



ROZSUDOK
V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Vladimíra Maguru a sudcov JUDr. Ladislava Górasza a JUDr. Soni Mesiarkinovej v právnej veci žalobcu **JUDr. Š. B.**, bývajúceho v I., zastúpeného JUDr. R. M., advokátom v N., proti žalovanému **O. Ú. T.**, H. č. X., T., **o zaplatenie 99 335 Sk istiny s príslušenstvom**, vedenej na Okresnom súde Trenčín pod sp.zn. 7 C 90/2004, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne z 20. novembra 2008, sp.zn. 4 Co 186/2008, 4 Co 187/2008, takto

r o z h o d o l :

Dovolanie žalobcu **z a m i e t a .**

Žalovanému náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Trenčín rozsudkom z 5. mája 2008, č.k. 7 C 90/2004-32 zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi 99 335 Sk s 18,6 % úrokom od 10.7.2001 do zaplatenia a nahradiť mu trovy konania vo výške 4 965 Sk, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. V odôvodnení svojho rozsudku uviedol, že medzi žalobcom a žalovaným došlo preukázateľne k skončeniu pracovného pomeru dňom 26.6.2001 dohodou z dôvodov podľa § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti a preto žalobcovi patrí v zmysle § 3 ods. 1, 2 zák.č. 195/1991 Zb. odstupné vo výške 2-násobku priemerného mesačného zárobku. Dospel k záveru, že žalobcovi patrí podľa čl. 16 Kolektívnej zmluvy aj

odstupné vo výške 3-násobku priemerného mesačného zárobku. Z vykonaného dokazovania mal preukázané, že priemerný mesačný zárobok žalobcu činí 19 868 Sk. Celkové odstupné vo výške 5-násobku priemernej mesačnej mzdy predstavuje preto sumu 99 340 Sk. Keďže uplatnený nárok žalobcu nepresahoval túto sumu, súd prvého stupňa priznal žalobcovi uplatnený nárok vo výške 99 335 Sk. Priznanie úrokov z omeškania odôvodnil ustanovením § 3 ods. 3 zák.č. 195/1991 Zb. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. tak, že úspešnému žalobcovi priznal náhradu trov konania vo výške 4 965 Sk, spočívajúce v zaplatenom súdnom poplatku za žalobu. Uznesením z 29. júla 2008 č.k. 7 C 90/2004-38 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť na účet súdu súdny poplatok za odvolanie vo výške 5 958 Sk.

Krajský súd v Trenčíne na odvolanie žalovaného rozsudkom z 20. novembra 2008 sp.zn. 4 Co 186/2008, 4 Co 187/2008 napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmenil a žalobu zamietol. Žalovanému nepriznal náhradu trov konania. Napadnuté uznesenie súdu prvého stupňa zo dňa 29. júla 2008 č.k. 7 C 90/2004 – 38, ktorým bol žalovaný zaviazaný na zaplatenie súdneho poplatku za odvolanie zrušil, keď nezistil dôvody pre jeho existenciu. Poukázal na to, že žalobca sa domáhal, aby mu žalovaný zaplatil odstupné vo výške 5-násobku priemerného mesačného zárobku vo výške 99 335 Sk s príslušenstvom. Žalobu odôvodnil tým, že u žalovaného pracoval od 1.9.1996 vo funkcii vedúceho odboru sociálnych vecí, do ktorej bol menovaný. Dňa 26.3.1999 ho žalovaný odvolal z uvedenej funkcie. Žalovaný žalobcovi dňa 6.4.1999 doručil rozhodnutie o okamžitom zrušení pracovného pomeru v zmysle § 53 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ktorého neplatnosti sa žalobca domáhal na súde. Konanie o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru sa viedlo na Okresnom súde Trenčín, ktorý rozsudkom zo dňa 2. októbra 2000, č.k. 5 C 810/99-96 určil, že okamžité zrušenie pracovného pomeru dané žalobcovi žalovaným dňa 29.3.1999 je neplatné a pracovný pomer žalobcu ďalej trvá. Uvedený rozsudok bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 10. mája 2001, č.k. 19 Co 14/01-118. Vzhľadom k tomu, že medzi účastníkmi nedošlo k dohode o ďalšom pracovnom zaradení žalobcu (po odvolaní z funkcie žalobcovi žalovaný ponúkol prácu, a to samostatného odborného zamestnanca na úseku štátnych dávok, ktorú žalobca odmietol), žalobca skončil pracovný pomer so žalovaným na základe dohody o rozviazaní pracovného pomeru ku dňu 26.6.2001 z dôvodu nadbytočnosti v zmysle § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce. Odvolací súd sa nestotožnil s právnym názorom súdu prvého stupňa v danej veci, keď mal za to, že na prejednávajúcu vec sa vzťahuje ustanovenie § 65 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré ustanovenie

však pri doterajšom rozhodovaní veci súdom prvého stupňa nebolo použité a bolo podľa názoru odvolacieho súdu pre rozhodnutie veci rozhodujúce. Žalobca sa k možnej aplikácii ustanovenia § 65 ods. 3 Zákonníka práce na zistený skutkový stav vyjadril tak, že danú vec nemožno posudzovať podľa citovaného zákonného ustanovenia, nakoľko podľa neho pracovný pomer bol s ním skončený dohodou podľa § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce platnom v čase skončenia pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti, keď z funkcie bol odvolaný v roku 1999 a pracovný pomer s ním bol ukončený až dňom 26.6.2001. Odvolací súd poukázal na ustanovenie § 65 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého uplynutím volebného obdobia, odvolaním z funkcie ani vzdaním sa funkcie sa pracovný pomer nekončí. Zamestnávateľ so zamestnancom dohodne jeho ďalšie pracovné zaradenie u zamestnávateľa na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne inú pre neho vhodnú prácu. Ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca takú prácu, alebo zamestnanec ju odmietne, je daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c/; odstupné poskytované zamestnancom pri organizačných zmenách patrí len v prípade rozviazania pracovného pomeru po odvolaní z funkcie v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny. Pre skončenie tohto pracovného pomeru platia inak ustanovenia o skončení pracovného pomeru dojednaného pracovnou zmluvou. Z citovaného zákonného ustanovenia je zrejmé, že odvolaním zamestnanca z funkcie pracovný pomer nekončí, a že zákon predpokladá (stanoví ako pravidlo), že zamestnanec bude naďalej u zamestnávateľa vykonávať dohodou účastníkov stanovenú inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne inú pre neho vhodnú prácu. Pre prípad, že zamestnanec takú prácu odmietne, je daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce. Pri splnení uvedenej podmienky (t.j. že zamestnanec inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne inú pre neho vhodnú prácu odmietol), zákon vytvára fikciu nadbytočnosti zamestnanca, pre ktorú je možné s ním rozviazať pracovný pomer, bez toho aby bolo potrebné (možné) sa pri eventuálnom skúmaní platnosti skončenia pracovného pomeru zaoberať tým, či sa zamestnanec skutočne stal pre zamestnávateľa nadbytočný vzhľadom k rozhodnutiu zamestnávateľa, alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, alebo o iných organizačných zmenách (tak ako to ustanovuje § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce pre platné rozviazanie pracovného pomeru z dôvodu „nadbytočnosti“). Z uvedeného teda vyplýva, že Zákonník práce platný v čase skončenia pracovného pomeru rovnako nepožadoval skutočné naplnenie dôvodu podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce a so zamestnancom, ktorý bol odvolaný z funkcie, bolo možné rozviazať pracovný pomer z dôvodu fikcie nadbytočnosti za situácie, ak nemal zamestnávateľ

pre zamestnanca inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne inú pre neho vhodnú prácu a rovnaká situácia nastala aj v prípade, ak zamestnávateľ pre zamestnanca odvolaného z funkcie inú vhodnú prácu mal a zamestnanec ju odmietol; i v tomto prípade zamestnávateľ v skutočnosti nemal pre zamestnanca inú vhodnú prácu, lebo zamestnanca nemôže nútiť, aby prijal inú prácu, aj keby bola pre neho vhodná. V prípade takého spôsobu rozviazania pracovného pomeru zamestnanca (aj keď ide o dohodu podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce), preto nemožno urobiť záver, že toto rozviazanie pracovného pomeru súvisí s organizačnými zmenami u zamestnávateľa (žalovaného), ale je navyše treba skúmať, či nadbytočnosť zamestnanca (odvolaného z funkcie), skutočne nastala v príčinnej súvislosti s rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene. O takúto situáciu sa pritom jedná len vtedy, ak k odvolaniu zamestnanca z funkcie došlo v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny, t.j. ak stratil zamestnanec doterajšiu prácu (nemôže ďalej vykonávať funkciu, do ktorej bol menovaný) práve v súvislosti s rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene spočívajúcej v zrušení žalobcom zastavaného pracovného miesta - funkcie. V prejednávanej veci nebolo medzi účastníkmi sporné, že žalobca bol z funkcie vedúceho odboru sociálnych vecí u žalovaného odvolaný bez toho, aby bola táto funkcia zrušená v dôsledku organizačných zmien. Záver súdu prvého stupňa o tom, že žalobcovi požadované plnenie patrí, lebo bola splnená podmienka v zmysle § 3 ods. 1, 2 zák.č. 195/1991 Zb. o odstupnom poskytovanom pri skončení pracovného pomeru platnom v čase skončenia pracovného pomeru a v zmysle kolektívnej zmluvy žalovaného, považoval preto za nesprávny. Ako nedôvodnú vyhodnotil aj námietku žalobcu, že žalovaný s ním rozviazal pracovný pomer až ku dňu 26.6.2001, pretože táto skutočnosť nemá vplyv na dôvodnosť nároku navrhovateľa, keďže v období od odvolania z funkcie až do skončenia pracovného pomeru u žalovaného nepracoval a po určení neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru súdom, ponúknutú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, resp. pre neho vhodnú prácu, a to funkciu samostatného odborného zamestnanca na úseku štátnych dávok odmietol, nakoľko podľa jeho vyjadrenia takúto prácu považoval za dehonestujúcu vzhľadom na funkciu, ktorú vykonával u žalovaného predtým. Preto odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 220 O.s.p. zmenil tak, že žalobu žalobcu zamietol. O náhrade trov prvostupňového a odvolacieho konania rozhodol podľa § 224 ods. 2, § 142 ods. 1 a § 151 ods. 1 O.s.p. tak, že úspešnému žalovanému náhradu trov konania nepriznal, nakoľko si ju neuplatnil.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu v časti, v ktorej jeho žalobu zamietol a čo do výroku o trovách konania podal v zákonnej lehote dovolanie žalobca, ktorý navrhol rozhodnutie odvolacieho súdu v napadnutej časti zrušiť a vec mu vrátiť na nové konanie z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 241 ods. 1 písm. c/ O.s.p.). Bol toho názoru, že odvolací súd nesprávne interpretoval a nesprávne aplikoval ustanovenie § 65 ods. 3 Zákonníka práce, keď mal správne aplikovať zák.č. 195/1991 Zb. o odstupnom v znení neskorších predpisov a čl. 16 Kolektívnej zmluvy. Poukazoval na to, že z funkcie bol odvolaný dňa 26.3.1999 a dňa 6.4.1999 mu bolo doručené okamžité zrušenie pracovného pomeru pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Žalovaný mu však v tomto období bezprostredne po odvolaní z funkcie neponúkol žiadnu prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, resp. inú vhodnú prácu, hoci tak bolo povinný urobiť. Svoju povinnosť si splnil až dňa 25.6.2001 a preto sa na odstupné nevzťahuje ustanovenie § 65 ods. 3 Zákonníka práce. Žalovaný s nim rozviazal pracovný pomer až dňa 25.6.2001 dohodou z dôvodu nadbytočnosti (§ 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce) ako s radovým zamestnancom a nie ako s menovaným funkcionárom. Bolo vecou žalovaného, že tento mu hneď po odvolaní z funkcie neponúkol inú vhodnú prácu a že ho nikde nezaradil. Považoval preto za dôvodnú svoju námietku o tom, že žalovaný s nim rozviazal pracovný pomer až dva roky po odvolaní z funkcie, keď bol riadnym pracovníkom. Tento mu ponúkol prácu až po tom, ako súdy právoplatne rozhodli o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a jeho trvania.

Žalovaný vo svojom vyjadrení navrhol dovolanie žalobcu ako nedôvodné zamietnuť. V celom rozsahu sa stotožnil s právnymi závermi odvolacieho súdu, ktorý správne interpretoval ustanovenie § 65 ods. 3 Zákonníka práce. Poukazoval aj na to, že počas súdneho sporu nemohol žalobcovi ponúkať inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne inú vhodnú prácu. So žalobcom nebola podpísaná dohoda o zmene pracovných podmienok, z ktorej by vyplývalo, že tento by bol zaradený na miesto : „radového zamestnanca“. Po odvolaní žalobcu z funkcie, bez ohľadu na čas, ktorý uplynul odo dňa jeho odvolania do skončenia pracovného pomeru, nebola funkcia, z ktorej bol žalobca odvolaný, zrušená v súvislosti s organizačnou zmenou a preto žalobcovi nárok na odstupné nevznikol.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.), ktorý je zastúpený advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.)

preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu v rozsahu podľa § 242 ods. 1, 2 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie žalobcu nie je dôvodné.

Z ustanovenia § 236 ods. 1 O.s.p. vyplýva, že dovolaním možno napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa.

Dovolanie je tiež prípustné proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej (§ 238 ods. 1 O.s.p.).

Podľa ustanovenia § 241 ods. 2 O.s.p. dovolanie možno odôvodniť len tým, že a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v ustanovení § 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. Dovolacie dôvody pritom neposudzuje len podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale podľa obsahu tohto opravného prostriedku.

Zákonné ustanovenie § 237 O.s.p. pripúšťa dovolanie proti každému rozhodnutiu (rozsudku alebo uzneseniu) odvolacieho súdu, ak konanie, v ktorom bolo vydané, je postihnuté niektorou zo závažných procesných väd vymenovaných v písmenách a/ až g/ tohto ustanovenia (ide tu o nedostatok právomoci súdu, spôsobilosti účastníka, prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, ak sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, prípad odňatia možnosti účastníka pred súdom konať a prípad rozhodovania vylúčeným sudcom alebo nesprávne obsadeným súdom). Vzhľadom na zákonnú povinnosť vyplývajúcu z ustanovenia § 242 ods. 1 O.s.p. dovolací súd predovšetkým skúmal, či v konaní nedošlo k uvedeným vadám konania. Existencia niektorej z vyššie uvedených väd však nebola dovolacím súdom v konaní zistená ani žalobcom v dovolaní namietaná.

Inou vadou konania, na ktorú musí dovolací súd prihliadať aj vtedy, ak nie je 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. Vadu tejto povahy dovolateľ nenamietal a jej existencia nevyšla v dovolacom konaní najavo.

Dovolateľ tvrdí, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). V ďalšom sa preto dovolací súd zamerlal len na posúdenie danosti tohto dovolacieho dôvodu.

Nesprávnym právnym posúdením veci v zmysle § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, ako mal správne použiť, alebo aplikoval síce správny právny predpis, ale nesprávne ho vyložil. Právne posúdenie veci odvolacím súdom, ktoré ho viedlo k zmene rozhodnutia súdu prvého stupňa a k zamietnutiu žaloby je však vecne správne.

Z ustanovenia § 65 ods. 3 Zákonníka práce v znení do 30.6.2001 (ďalej len Zákonníka práce) vyplývalo, že uplynutím volebného obdobia, odvolaním z funkcie ani vzdaním sa funkcie sa pracovný pomer nekončí. Zamestnávateľ so zamestnancom dohodne jeho ďalšie pracovné zaradenie u zamestnávateľa na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne na inú pre neho vhodnú prácu. Ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca takú prácu alebo zamestnanec ju odmietne, je daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c/; odstupné poskytované zamestnancom pri organizačných zmenách patrí len v prípade rozviazania pracovného pomeru po odvolaní z funkcie v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny. Pre skončenie tohto pracovného pomeru platia inak ustanovenia o skončení pracovného pomeru dojednaného pracovnou zmluvou.

Najvyšší súd Slovenskej republiky poukazuje na to, že odstupné v zmysle § 3 ods. 1 zákona č. 195/1991 Zb. bol jednorazový príspevok, ktorý prislúchal zamestnancovi vo výške dvojnásobku priemerného zárobku zisteného u neho podľa pracovnoprávnych predpisov naposledy pred skončením pracovného pomeru.

V kolektívnej zmluve, prípadne vo vnútornom predpise vydanom po dohode s príslušným odborovým zväzom, bolo možné odstupné podľa ods. 1 zvýšiť až o trojnásobok priemerného zárobku, prípadne určiť podmienky, za ktorých toto odstupné prislúchalo (§ 3 ods. 2 cit. zákona).

Nárok na odstupné mal zamestnanec, ktorého pracovný pomer bol rozviazaný výpoveďou podľa § 46 ods. 1 písm. a/ až písm. c/ Zákonníka práce alebo dohodou v súvislosti s organizačnými zmenami (§ 1 cit. zákona).

Z uvedených zákonných ustanovení vyplýva, že za splnenia podmienok uvedených v § 1 cit. zákona mal zamestnanec zákonný nárok na vyplatenie odstupného vo výške dvojnásobku priemerného zárobku. Tento zákonný nárok bolo možné zvýšiť len v prípade, ak sa na tom zamestnávateľ a príslušná odborová organizácia dohodli v kolektívnej zmluve alebo inom vnútornom predpise, avšak iba o trojnásobok priemerného zárobku.

Toto zvýšenie bolo maximálne, ani kolektívna zmluva nemohla zakotviť odstupné vo väčšej výške (t.j. nad päťnásobok priemerného mesačného zárobku), a pokiaľ by takéto dojednanie obsahovala, bola by v tejto časti neplatná (§ 4 ods. 2 písm. a/ zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov).

Odstupné mohlo byť aj predmetom dohody účastníkov (§ 4 ods. 2 zákona č. 195/1991 Zb. s použitím § 240 ods. 1 Zákonníka práce). Obsah alebo účel tejto dohody sa však nemohol priečiť zákonu alebo ho obchádzať alebo sa inak priečiť záujmom spoločnosti (§ 242 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce).

V prejednávanej veci nebolo medzi účastníkmi sporné, že žalobca bol z funkcie vedúceho odboru sociálnych vecí u žalovaného odvolaný dňa 26.3.1999 bez toho, aby bola táto funkcia zrušená v dôsledku organizačných zmien a že k rozviazaniu pracovného pomeru došlo dohodou až ku dňu 26.6.2001. Zo skutkového stavu zisteného súdmi vyplýva aj to, že žalobca v období od odvolania z funkcie až do skončenia pracovného pomeru u žalovaného nepracoval a po určení neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru súdom, ponúknutú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, resp. pre neho vhodnú prácu, a to funkciu samostatného odborného zamestnanca na úseku štátnych dávok odmietol.

Keďže zamestnancovi, u ktorého pracovný pomer vznikol voľbou alebo vymenovaním, patrí odstupné len v prípade rozviazania pracovného pomeru po odvolaní z funkcie v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny (§ 65 ods. 3 Zák. práce), pričom žalobca bol do funkcie vymenovaný a táto po jeho odvolaní nebola zrušená, správne odvolací súd konštatoval nenaplnenie podmienok pre priznanie odstupného.

Dovolací súd sa preto v celom rozsahu stotožňuje so závermi odvolacieho súdu a v podrobnostiach odkazuje na dôvody, obsiahnuté v odôvodnení jeho písomného vyhotovenia rozhodnutia. Za vecne správny považuje aj záver odvolacieho súdu o právnej irelevantnosti časového obdobia, v ktorom prebiehal medzi účastníkmi konania spor o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, na žalobcom uplatnený nárok na odstúpné z dôvodu, že žalobca u žalovaného nevykonával žiadne práce a k rozviazaniu pracovného pomeru došlo následne po vyriešení pracovnoprávneho sporu účastníkov konania.

Z uvedeného vyplýva, že žalobca neopodstatnene napadol vecne správny rozsudok odvolacieho súdu. Keďže Najvyšší súd Slovenskej republiky nezistil ani ďalšie dôvody uvedené v § 241 ods. 2 O.s.p., ktoré by mali za následok nesprávnosť rozsudku odvolacieho súdu a ani vady konania uvedené v § 237 O.s.p., dovolanie žalobcu zamietol podľa § 243b ods. 1 O.s.p.

V dovolacom konaní úspešnému žalovanému vzniklo právo na náhradu trov konania proti žalobcovi, ktorý úspech nemal (§ 243b ods. 4 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd mu však napriek tomu nepriznal náhradu trov dovolacieho konania, pretože mu v tomto konaní žiadne trovy nevznikli a žiadne si ani neuplatnil.

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

V Bratislave 11. septembra 2009

JUDr. Vladimír Magura, v. r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia : Nina Dúbravčíková