

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5Cdo/377/2014
Identifikačné číslo spisu:	4112210092
Dátum vydania rozhodnutia:	29.11.2016
Meno a priezvisko:	JUDr. Helena Haukvitzová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2016:4112210092.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Heleny Haukvitzovej a členov senátu JUDr. Sone Mesiarkinovej a JUDr. Mariána Sluka, PhD., v spore žalobkyne Obec Veľké Zálužie, so sídlom vo Veľkom Záluží, Obecná 955, IČO: 00 308 595, zastúpenej Mgr. Ľudmilou Krajínčákovou Blahovou, advokátkou so sídlom vo Veľkom Záluží, J. Hollého 1468/1, proti žalovanej Mgr. T. K. bývajúcej vo F., o zaplatenie 7 201,66 € s príslušenstvom, vedenom na Okresnom súde Nitra pod sp.zn. 10C/33/2012, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Nitre z 9. apríla 2014 sp.zn. 5Co/281/2013, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Nitre z 9. apríla 2014 sp.zn. 5Co/281/2013 z r u š u j e a vec vracia tomuto súdu na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Nitra (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 22. mája 2013, č.k. 10C/33/2012-210 uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni 6 300 € do troch dní od právoplatnosti rozsudku; v zostávajúcej časti žalobu zamietol. Rozhodnutie o trovách konania si vyhradil rozhodnúť v lehote do 30 dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. Rozhodol tak s odôvodnením, že žalovaná sa bezdôvodne obohatila na úkor žalobkyne (§ 222 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení účinnom do 31. decembra 2010; ďalej len „Zákonník práce“) prijatím šesťmesačného odstupného na základe dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 20. decembra 2010, ktorú súd v časti vyplatenia odstupného vyhodnotil ako neplatnú pre rozpor so zákonom. Vychádzal zo zistenia, že v čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru medzi stranami sporu, právna úprava (§ 76 ods. 1 Zákonníka práce) neumožňovala priznanie odstupného pre prípad skončenia pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu. Obec hospodáriaca s rozpočtovými prostriedkami mohla s nimi nakladať len v súlade so zákonom, a preto starosta obce mal aj v otázke odstupného postupovať striktne v medziach Zákonníka práce. Žalovaná pracovala v pozícii vedúcej personálneho útvaru, musela teda vedieť, že jej odstupné nepatrí. Aj z ďalších okolností prípadu najmä z dátumu vyplatenia odstupného pred nástupom nového starostu do funkcie a mimo výplatného termínu, súd vyvodil, že žalovaná nebola dobromyseľná, a preto bola vo veci splnená aj podmienka vrátenia bezdôvodného obohatenia v zmysle ustanovenia § 222 ods. 6 Zákonníka práce. Z tohto dôvodu žalobe vyhovel v rozsahu vyplateného odstupného. Pokiaľ

žalobkyňa žiadala aj vrátenie súm za používanie mobilného telefónu, súd žalobu zamietol pre neunesenie dôkazného bremena najmä vo vzťahu k prevzatíu a odovzdaniu mobilného telefónu žalovanou. O trovách konania si s poukazom na ustanovenie § 151 ods. 3 O.s.p. vymienil právo rozhodnúť v lehote 30 dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. Proti tomuto rozhodnutiu v jeho vyhovujúcej časti podala odvolanie žalovaná.

2. Krajský súd v Nitre rozsudkom z 9. apríla 2014 sp.zn. 5Co/281/2013, rozhodnutie súdu prvej inštancie v napadnutej vyhovujúcej časti zmenil tak, že žalobu zamietol (§ 220 O.s.p.). Odvolací súd na rozdiel od súdu prvej inštancie bol toho názoru, že na vec je potrebné aplikovať ustanovenie § 1 ods. 6 Zákonníka práce, podľa ktorého je možné v pracovnoprávných vzťahoch upraviť pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje zákon s výnimkou kogentných ustanovení. Ustanovenie § 76 ods. 1 Zákonníka práce označil ako relatívne kogentné, ktoré v taxatívne určených prípadoch skončenia pracovného pomeru stanovuje minimálnu výšku odstupného, avšak nezakazuje poskytnutie odstupného zamestnancovi aj v prípade iných dôvodov skončenia pracovného pomeru. Poskytnutie odstupného považoval odvolací súd za prejav autonómnej vôle strán, ktorý neodporuje ustanoveniu § 76 ods. 1 Zákonníka práce. Odvolací súd sa nestotožnil ani so záverom súdu prvej inštancie o nedobromyseľnosti žalovanej z dôvodu, že jej znalosť práva sa nepohybovala v intenciách vysokoškolského vzdelania. V prospech tejto argumentácie svedčilo aj to, že žalobkyňa požiadala o vypracovanie dohôd o skončení pracovného pomeru advokáta.

3. Uvedené rozhodnutie odvolacieho súdu napadla dovolaním žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“). Prípustnosť dovolania odôvodnila § 238 ods. 1 O.s.p. a jeho dôvodnosť ustanovením § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. (rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení). Dovolateľka vytýkala odvolaciemu súdu nesprávny výklad ustanovenia § 76 ods. 1 Zákonníka práce účinného v čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru. Zdôraznila, že ustanovenie § 1 ods. 6 Zákonníka práce nie je možné aplikovať na tie ustanovenia, od ktorých sa nie je možné odchýliť pre ich kogentný charakter a takýmto ustanovením podľa jej názoru bolo práve ustanovenie § 76 ods. 1 Zákonníka práce. Správnosť tohto výkladu potvrdzujú aj následne zmeny v Zákonníku práce (zákon č. 257/2011 Z.z.), v rámci ktorých bol do predmetného ustanovenia doplnovaný ďalší odsek 1 a 4, v súčasnosti odsek 7, ktorým bola uzákonená možnosť zamestnávateľa poskytovať odstupné aj v iných prípadoch než boli uvedené v tomto ustanovení. Nesprávny bol aj záver odvolacieho súdu o dobromyseľnosti žalovanej, pretože vykonaným dokazovaním bol preukázaný opak. V konaní bolo preukázané, že dohoda o skončení pracovného pomeru s L. C. z 20. decembra 2010, v ktorej bolo dohodnuté 6-mesačné odstupné, bola zrušená a nahradená dohodou z 30. decembra 2010 s 2-mesačným odstupným, v ktorej ako dôvod skončenia pracovného pomeru bola uvedená jej nadbytočnosť. Poukázala tiež na to, že žalovaná má vysokoškolské vzdelanie a do pôsobnosti prednostu obecného úradu spadá okrem iného aj riadenie personálneho a mzdového úseku, z čoho vyplýva i znalosť Zákonníka práce. Odvolací súd tiež uviedol, že vzorová dohoda o skončení pracovného pomeru bola vypracovaná advokátom, v konaní však bolo preukázané, že v tomto vzore neboli uvádzané údaje zamestnanca ani výška odstupného. Z týchto dôvodov žiadala, aby dovolací súd napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu zmenil tak, že potvrdí rozhodnutie súdu prvej inštancie, alternatívne aby ho zrušil a vec vrátil krajskému súdu na ďalšie konanie.

4. Žalovaná sa k podanému dovolaniu písomne nevyjadřila.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „dovolací súd“) ako súd dovolací [(§ 35 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“)], po zistení, že dovolanie podala včas strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená v súlade s § 429 ods. 1 CSP, bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 CSP), preskúmal vec a dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je dôvodné a napadnuté rozhodnutie je potrebné zrušiť (§ 449 ods.1 CSP).

6. Vzhľadom k tomu, že dovolanie bolo podané pred 1. júlom 2016, t.j. za účinnosti zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „O.s.p.“), dovolací súd postupoval v zmysle ustanovenia § 470 ods. 2 CSP (na základe ktorého právne účinky úkonov, ktoré nastali v konaní pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované) a procesnú

prípustnosť dovolania posudzoval v zmysle ustanovení § 236 a § 238 O.s.p.

7. Žalobkyňa dovolaním napadla zmeňujúci výrok rozsudku odvolacieho súdu, voči ktorému dovolanie pripúšťalo ustanovenie § 238 ods. 1 O.s.p., preto dovolací súd pristúpil k vecnému preskúmaniu dovolania.

8. Na výskyt procesných väd konania vymenovaných v § 237 O.s.p. a tiež tzv. iných procesných väd konania majúcich za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p.) prihliadal dovolací súd ex offio v zmysle povinnosti uloženej mu ustanovením § 242 ods. 1 O.s.p., teda bez zreteľa na to, či boli alebo neboli v tomto opravnom prostriedku uplatnené.

9. V prejednávanej veci žalobkyňa v dovolaní výslovne procesné vady konania v zmysle § 237 O.s.p. a ani tzv. inú vadu konania, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p.) netvrdila a ich existenciu nezistil ani dovolací súd.

10. Dovolací súd následne pristúpil ku skúmaniu vecnej správnosti napadnutého rozsudku odvolacieho súdu z hľadiska dovolacieho dôvodu uplatneného žalobkyňou (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.) a preskúmal napadnuté rozhodnutie z pohľadu žalobkyňou nastolených otázok.

11. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

12. Dovolateľkyňa argumentácia o nesprávnosti záveru odvolacieho súdu, že prijatím odstupného žalovanou na základe dohody o skončení pracovného pomeru nedošlo k vzniku bezdôvodného obohatenia na úkor žalobkyne, bola založená na tvrdení, že ustanovenie § 76 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom v čase uzatvorenia dohody (do 31. decembra 2010) bolo kogentným ustanovením vylučujúcim aplikáciu ustanovenia § 1 ods. 6 Zákonníka práce.

13. Podľa kritéria viazanosti subjektov právneho vzťahu obsahom právnej normy, rozdeľujeme právne normy na dispozitívne a kogentné. Kým dispozitívna právna norma predstavuje zákonodarcom určené pravidlo, ktoré môže byť zmluvne modifikované, či už reštriktívne alebo extenzívne, kogentná právna norma naopak vylučuje autonómnu vôľu strán a nepripúšťa žiadnu zmluvnú odchýlku od ňou určeného zákonného pravidla. Zákonný rámec nastolený kogentnou právnou normou musí ostať za každých okolností nenarušený. Zmluvné dojednania, ktoré nerespektujú pravidlá kogentnej normy alebo ju modifikujú spôsobom narušajúcim jej podstatu, postihuje ex lege absolútna neplatnosť vylučujúca vznik a pôsobenie účinkov, ktoré s takýmito dojednaniami inak zákon spája. Za kogentné právne normy sa však z hľadiska teórie práva považujú aj normy s hybridnou povahou tzv. jednostranne kogentné právne normy (relatívne kogentné), ktoré umožňujú zmluvné odchýlenie od určeného zákonného pravidla výlučne v prospech jednej zmluvnej strany, spravidla „slabšej strany“, akou je napríklad spotrebiteľ, či zamestnanec. Cieľom týchto noriem je obmedziť princíp zmluvnej slobody strán v prospech verejného záujmu spoločnosti na ochrane „slabšej zmluvnej strany“ tak, aby sa zabránilo „silnejšej strane“ presadzovať z titulu svojho výhodnejšieho postavenia v zmluvnom vzťahu také zmluvné dojednania, ktoré by boli na úkor jej zmluvného partnera a ochrany hodnôt a princípov chránených kogentnou normou. Sankcia neplatnosti tak v prípade jednostranne kogentnej normy postihuje len tie zmluvné dojednania, ktoré by zasahovali do jej podstaty a ktorými by strany obchádzali dispozíciu tejto normy za situácie, ak nastanú okolnosti predvídané jej hypotézou. Pre správne rozlíšenie normy kogentnej od dispozitívnej a tiež pre určenie o aký druh kogentnej normy ide, je potrebné vždy vychádzať z jej obsahu a analyzovať zmysel a účel pravidla, ktoré norma obsahuje a právne princípy a hodnoty, ktoré chráni (m.m. F. Melzer, P. Tégl, a kol., Občanský zákonník, Komentár, Svazek I, obecná časť, 2014, J. Švestka a kol., Občanský zákoník-velký komentár, Svazek I., 2014). Uvedené je potrebné mať na zreteli

pri posudzovaní charakteru kogentnej právnej normy a určení jej dôsledkov na platnosť zmluvných dojednaní strán.

14. Podľa § 1 ods. 6 Zákonníka práce, v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

15. Podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

16. V zmysle vyššie uvedených teoretických úvah dovolací súd rovnako ako súd odvolací dospel k záveru, že ustanovenie § 76 ods. 1 Zákonníka práce bolo a je ustanovením kogentného charakteru. Je tomu tak preto, že toto ustanovenie je bezpochyby prejavom verejného záujmu na ochrane zamestnanca v situácii, kedy prichádza o prácu nie z vlastnej viny, ale z dôvodov, ktoré nastali na strane zamestnávateľa (§ 63 ods. 1 písm. a/ a b/ Zákonníka práce). Zároveň ide o určitý prejav solidarity zamestnávateľa so svojim zamestnancom. Zmysel inštitútu odstupného spočíva predovšetkým v zmiernení negatívnych dopadov straty zamestnania na zamestnanca a v poskytnutí pomoci na prekonanie nepriaznivej sociálnej situácie zakotvením povinnosti zamestnávateľa poskytnúť mu túto jednorazovú finančnú čiastku, pričom táto povinnosť zaťažuje zamestnávateľa práve z dôvodu, že k ukončeniu pracovnej zmluvy dochádza z jeho strany skôr, než bolo dohodnuté. Citované ustanovenie zakotvuje práva zamestnanca na odstupné v minimálnom rozsahu, ktoré v zákonom stanovených prípadoch musí zamestnávateľ svojmu zamestnancovi vždy poskytnúť. Povinnosti vyplatenia odstupného sa zamestnávateľ nemôže nejakým spôsobom zbaviť ani ho dohodou vylúčiť, či obmedziť.

17. V prejednávanej veci bola nastolená otázka, či je možné v súlade s princípom zmluvnej voľnosti (§ 1 ods. 6 Zákonníka práce) platne uzavrieť dohodu zamestnanca a zamestnávateľa, ktorou dôjde k rozšíreniu dôvodov poskytnutia odstupného na iné situácie než predvída ustanovenie § 76 ods. 1 Zákonníka práce a či týmto spôsobom nedochádza k porušeniu tohto kogentného ustanovenia. Odpoveď na túto otázku dáva opäť samotný zmysel poskytovania odstupného a jeho prospech pre zamestnanca v protiklade so stratou zamestnania a zárobku, t.j. princípy, ktoré majú byť ustanovením § 76 ods. 1 Zákonníka práce chránené. Ak zamestnávateľ v rámci zákonom dovolených možností (§ 1 ods. 6 Zákonníka práce) dobrovoľne prejaví vôľu vyplatiť odstupné nad rozsah ustanovený kogentnou normou Zákonníka práce, čím zamestnanec získava viac práv než mu táto norma poskytuje, neporušuje tým jej zákonné pravidlo a ani ho neobchádza. Takýmto zmluvným dojednaním totiž nedochádza k narušeniu hodnôt a princípov chránených kogentnou normou. Tento postup nie je na ujmu, ale práve naopak v prospech zamestnanca. Ustanovenie § 76 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do prijatia zákona č. 257/2011 Z.z. bolo kogentnou právnou normou, avšak z hľadiska druhového išlo o tzv. jednostranne kogentné ustanovenie (relatívne kogentné), ktoré v súlade s § 1 ods. 6 Zákonníka práce pripúšťalo odchýlné zmluvné dojednania strán výlučne v prospech zamestnanca. Na tomto závere nemôže nič zmeniť ani novelizácia Zákonníka práce zákonom č. 257/2011 Z.z., ktorou bol do ustanovenia § 76 výslovne vložený nový odsek 8, pretože zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce nevyplýval výslovný zákaz uzatvorenia dohody, ktorá by rozširovala možnosti poskytovania odstupného a takéto dojednanie nebolo v rozpore so žiadnym ustanovením Zákonníka práce, neobchádzalo ho ani nepopieralo jeho základné princípy. Skutočnosť, že zákonodarcu považoval za potrebné výslovne zakotviť možnosť zamestnávateľa uzavrieť aj inú dohodu o odstupnom, len odstránila v praxi sa vyskytujúci nejednoznačný výklad ustanovenia § 76 ods. 1 Zákonníka práce.

18. Záver odvolacieho súdu, že ustanovenie § 76 ods. 1 Zákonníka práce nebránilo uzatvoreniu dohody,

ktorou boli rozšírené dôvody poskytnutia odstupného nad rámec tohto ustanovenia, bol teda aj podľa názoru dovolacieho súdu správny.

19. Napriek správnosti vyššie uvedeného záveru odvolacieho súdu dovolací súd konštatuje, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu nie je správne a je z pohľadu právneho posúdenia sporu predčasné. Odvolací súd totiž opomenul významnú okolnosť prejednávaneho sporu a tou bol charakter pracovnoprávneho vzťahu založeného medzi stranami sporu pracovnou zmluvou zo dňa 3. marca 2003 a následne vymenovaním žalobkyne do funkcie prednostky Obecného úradu Veľké Zálužie. Keďže zamestnávateľom v danom prípade je obec a žalobkyňa podľa obsahu spisu vykonávala práce vo verejnom záujme, bolo nevyhnutné v zmysle § 1 ods. 2 písm. a/ v spojení s § 2 ods. 1/, 2/ zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len zákon č. 552/2003 Z.z.) aplikovať na ich pracovnoprávny vzťah primárne ustanovenia tohto zákona.

20. Podľa § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z.z. sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

21. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú zákonom č. 552/2003 Z.z. a len subsidiárne aj Zákonníkom práce. Pokiaľ tento zákon č. 552/2003 Z.z. obsahuje úpravu pracovnoprávnych práv a povinností, jeho ustanovenia majú prednosť pred tými, ktoré sú v Zákonníku práce.

22. V zmysle § 13b zákona č. 552/2003 Z.z., v podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť zvýšenie

- a) odchodného najviac o dvojnásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku,
- b) odstupného najviac o dvojnásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku.

23. Kým Zákonník práce v prípade odstupného stanovuje podmienky poskytnutia a minimálnu výšku nároku zamestnanca, zákon č. 552/2003 Z.z. ustanovením § 13b stanovuje maximálnu hranicu tohto nároku a nepriamo aj špecifickú podmienku poskytnutia odstupného nad rámec stanovený Zákonníkom práce (existenciu platnej podnikovej kolektívnej zmluvy). Uvedené ustanovenie zákona č. 552/2003 Z.z. je kogentným ustanovením nepripúšťajúcim odchýlky, a to ani v prospech zamestnanca, čo je v tomto prípade dané ochrannou funkciou tohto ustanovenia vo vzťahu k verejnému záujmu na efektívnom a transparentnom používaní verejných finančných zdrojov (§ 2 ods. 2 zákona č. 552/2003 Z.z.), ktorý v danom prípade je väčší než záujem na ochrane zmluvnej voľnosti strán a zdôvodňuje aj oklieštenie prospechu zamestnanca.

24. S poukazom na vyššie uvedené bude úlohou odvolacieho súdu opätovne posúdiť platnosť dohody o skončení pracovného pomeru v časti dojednaného odstupného v zmysle ustanovení zákona č. 552/2003 Z.z., najmä ustanovenia § 13b citovaného zákona pri zachovaní procesného postupu § 382 CSP.

25. Žalobkyňa v dovolaní tiež napádala nesprávny záver odvolacieho súdu v otázke dobromyseľnosti žalovanej.

26. Dobromyseľnosť, resp. dobrá viera znamená, že niekto s ohľadom na určitý právny vzťah, pri zachovaní obvyklej miery opatrnosti (ostražitosti či starostlivosti), je vnútorne presvedčený o správnosti (poctivosti) svojho konania (z uznesenia najvyššieho súdu z 30. apríla 2012 sp.zn. 6 M Cdo 1/2011). Dobrú vieru treba vždy hodnotiť objektívne a nielen z hľadiska osobného presvedčenia toho kto sa jej dovoľáva. Dobrú vieru treba totiž chápať ako presvedčenie konajúceho o tom, že nekoná bezprávne, keď si prisvojuje určitú hodnotu. Ide o psychický stav, o vnútorné presvedčenie subjektu, ktoré samo osebe nemôže byť predmetom dokazovania; možno o nej usudzovať len z okolností, za ktorých sa tento psychický stav navonok prejavuje, v danom prípade z okolností, za ktorých k uzatvoreniu dohody došlo.

27. Záver odvolacieho súdu o dobromyseľnosti žalovanej bol založený výlučne na tej okolnosti, že znalosť práva žalovanej sa nepohybovala v intenciách vysokoškolského vzdelania, preto podľa

odvolacieho súdu bola vylúčená jej nedobromyseľnosť v otázke prijatia odstupného.

28. Vzdelanie žalovanej síce môže mať vplyv na posúdenie toho, čo sa v jej prípade bude považovať za obvyklú mieru opatrnosti (ostražitosť či starostlivosť), avšak pre záver o jej dobromyseľnosti nepostačuje len samotné konštatovanie o nedostatočnej úrovni právnického vzdelania, keď to, či žalovaná mohla za daných okolností rozpoznať, že na odstupné v dohodnutej výške nemá nárok, treba usudzovať aj z okolností, ktoré uzatváraniu dohody predchádzali a ktoré môžu objektívne dokazovať, či žalovaná mohla alebo nemohla vedieť, že odstupné v dohodnutej výške jej skutočne (ne)patrí. Dôkazné bremeno v tomto prípade zaťažuje žalobkyňu, ktorej právo na vrátenie neprávom vyplatených súm môže vzniknúť len za predpokladu nedobromyseľnosti zamestnanca (§ 222 ods. 6 Zákonníka práce).

29. Z obsahu rozhodnutia odvolacieho súdu však vyplýva, že sa uspokojil so žalovanej nedostatočnou znalosťou ustanovení Zákonníka práce a pri formovaní svojho záveru o dobromyseľnosti žalovanej nevenoval už žiadnu pozornosť ostatným okolnostiam uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru, na ktoré žalobkyňa poukazovala v priebehu konania a ktoré posudzoval a vyhodnotil súd prvej inštancie. Napokon odvolací súd sa síce zaoberal znalosťami žalovanej, neposudzoval však otázku nevyhnutnosti znalosti aj ustanovení zákona č. 552/2003 Z.z.

30. Treba ale prisvedčiť odvolaciemu súdu v tom, že otázka vyplatenia odstupného na základe dohody v iných prípadoch než sú uvedené v ustanovení § 76 ods. 1 Zákonníka práce bola v prejednávanvej veci sporná a nejednoznačná, odpoveď na ňu nedávala ani judikatúra súdov, preto by nebolo správne založiť rozhodnutie o nedobromyseľnosti žalovanej na poznaní výkladu ustanovenia § 76 ods. 1 Zákonníka práce. Takýto záver je možný len pokiaľ zákonné ustanovenie je jednoznačné, nevyvolávajúce iný výklad či polemiku. Na druhej strane ale okolnosti, za ktorých k uzatvoreniu dohody o odstupnom došlo, naznačujú neistotu všetkých zúčastnených ohľadom výšky odstupného a jeho legálnosti, pričom tieto okolnosti bude potrebné vyhodnotiť pri formovaní záveru odvolacieho súdu o (ne)dobromyseľnosti žalovanej.

31. Keďže rozhodnutie odvolacieho súdu bolo založené na nesprávnom právnom posúdení veci § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. a dovolanie žalobkyne bolo podané dôvodne, dovolací súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušil (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

32. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP).

33. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

34. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.