

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	7Cdo/284/2018
Identifikačné číslo spisu:	1314203718
Dátum vydania rozhodnutia:	30.01.2020
Meno a priezvisko:	JUDr. Peter Brňák
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2020:1314203718.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu L.. N.. H. B., bývajúceho v N., O.. O. Č.. XX, zastúpeného opatrovníkom Š. S., bývajúcim v N., S. XX, zastúpeného advokátkou JUDr. Andreou Slezákovou, Advokátska kancelária JUDr. Andrea Slezáková s.r.o., so sídlom v Banskej Bystrici, Robotnícka 10, proti žalovanej Detskej fakultnej nemocnici s poliklinikou Bratislava, Limbová 1, Bratislava, o zaplatenie 22.711,23 € s príslušenstvom, vedenom na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 16 Cpr 3/2014, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 30. novembra 2017 sp. zn. 3 CoPr 14/2015, takto

rozhodol:

Dovola n i e .

Žalovaná nemá nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava III (ďalej aj „prvostupňový súd“ alebo „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo 14. apríla 2015 č. k. 16 Cpr 3/2014-212 uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobcovi 11.355,62 € s 5,25 % úrokom z omeškania ročne od 15.11.2013 do zaplatenia; vo zvyšku žalobu zamietol a rozhodol, že žiaden z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania.

1.1. V odôvodnení uviedol, že žalobca sa domáhal zaplatenia 22.711,23 € s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % ročne od 15.11.2013 do zaplatenia titulom odstupného po skončení pracovného pomeru, a to vo výške 10 násobku jeho priemerného mesačného zárobku. Dňa 7.6.2013 uzatvorili žalobca a žalovaná podľa § 60 Zákonníka práce dohodu o skončení pracovného pomeru. V tejto sa dohodli, že pracovný pomer žalobcu skončí dňa 31.10.2013 a zároveň v súvislosti so skončením pracovného pomeru žalobcu sa žalovaná zaviazala zaplatiť žalobcovi podľa § 76 ods. 7 Zákonníka práce odstupné vo výške 10 násobku priemerného mesačného zárobku žalobcu vo výplatnom termíne určenom na výplatu mzdy za mesiac október 2013.

1.2. Spornou medzi stranami zostala otázka právneho posúdenia existencie nároku na odstupné po skončení pracovného pomeru na základe uzatvorenej dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 7.6.2013 obsahujúcej záväzok žalovanej vyplatiť žalobcovi odstupné vo výške 10 násobku priemerného mesačného zárobku podľa § 76 ods. 7 Zákonníka práce. Zákonný rámec vzniku nároku na odstupné, ako aj jeho rozsah, je obsiahnutý v § 76 ods. 1 až 7 Zákonníka práce, pričom ods. 1 a 2 upravujú

minimálny zákonný nárok odstupného v ustanovených prípadoch (keď pri organizačných a racionalizačných opatreniach dochádza k skončeniu pracovného pomeru, či už dohodou alebo výpoveďou), diferencovane podľa počtu odpracovaných rokov a úprava podľa ods. 7 tohto ustanovenia umožňuje poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch (aké sú uvedené v ods. 1 a 2), avšak nesmie svojim obsahom a účelom odporovať zákonu, obchádzať ho, priečiť sa dobrým mravom; takto poskytnuté odstupné podľa § 76 ods. 7 Zákonníka práce by teda malo rešpektovať Základné zásady Zákonníka práce a pokiaľ je predmetom dvojstranného právneho úkonu, spĺňať podmienky platnosti právneho úkonu podľa Občianskeho zákonníka (§ 34 až 51 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce).

1.3. Súd prvej inštalácie sa stotožnil s právnou argumentáciou právneho zástupcu žalobcu ohľadom kogentnej povahy právnych predpisov upravujúcich pracovnoprávne vzťahy, umožňujúcej ich účastníkom uzavrieť len zmluvy výslovne pracovnoprávnymi predpismi upravené, vzhľadom k čomu sa zmluvná voľnosť uplatňuje iba v prípadoch, keď to pracovnoprávne predpisy umožňujú, pričom práve takým prípadom je aj dohoda o odstupnom v zmysle § 76 ods. 7 Zákonníka práce, ktoré umožňuje zamestnávateľovi poskytnúť zamestnancovi vyššie odstupné a odchýliť sa od zákonného minima stanoveného v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

1.4. Pokiaľ sa zamestnávateľ rozhodne poskytovať odstupné diferencovane podľa prípadnej dohody so zamestnancom už pri vzniku pracovného pomeru v rámci dojednania v pracovnej zmluve alebo v dohode o skončení pracovného pomeru, musí dbať na to, aby sa pri poskytovaní takéhoto osobitne dojednaného odstupného (§ 76 ods. 7 Zákonníka práce) nedopúšťal priamej diskriminácie podľa § 1 a § 13 Zákonníka práce. Mal by dbať na to, aby diferencovanosť výšky a podmienky poskytovania odstupného mali určitého spoločného menovateľa (príslušnosť k určitej kategórii zamestnancov, povahu vykonávanej práce, dobu zamestnania, špecifické pracovné úlohy, a pod.) a tieto podmienky jednoznačne vymedziť (napr. v pracovnom poriadku, interných predpisoch...) tak, aby nevznikla pochybnosť o uplatňovaní autonómnej vôle zamestnávateľa alebo zmluvnej voľnosti zúčastnených strán pracovnoprávneho vzťahu v súlade s účelom zákona a základnými zásadami pracovného práva. Medzi tieto základné zásady pracovného práva patria okrem iných, aj zásada rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie, uvedené v čl. I Základných zásad, § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a § 3 ods. 1 v spojení s § 6 ods. 2 písm. b/ Antidiskriminačného zákona.

1.5. V konaní nebolo sporné, že v rokoch 2012 až 2014 skončila žalovaná približne so 68 zamestnancami pracovný pomer, či už dohodou alebo výpoveďou. Ani v jednom prípade, okrem prípadu žalobcu, nebolo dohodnuté odstupné vo výške 10 násobku priemerného mesačného zárobku. V dvoch prípadoch bolo dohodnuté odstupné vo výške 8 násobku priemerného mesačného zárobku, a to u A. T. (vodiča) predstavovalo celkovú sumu 8.984,72 € a L.. O. C. (námetníka pre ekonomiku) sumu 22.037,44 €. V jednom prípade bolo vyplatené odstupné vo výške 6 násobku (suma 4.588,08 €) a v ostatných prípadoch predstavovalo odstupné 2 až 5 násobok priemerného mesačného zárobku a nepresiahlo sumu 10.377,- €, pričom u zamestnancov, ktorí pracovali u žalovanej minimálne 20 rokov, tzn. ako v prípade žalobcu, odstupné predstavovalo 4 alebo 5 násobok priemerného mesačného zárobku a vo finančnom vyčíslení sumu odstupného od 3.500,- € do 10.377,- €.

1.6. Z uvedeného podľa súdu prvej inštalácie vyplýva, že v rozhodujúcom období bolo zamestnancom s obdobným počtom odpracovaných rokov ako žalobca (nad 20 rokov) poskytnuté odstupné pri skončení pracovného pomeru, navyše vždy iba v súvislosti s organizačnými zmenami, maximálne vo výške 4 a 5 násobku priemerného mesačného zárobku a iba v dvoch ďalších prípadoch (p. T. a L.. C.) bolo priznané a vyplatené pri skončení pracovného pomeru vyššie odstupné (8 násobok), ktoré však podľa názoru prvostupňového súdu rovnako možno považovať za nezákonné z dôvodu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie vo vzťahu k ostatným zamestnancom žalovanej, ako aj pre rozpor s dobrými mravmi. Taktiež iba v prípade žalobcu a L.. C. neboli dôvodom skončenia pracovného pomeru organizačné zmeny, tzn. odstupné bolo priznané z iných dôvodov. Porušenie uvedených základných zásad platných v pracovnoprávných vzťahoch je zrejmé práve z toho, že za rovnakej situácii (počet odpracovaných rokov) nedošlo k rovnakému zaobchádzaniu (nárok žalobcu na odstupné vo výške 10 násobok priemerného mesačného zárobku, oproti nároku ostatných vo výške 4 až 5 násobku priemerného mesačného zárobku), čo znamená, že výška nároku žalobcu na odstupné je vo vzťahu k nároku iných zamestnancov žalovanej na odstupné o dvojnásobok vyššia. Je pritom bez právneho významu argumentácia žalobcu, že výška jeho odstupného v podobe 10 násobku priemerného

mesačného zárobku odráža dôležitosť jeho pracovnej pozície ako zástupcu riaditeľa (námestníka) prevádzkovo technického úseku žalovanej a jeho pracovné zásluhy na tejto pozícii (ktorú navyše zastával iba 6 rokov), ako aj svedomitý a poctivý prístup k práci, ktoré sú nesporne pre akýkoľvek výkon práce žiaduce a vyplývajú priamo z ustanovení pracovného práva, pričom však samotná dohoda o odstupnom takého dôvody ani neobsahovala a boli iba jednostranným konštatovaním žalobcu, ktorými uplatnený nárok zdôvodňoval. Dôležitosť pracovnej pozície žalobcu ako vedúceho zamestnanca bola premietnutá už do výšky jeho funkčného platu.

1.7. Z uvedeného podľa súdu prvej inštancie vyplýva, že priznanie odstupného žalobcovi podľa § 76 ods. 7 Zákonníka práce v čl. II bod 1 dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 7.6.2013, čo do svojho právneho základu je zákonným nárokom a jeho uplatnenie voči žalovanej je dôvodné, avšak jeho rozsah (v podobe 10 násobku jeho priemerného mesačného zárobku) je v rozpore so zásadami rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie podľa čl. 1 a 2 Základných zásad Zákonníka práce, v rozpore s ustanoveniami § 13 ods. 1 až 3 Zákonníka práce v spojení s § 2 ods. 1 a 6 ods. 2 písm. b) Antidiskriminačného zákona, a to nad rámec rozsahu, v akom bolo priznané iným zamestnancom odporcu (max. 5 násobok priemerného mesačného zárobku).

1.8. Zároveň uvedený prejav vôle zamestnávateľa (priznať zamestnancovi zvýšené odstupné vo výške 10 násobku priemerného mesačného zárobku) je aj v rozpore s § 15 Zákonníka práce, v zmysle ktorého prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom, pričom pojem dobré mravy možno stotožniť so všeobecne spoločensky uznávanými zásadami konania v právnom styku (poctivosť, nezneužívanie výkonu práv, nešíkanózny spôsob výkonu práva, rešpektovanie rovnosti účastníkov občianskoprávných vzťahov), vzhľadom k čomu uvedený prejav vôle nemôže pri jeho výklade zodpovedať dobrým mravom, keďže takýmto prejavom došlo k porušeniu základných zásad Zákonníka práce a ustanovení Antidiskriminačného zákona, čo s odkazom na § 39 Občianskeho zákonníka zakladá absolútnu neplatnosť takého prejavu vôle (právneho úkonu). Preto je dojednanie zvýšeného odstupného v dohode o skončení pracovného pomeru neplatné (absolútna neplatnosť) v zmysle s § 1 ods. 2 Zákonníka práce a § 39 a 41 Občianskeho zákonníka, keď sa jedná o dojednanie, ktoré svojím obsahom odporuje zákonu, pričom ide o neplatnosť čiastočnú, tzn. neplatná je iba tá časť dohody, týkajúca sa dojednania zvýšeného odstupného nad rámec 5 násobku priemerného mesačného zárobku (§ 41 Občianskeho zákonníka). Dohoda medzi stranami je v časti dojednania zvýšeného odstupného v rozsahu 5 násobku priemernej mesačnej mzdy absolútne neplatná a plnením na základe tejto dohody (bez právneho dôvodu), by na strane žalobcu prišlo k bezdôvodnému obohateniu (§ 222 Zákonníka práce).

1.9. Vzhľadom k tomu, že súd prvej inštancie považoval právny základ nároku žalobcu na odstupné priznaný podľa § 76 ods. 7 Zákonníka práce v čl. II bodu 1 uvedenej dohody za dôvodný, a to v rozsahu 5 násobku jeho priemerného mesačného zárobku, zohľadňujúc všetky uvedené kritériá (súlady so základnými zásadami pracovného práva so zameraním sa na zásadu rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácie a podmienky platnosti právneho úkonu podľa § 34 až 51 Občianskeho zákonníka), priznal žalobcovi uplatnený nárok v tomto rozsahu. Výška priemerného mesačného zárobku žalobcu pre účely výpočtu odstupného nebola v danom prípade sporná a súd prvej inštancie ju mal preukázanú aj predloženými dokladmi, pričom vychádzajúc z priemerného hodinového zárobku žalobcu 13,929 € x 163,05 hod/ mesiac (§ 134 Zákonníka práce) predstavuje sumu 2.271,123 €, tzn. odstupné v rozsahu 5 násobku priemerného mesačného zárobku priznal v sume 11.355,62 € (5 x 2.271,123) a vo zvyšku žalobu z vyššie uvedených dôvodov zamietol.

1.10. Pre úplnosť súd prvej inštancie uviedol, že súd nemusí zodpovedať všetky otázky nastolené stranami sporu, ale len na tie, ktoré majú pre spor podstatný význam, prípadne dostačujúco objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia. Preto pri svojom rozhodnutí nebral do úvahy argumenty žalovanej, že je štátnou príspevkovou organizáciou a jej finančné prostriedky by sa mali primárne používať na iné účely ako vyplácanie odstupného (nákup liekov atď.) a argumenty žalobcu ohľadom neštandardného správania sa žalovanej (odvolanie z funkcie, zmena platového zaradenia, nový návrh dohody o skončení pracovného pomeru), nakoľko tieto skutočnosti sú vo vzťahu k uplatnenému nároku právne bezvýznamné a na rozhodnutie by nemali žiaden vplyv.

1.11. Nakoľko sa žalovaná s plnením dostala do omeškania a žalobca si uplatnil zároveň s istinou zákonný úrok z omeškania v zmysle § 517 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., súd prvej inštancie priznal žalobcovi úroky z omeškania z priznanej sumy od

15.11.2013 (deň nasledujúci po výplatnom termíne mzdy za október 2013, kedy sa žalovaná dostala s plnením do omeškania), až do zaplattenia vo výške o 5 percentuálnych bodov vyššej ako je základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky, platná ku dňu uplatnenia si úroku z omeškania žalobcom; výška úrokov z omeškania k 15.11.2013 bola 5,25 % ročne. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 2 O.s.p.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu rozsudkom z 30. novembra 2017 sp. zn. 3 CoPr 14/2015 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil.

2.1. Odvolací súd uviedol, že rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti potvrdil, pretože je vecne správny a nakoľko sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku, konštatuje správnosť jeho dôvodov (§ 387 ods. 1 a 2 CSP).

2.2. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku odvolací súd uviedol, že odstupné v zmysle § 76 ods. 7 Zákonníka práce má byť dohodnuté (najmä ak ide o prípady individuálnej výšky odstupného) v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Súd prvej inštancie preto správne vec posudzoval aj z pohľadu dodržania uvedenej zásady. Takéto posudzovanie nepopiera autonómiu vôle strán a ani nezasahuje do prejavenej vôle strán, ako uviedol žalobca, ale vychádza z čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce § 13 ods. 1, 2 a 3 Zákonníka práce a § 2 ods. 1, 2, § 3 ods. 1, 2 a § 6 ods. 2 písm. b) zákona č. 365/2004 Z.z. V zhode so záverom súdu prvej inštancie je teda potrebné, aby zmluvná voľnosť pri dohode o odstupnom v zmysle § 76 ods. 7 Zákonníka práce bola uplatňovaná v súlade s ďalšími ustanoveniami zákona a v zmysle jeho základných zásad tak, aby zákonu neodporovala alebo sa nepriečila dobrým mravom. Súd prvej inštancie pritom neporovnával neporovnateľné, keď porovnateľný zamestnanec v pracovnom práve zahŕňa zásadne všetkých zamestnancov u jedného zamestnávateľa. Zistiť, či ide o diskrimináciu, je totiž zásadne možné len pri porovnaní účinkov konania zamestnávateľa v rámci skupiny osôb, ktoré tvoria zásadne a predovšetkým zamestnanci toho istého zamestnávateľa. Súd prvého stupňa sa potom dôkladne zaoberal dodržaním zásady rovnakého zaobchádzania pri poskytovaní odstupného zamestnancom žalovanej.

2.3. Žalobca v odvolaní nespochybnil správnosť zistení súdu prvej inštancie ohľadom množstva porovnávaných zamestnancov žalovanej, ktorým v rokoch 2012 - 2014 žalovaná poskytla odstupné, a ani ohľadom výšky poskytnutého odstupného. Vzhľadom k časovému rozpätiu a množstvu porovnávaných zamestnancov žalovanej odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie sa dôkladne zaoberal dodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, pričom svoje zistenia odôvodnil spôsobom zodpovedajúcim § 157 ods. 2 OSP. Neobstoí odvolacia námietka žalobcu, že pracovný pomer s porovnávanými zamestnancami bol skončený z organizačných dôvodov, keď účelom odstupného je poskytnutie peňažného plnenia zo strany zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru, a to prioritne pri skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov. Žalobca pritom uzavrel dohodu o skončení pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu. Uzavretie takejto dohody o skončení pracovného pomeru síce nepredstavuje nedostatok základu nároku na poskytnutie odstupného v zmysle § 76 ods. 7 Zákonníka práce, avšak taktiež týmto nemožno odôvodňovať nárok na poskytnutie takéhoto odstupného vo väčšej výške z pohľadu dodržania zásady rovnakého zaobchádzania. Tvrdenu náročnosťou pracovnej pozície žalobcu sa rovnako dostatočne zaoberal súd prvej inštancie, pričom svoje závery aj ohľadom uvedeného vo vzťahu k dodržaniu zásady rovnakého zaobchádzania odôvodnil spôsobom zodpovedajúcim § 157 ods. 2 OSP.

2.4. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol tak, že žalovanej priznal proti žalobcovi plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania, nakoľko mala vo veci plný úspech.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, prípustnosť ktorého odôvodnil § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Žalobca v podstate (iba) zopakoval argumentáciu uvedenú v odvolaní proti rozsudku súdu prvej inštancie. V podstatnom namieta, že nepriznaním mu odstupného v plnom stranami dohodnutom rozsahu súdy popreli autonómiu vôle účastníkov právneho úkonu bez právneho základu. V tejto spojitosti poukázal na ustanovenie čl. 2 Základných zásad, § 1 ods. 6, § 15 a § 17 ods. 3 Zákonníka práce. Pokiaľ nižšie súdy porovnávali v inkriminovanom čase výšku priznaného odstupného u iných zamestnancov žalovanej, žalobca poukázal na prípad L. C. a A. T., ktorí boli (ako on) v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu žalovanej a ktorým bolo vyplatené odstupné vo výške 8 - násobku ich priemerného mesačného zárobku. Podľa

jeho názoru súd v okolnostiach posudzovanej veci nemal moderačné právo znížiť alebo zvýšiť nárok zamestnanca a rovnako postupoval v rozpore s § 76 ods. 7 Zákonníka práce, čím poprel dispozitívnosť tohto ustanovenia. Na základe uvedeného navrhol, aby dovolací súd zrušil oba nižšie rozsudky a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

4. Žalovaná sa k dovolaniu nevyjadрила.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 Civilného sporového poriadku - ďalej len „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 treba odmietnuť.

6. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f/ CSP, je procesnou povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a označiť v dovolaní náležitým spôsobom dovolací dôvod (§ 421 CSP v spojení s § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dôvodom prípustnosti dovolania.

7. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnu (nie skutkovú) hmotnoprávnej alebo procesnoprávnej povahy, ktorú odvolací súd riešil a na jej riešení založil svoje rozhodnutie, pričom táto ešte nebola riešená dovolacími senátmi najvyššieho súdu, takže vo vzťahu k nej sa ani nemohla ustáliť rozhodovacia prax dovolacieho súdu. Ak procesná strana vyvodzuje prípustnosť dovolania z tohto ustanovenia, musí: a/ konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a b/ uviesť, ako mala byť táto otázka správne riešená. Otázka relevantná podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP musí byť preto procesnou stranou vymedzená v dovolaní jasným, určitým, zrozumiteľným spôsobom, ktorý umožňuje posúdiť prípustnosť (prípadne aj dôvodnosť) dovolania.

8. Nevyhnutnou podmienkou prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP je, že sa týka právnej otázky, na riešení ktorej založil odvolací súd svoje rozhodnutie. Toto ustanovenie dopadá len na takú právnu otázku, ktorú: a/ odvolací súd riešil [neponechal ju nepovšimnutou a pri svojich právnych úvahách nedotknutou, ale ju riadne nastolil, vysvetlil jej podstatu, vyjadril vo vzťahu k nej svoje právne úvahy (prípadne možnosti odlišných prístupov k jej riešeniu) a vysvetlil jej riešenie a tiež dôvody, so zreteľom na ktoré zvolil práve riešenie, na ktorom založil svoje rozhodnutie], a b/ (zároveň) dovolací súd ešte neriešil. Otázka, ktorou sa strany sporu, prípadne aj súd v konaní síce zaoberali, na vyriešení ktorej ale nie je v konečnom dôsledku založené dovolaním napadnuté rozhodnutie, nie je relevantná v zmysle tohto ustanovenia (3 Cdo 214/2018).

9. Dovolateľ podľa obsahu dovolania (§ 124 ods. 1 CSP) v podstatnom namieta, že nepriznaním mu odstupného v plnom stranami dohodnutom rozsahu súdy bez právneho základu poprel autonómiu vôle účastníkov právneho úkonu. Inak povedané, súdy (predovšetkým odvolací súd) pri svojom rozhodovaní bez právneho základu (teda svojvoľne, pozn.) odmietli rešpektovať - v súvislosti s dohodou sporových strán o odstupnom - princíp zmluvnej autonómie. V rozsahu takto nastolenej otázky žalobca v dovolaní vytýkal odvolaciemu súdu, že nemal moderačné právo znížiť alebo zvýšiť nárok zamestnanca a rovnako postupoval v rozpore s § 76 ods. 7 Zákonníka práce, čím poprel dispozitívnosť tohto ustanovenia. V neposlednom rade namieta hodnotenie vykonaných dôkazov v prípadoch dvoch zamestnancov, ktorí dostali odstupné vo výške 8-násobku ich priemerného mesačného zárobku (bod 3). Nie bez významu bolo pre účely dovolacieho konania zistenie, že podané dovolanie sa v podstate zhodovalo s podaným odvolaním žalobcu.

10. Súd prvej inštancie (jeho závery podľa § 387 ods. 1 a 2 CSP platia aj pre odvolacie rozhodnutie)

založil svoje rozhodnutie na právnom závere, že „priznanie odstupného navrhovateľovi podľa § 76 ods. 7 Zákonníka práce v Čl. II bod 1 Dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 07. 06. 2013, čo do svojho právneho základu je zákonným nárokom a jeho uplatnenie voči odporcovi je dôvodné, avšak jeho rozsah (v podobe 10 násobku jeho priemerného mesačného zárobku) je v rozpore so zásadami rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie podľa čl. 1 a 2 Základných zásad Zákonníka práce, v rozpore s ustanoveniami § 13 ods. 1 až 3 Zákonníka práce v spojení s § 2 ods. 1 a 6 ods. 2 písm. b) Antidiskriminačného zákona, a to nad rámec, v akom rozsahu bolo priznané iným zamestnancom odporcu (max. 5 násobok PMZ) ... Zároveň ... je aj v rozpore s ustanovením § 15 Zákonníka práce, v zmysle ktorého prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom ... keďže takýmto prejavom došlo k porušeniu základných zásad Zákonníka práce a ustanovení Antidiskriminačného zákona, čo s odkazom na ust. § 39 Občianskeho zákonníka zakladá absolútnu neplatnosť takého prejavu vôle (právneho úkonu). Preto je dojednanie zvýšeného odstupného v dohode o skončení pracovného pomeru neplatné (absolútna neplatnosť) v zmysle s ust. § 1 ods. 2 Zákonníka práce a ust. § 39 a 41 Občianskeho zákonníka, keď sa jedná o dojednanie, ktoré svojím obsahom odporuje zákonu, pričom ide o neplatnosť čiastočnú, tzn. neplatná je iba tá časť dohody, týkajúca sa dojednania zvýšeného odstupného nad rámec 5 násobku priemerného mesačného zárobku, (§ 41 Občianskeho zákonníka).“ (bod 1.)

10.1. Odvolací súd, reagujúc aj na odvolacie námietky žalobcu na zdôraznenie správnosti rozsudku súdu prvej inštancie uviedol, že „odstupné v zmysle § 76 ods. 7 Zákonníka práce má byť dohodnuté (najmä ak ide o prípady individuálnej výšky odstupného) v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Súd prvej inštancie preto správne vec posudzoval aj z pohľadu dodržania uvedenej zásady. Takéto posudzovanie nepopiera autonómiu vôle strán a ani nezasahuje do prejavenej vôle strán, ako uviedol žalobca, ale vychádza z čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce § 13 ods. 1, 2 a 3 Zákonníka práce a § 2 ods. 1, 2, § 3 ods. 1, 2 a § 6 ods. 2 písm. b) zákona č. 365/2004 Z.z. V zhode so záverom súdu prvej inštancie je teda potrebné, aby zmluvná voľnosť pri dohode o odstupnom v zmysle § 76 ods. 7 Zákonníka práce bola uplatňovaná v súlade s ďalšími ustanoveniami zákona a v zmysle jeho základných zásad tak, aby zákonu neodporovala alebo sa nepriečila dobrým mravom. Súd prvej inštancie pritom neporovnával neporovnateľné, keď porovnateľný zamestnanec v pracovnom práve zahŕňa zásadne všetkých zamestnancov u jedného zamestnávateľa. Zistiť, či ide o diskrimináciu, je totiž zásadne možné len pri porovnaní účinkov konania zamestnávateľa v rámci skupiny osôb, ktoré tvoria zásadne a predovšetkým zamestnanci toho istého zamestnávateľa. Súd prvého stupňa sa potom dôkladne zaoberal dodržaním zásady rovnakého zaobchádzania pri poskytovaní odstupného zamestnancom žalovanej.“ (bod 2.2)

10.2. Otázkou, na ktorú žalobca upriamuje pozornosť v dovolaní a z ktorej vyvodzuje svoje presvedčenie o prípustnosti jeho dovolania (t.j. že odvolací súd svojvoľne odmietol rešpektovať princíp zmluvnej autonómie) sa súdy v tej najvšeobecnejšej rovine zaoberali, ale iba v tom zmysle, že v danej veci uprednostnili pred princípom zmluvnej autonómie princíp dobrých mravov a zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie, ktoré boli rozhodujúce pre záver o neplatnosti časti dohody sporových strán o odstupnom. Tieto právne závery odvolacieho súdu nepochybne tvorili právny základ jeho rozhodnutia. V žiadnom prípade preto neplatí námietka žalobcu, že súdy odmietli rešpektovať princíp zmluvnej autonómie svojvoľne (bez právneho základu). Na vyriešení takejto otázky nie je v konečnom dôsledku založené dovolaním napadnuté odvolacie rozhodnutie. Preto takáto otázka nie je ani relevantná v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP (bod 8 in fine).

10.3. Nad rámec uvedeného dovolací súd dodáva, že najvyšší súd už opakovane rozhodoval v podobných súvislostiach, keď v prípadoch odstupného (manažérskych zmlúv) nebol dostačujúci (iba) princíp zmluvnej voľnosti pre úspech v súdnom konaní. Napr. vo veci sp. zn. 2 Obo 17/2015 (publikovanej ako R 86/2018) najvyšší súd v strete princípu zmluvnej autonómie s princípom dobrých mravov dal prednosť práve princípom dobrých mravov, a to z hľadiska zmluvnej nevyváženosti. Vo veci sp. zn. 4 Cdo 85/2000 podľa názoru najvyššieho súdu „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 rozhodnutí 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.». Aj keď uvedené rozhodnutia neriešili totožný problém, aký bol posudzovaný v prejednávanej veci, jeho všeobecné východiska naznačujú, že princíp zmluvnej autonómie pri posudzovaní neprimeraného odstúpného nepôsobí za každých okolností dominantne a absolútne.

10.4. Žalobca nad rámec „podstatnej“ námietky nesúhlasil, či polemizoval s názormi odvolacieho súdu (bod 9 veta tretia a štvrtá), v ktorom prípade však celkom očividne absentuje jasná formulácia právnej otázky.

11. Vzhľadom na to, že odvolací súd na riešení dovolateľom nastolenej otázky (odvolací súd svojvoľne odmietol rešpektovať princíp zmluvnej autonómie) nezaložil svoje rozhodnutie (bod 10.2.), resp. v ďalších námietkach absentuje jasná formulácia právnej otázky (bod 10.4.), dospel dovolací súd k záveru, že je neopodstatnená argumentácia dovolateľa, podľa ktorej je jeho dovolanie prípustné v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ CSP.

12. Podľa § 447 CSP dovolací súd odmietne dovolanie, ak a/ bolo podané oneskorene, b/ bolo podané neoprávnenou osobou, c/ smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému nie je dovolanie prípustné, d/ nemá náležitosti podľa § 428, e/ neboli splnené podmienky podľa § 429 alebo f/ nie je odôvodnené prípustnými dovolacími dôvodmi alebo ak dovolacie dôvody nie sú vymedzené spôsobom uvedeným v § 431 až 435.

13. Z týchto dôvodov najvyšší súd dovolanie žalobcu odmietol podľa § 447 písm. f/ CSP.

14. Najvyšší súd rozhodnutie o trovách dovolacieho konania neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.