastúpenia procesne nespôsobilého účastníka, o prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, prípad nedostatku návrhu na začatie konania tam, kde konanie sa mohlo začať len na takýto návrh, prípad odňatia možnosti účastníka pred súdom konať, alebo prípad rozhodovania vylúčeným sudcom či súdom nesprávne obsadeným). Dovolateľka žiadnu z týchto väd nenamietala a jej existencia nevyšla v dovolacom konaní najavo. Dovolací dôvod v zmysle § 241 ods. 2 písm. a/ O.s.p. preto nie je daný.

Inou vadou konania, na ktorú musí dovolací súd prihliadnuť aj vtedy, ak nie je v dovolaní namietaná, je procesná vada, ktorá na rozdiel od väd taxatívne vymenovaných v § 237 O.s.p. nezakladá zmätočnosť rozhodnutia. Jej dôsledkom je vecná nesprávnosť, ktorej základom je porušenie procesných ustanovení upravujúcich postup súdu v občianskom súdnom konaní. Dovolací súd dovolací dôvod v zmysle § 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p. nezistil.

Napokon zostalo posúdiť, či napadnutý zmeňujúci rozsudok odvolacieho súdu, ako uvádzala žalobkyňa, 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 aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. 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.

Dovolací súd pri preskúmaní veci vychádzal z nesporného skutkového stavu ustáleného súdom prvého stupňa i odvolacím súdom, podľa ktorého bola žalobkyni 8. júna 2004 doručená výpoveď žalovaného z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, na základe ktorej mal pracovný pomer žalobkyne skončiť 30. septembra 2004. Na túto výpoveď žalobkyňa reagovala prípisom z 10. júna 2004, v ktorom oznámila zamestnávateľovi (žalovanému), že súhlasí so skončením pracovného pomeru pred uplynutím výpovednej doby, a to ku dňu 30. júna 2004. Žalovaný prípisom z 30. júna 2004, vo väzbe na uvedené oznámenie žalobkyni oznámil, že jej pracovný pomer končí 30. júna 2004. Následne žalovaný vyplatil žalobkyni odstupné vo výške zodpovedajúcej trom funkčným platom. Žalobkyňa však v dovolaní tvrdí, že jej vznikol nárok na odstupné zodpovedajúce štyrom funkčným platom, a to v zmysle ustanovenia článku II. ods. 4 písm. a/ bod ab/ Kolektívnej dohody z 22. októbra 2003 uzavretej medzi Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky a zamestnávateľmi na rok 2004, podľa ktorého zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ Zákonníka práce odstupné, a to vo výške najmenej štyroch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou.

V danom prípade z hľadiska dôvodnosti dovolania je potrebné posúdiť dve sporné skutočnosti, a to, či na daný vzťah je možné aplikovať ustanovenia článku II vyššie uvedenej kolektívnej dohody a či pracovný pomer žalobkyne skončil výpoveďou (ako uvádza odvolací súd) alebo dohodou, ako uvádza súd prvého stupňa.

Všeobecná právna úprava uzatvárania kolektívnych zmlúv je obsiahnutá v ustanoveniach zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Tento zákon umožňuje, aby kolektívnu zmluvu uzavrel aj vyšší odborový orgán.

Pre zamestnancov vo verejnej službe zákon č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov umožnil v kolektívnej dohode dohodnúť výšku odstupného presahujúcu dvojnásobok funkčného platu (§ 49 ods. 1 písm. e/ tohto zákona). Pre daný právny vzťah sa tak stalo spôsobom uvedeným v ustanovení článku II. ods. 4 písm. a/ bod ab/ Kolektívnej dohody z 22. októbra 2003 uzavretej medzi Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky a zamestnávateľmi na rok 2004.

Nakoľko zákon č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe bol s účinnosťou od 1. januára 2004 zrušený zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, bolo treba posúdiť, ako táto nová právna úprava zasiahla do vzťahov vyplývajúcich z kolektívnej dohody uzavretej na základe zákona č. 313/2001 Z.z. pre rok 2004. Podľa § 31 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. kolektívna dohoda vo verejnej službe na rok 2004 a nároky z nej vyplývajúce sa v roku 2004 uplatňujú podľa predpisov platných do 31. decembra 2003. Z vyššie uvedeného teda vyvstáva záver, že kolektívna dohoda uzavretá za účinnosti zrušeného zákona sa bude aplikovať aj na pracovnoprávne vzťahy v roku 2004.

Pokiaľ ide o posúdenie ďalšej spornej skutočnosti súvisiacej so spôsobom skončenia pracovného pomeru medzi žalobkyňou a žalovaným, t.j. či pracovný pomer žalobkyne skončil výpoveďou alebo dohodou, dovolací súd pri jej posudzovaní vychádzal z prejavov oboch účastníkov uvedených vyššie a pri ich výklade vychádzal z ustanovenia § 15 Zákonníka práce, podľa ktorého prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Aj keď na vznik nároku na odstupné vo výške štyroch funkčných platov (v zmysle kolektívnej dohody) priamo nedopadá ustanovenie § 76 ods. 2 Zákonníka práce (v znení platnom 8. júna 2004), pri hodnotení prejavov účastníkov konania v súvislosti so skončením pracovného pomeru súd vzal zreteľ aj na toto ustanovenie Zákonníka práce, ktoré vo všeobecnosti umožňuje zamestnancovi pred začatím plynutia výpovednej doby oznámiť zamestnávateľovi, že súhlasí so skončením pracovného pomeru, pričom zamestnávateľ musí tejto žiadosti zamestnanca vyhovieť (§ 76 ods. 2 posledná veta – á contrario Zákonníka práce), pričom v posudzovanej veci zamestnávateľ aj požiadavke zamestnankyne vyhovel prípisom z 30. júna 2004. Dovolací súd navyše nevhľadal žiadny dôvod uprieť zamestnancovi verejnej služby možnosť využiť právo oznámiť zamestnávateľovi skoršie skončenie pracovného pomeru a privodiť tak iný spôsob skončenia pracovného pomeru ako výpoveďou. Z týchto dôvodov výklad, ktorý v dovolaní napadnutom rozhodnutí zaujal odvolací súd, je príliš formalistický a je v rozpore s dobrými

mravmi. Preto dovolací súd má za to, že pracovný pomer žalobkyne skončil dohodou a súčasne boli naplnené predpoklady pre vznik nároku na odstupné v sume zodpovedajúcej štyrom funkčným platom v zmysle článku II. ods. 4 písm. a/ bod ab/ Kolektívnej dohody z 22. októbra 2003 uzavretej medzi Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky a zamestnávateľmi na rok 2004.

Z uvedených dôvodov dospel dovolací súd k záveru, že dovolaním napadnutý zmeňujúci rozsudok odvolacieho súdu, ktorým bola žaloba zamietnutá, spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Najvyšší súd Slovenskej republiky vzhľadom na uvedené svojím uznesením zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vec vrátil Krajskému súdu v Trenčíne na ďalšie konanie (§ 243b O.s.p.).

V novom rozhodnutí rozhodne súd znova 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 22. apríla 2009**

**JUDr. Daniela S u č a n s k á, v.r.**  
**predsedníčka senátu**

Za správnosť vyhotovenia: Klaudia Vrauková