

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5Cdo/36/2025
Identifikačné číslo spisu:	7117225837
Dátum vydania rozhodnutia:	31.03.2026
Meno a priezvisko:	JUDr. Jozef Kolcun
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2026:7117225837.2

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu: MH Teplárenský holding, a.s., Bratislava, Turbínová 3, IČO: 36 211 541, zastúpený advokátkou JUDr. Ingrid Repkovou, Košice, Ružová 33, IČO: 31 309 861, proti žalovanému: Ing. J. Y., narodený XX. J. XXXX, Q., V. X. XX, zastúpený advokátom JUDr. Miroslavom Katunským, Košice, Floriánska 16, o zaplatenie 94.247,11 eur s prísl., vedenom na Mestskom súde Košice pod sp. zn. 40C/45/2017, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 12. septembra 2024 sp. zn. 3Co/177/2023, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 12. septembra 2024 sp. zn. 3Co/177/2023 z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Uznesenie Mestského súdu Košice z 10. októbra 2024 č. k. 40C/37/2023 - 340 a opravné uznesenie Mestského súdu Košice z 27. novembra 2024 č. k. 40C/45/2017 - 359 z r u š u j e.

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 5.000 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 Ing. J. O., predseda predstavenstva a Ing. 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 odstúpné. 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 oznámil, že mu navrhuje komplexnú dohodu, ktorá mala oceniť jeho postoj a výsledky. Žalovaný si bol vedomý prínosu svojej práce pre žalobcu. Z výpovede svedka Ing. 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 odstúpného. K výške dojednanej 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 Ing. 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 JUDr. 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 plátov. Z výpovede svedka Ing. O. a Ing. 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 JUDr. 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 JUDr. 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 plátov.

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.

1.11. 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.

1.12. 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 ukončení 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.

1.13. 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“) na odvolanie žalobcu rozsudkom z 12. septembra 2024 sp. zn. 3Co/177/2023 rozhodol tak, že mení rozsudok v znení opravného uznesenia tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 94.247,11 eura s 9,25 % úrokom z omeškania od 14. 4. 2011 do zaplattenia v lehote do 30 dní od právoplatnosti rozsudku (výrok I.). Žalovaný je povinný nahradiť žalobcovi trovy odvolacieho a dovolacieho konania v celom rozsahu (výrok II.).

2.1. V odôvodnení rozhodnutia odvolací súd uviedol, že v prejednávanej veci je toho názoru, že rozhodnutie súdu prvej inštancie nemožno považovať za správne, ak súd pri rozhodovaní vychádzal z názoru, že dojednanie odmeny v článku 5 Dohody o skončení pracovného pomeru svojím obsahom alebo účelom neodporuje zákonu.

2.2. Vychádzajúc zo znenia § 1 ods. 6 Zákonníka práce možno výhodnejším spôsobom upravovať pracovnoprávne nároky zamestnancov aj iným spôsobom než iba v kolektívnej zmluve, ak to zákon výslovne nezakazuje, alebo ak z povahy ustanovení nevyplýva, že sa nemožno od nich odchyliť. Ide hlavne o výhodnejšiu úpravu v pracovnom poriadku, ktorý treba považovať za právne kodifikovaný vnútorný predpis zamestnávateľa. Ak sú mzdové nároky zamestnancov upravené v pracovnom alebo mzdovom poriadku, zamestnancovi vznikajú nároky na plnenie podľa tejto vnútornej úpravy zamestnávateľa. Za takýto vnútropodnikový predpis u žalobcu treba považovať príkaz - pravidlá pre poskytovanie zmluvných miest - TEKO/PR-14/2010, kde sú uvedené pravidlá pre poskytnutie tej-ktorej odmeny. Na základe tohto vnútropodnikového predpisu bola žalovanému v bode 3. a 4. poskytnutá štvorročná odmena vo výške 50 %, resp. ročná odmena vo výške 100 %, z tohto vnútropodnikového predpisu žalobcu (ani iného) nevyplýva poskytnutie odmeny zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru.

2.3. V tejto súvislosti nemožno súhlasiť s názorom súdu prvej inštancie, že predmetná Dohoda o skončení pracovného pomeru bola v súlade s pracovnou zmluvou zo dňa 5. 8. 2010, a to článkom 2 bod 2. ods. 6, v ktorom bolo dojednané, že zamestnávateľ je oprávnený poskytnúť zamestnancovi aj výhodnejšie mzdové zvýhodnenia, nakoľko z tohto článku síce vyplýva, že zamestnávateľ bol oprávnený poskytnúť zamestnancovi výhodnejšie mzdové zvýhodnenie, avšak v závislosti od plnenia pracovných úloh pre ten-ktorý konkrétny prípad. Poskytnutie odmeny pri skončení pracovného pomeru nebolo dohodnuté v závislosti od plnenia pracovných úloh a z tohto článku nie je ani zrejmé, pre ktorý konkrétny prípad by malo byť zvýhodnenie poskytnuté.

2.4. Zákonník práce a ani iné pracovnoprávne predpisy neupravujú poskytnutie odmeny pri skončení pracovného pomeru a nejedná sa ani o mzdové zvýhodnenie, ktoré sa spravuje ustanoveniami § 121 a nasl. Zákonníka práce a vnútropodnikovým predpisom príkazom - pravidlami pre poskytovanie zmluvných miezd TEKO/PR-17/2010. Odmena podľa článku 5 Dohody sa jednoznačne viazala na skončenie pracovného pomeru žalovaného a nie za výkon pracovnej činnosti.

2.5. Možno konštatovať, že poskytnuté peňažné plnenie žalovanému v zmysle článku 5 Dohody o skončení pracovného pomeru nemá žiadnu väzbu na vykonanú prácu, preto sa nejedná o mzdu (za mzdu treba považovať aj odmeny). Neboli teda splnené predpoklady pre vznik nároku žalovaného na uvedenú odmenu.

2.6. Z uvedeného dôvodu preto treba považovať dohodu v časti článku 5 za neplatný právny úkon v zmysle § 31 Občianskeho zákonníka, nakoľko svojím obsahom odporuje Zákonníku práce. Je tomu tak preto, že žalobca sa zaviazal a poskytoval žalovanému nemzdové plnenie, poskytnutie ktorého právne predpisy neumožňujú.

2.7. Vzhľadom na to, že článok 5 Dohody o skončení pracovného pomeru, na základe ktorého žalobca vyplatil žalovanému žalovanú sumu je neplatná, žalovaný sa bezdôvodne obohatil na úkor žalobcu, keď získal plnenie z neplatného právneho úkonu. Z uvedeného dôvodu má preto povinnosť žalobcovi obohatenie vydať. Žalobca mal vedomosť o tom, že ide o sumu nesprávne určenú, nakoľko u žalobcu

pôsobil ako štatutárny zástupca-generálny riaditeľ a zároveň aj predseda predstavenstva.

2.8. Podľa § 41 Občianskeho zákonníka, ak sa dôvod neplatnosti vzťahuje len na časť právneho úkonu je neplatnou len táto časť, pokiaľ je z povahu právneho úkonu alebo z jeho obsahu, alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo, nevyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu.

2.9. V rámci dohody o skončení pracovného pomeru bolo pojaté aj dojednanie strán o odmene pri skončení pracovného pomeru. Uvedené právne úkony, dohoda o skončení pracovného pomeru a dohoda o odmene pri skončení pracovného pomeru sú nesporne samostatné právne úkony, pričom neplatnosť dohody o odmene nespôsobuje neplatnosť celej dohody o skončení pracovného pomeru vzhľadom na to, že neplatná časť právneho úkonu je oddeliteľná. Je tomu tak preto, že úmyslom strán sporu pri uzavretí dohody o skončení pracovného pomeru nebola vymienená podmienenosť uzatvorenia samotnej dohody o skončení pracovného pomeru priznaním odmeny pri skončení pracovného pomeru. Iba v prípade, ak by z prejavu vôle strán sporu jednoznačne bolo zrejmé, že uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru bolo podmienené dohodou o odmene pri skončení pracovného pomeru neplatná časť dohody o priznaní odmeny by bola neoddeliteľná od ostatného obsahu dohody o skončení pracovného pomeru, čo v prejednávanej veci preukázané nebolo.

2.10. Vzhľadom na to, že žalovaný je v omeškaní s peňažným plnením uložil mu súd v zmysle ust. § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 3 Nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z. zaplatiť žalobcovi aj príslušný úrok z omeškania počnúc od 14. 4. 2011 do zaplatenia (žalovaný prevzal výzvu 8. 4. 2011 a lehota uplynula dňom 13. 4. 2011).

2.11. V zmysle ust. § 232 ods. 3 CSP určil súd žalovanému lehotu na plnenie 30 dní od právoplatnosti rozsudku.

2.12. Výrok o trovách konania vyplýva z ust. § 255 ods. 1 v spojení s § 396 ods. 2 v spojení s § 453 ods. 3 CSP, v zmysle ktorých právo na náhradu trov konania má úspešná strana sporu, v danom prípade žalobca, preto mu odvolací súd priznal náhradu trov odvolacieho a dovolacieho konania v celom rozsahu.

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) CSP.

3.1. V tomto svojom poslednom rozhodnutí už odvolací súd upustil od svojho predošlého skutkového záveru, že dohoda o odmene je dohodou o odstupnom, súčasne však dospel k novým, od záverov súdu prvej inštancie odlišným, skutkovým záverom, ktoré sú navyše mylné. A s niektorými podstatnými závermi prvoinštančného súdu (skutkovými i právnymi) sa nevyporiadal vôbec.

Žalovaný má preto dôvodne za to, že rozsudok odvolacieho súdu je v celom jeho rozsahu nezákonný a nesprávny, a preto podáva toto dovolanie v súlade s

- ust. § 420 písm. f) CSP, pretože súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,

- ust. § 421 ods. 1 písm. a) CSP, pretože rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

Na rozdiel od týchto, vykonaným dokazovaním podložených zistení a záverov súdu prvej inštancie, uviedol odvolací súd bez zopakovania či doplnenia dokazovania, že „možno konštatovať, že poskytnuté peňažné plnenie žalovanému v zmysle článku 5 Dohody o skončení pracovného pomeru nemá žiadnu väzbu na vykonanú prácu“ (bod 39).

Takýmto postupom odvolací súd opäť porušil § 384 a § 385 CSP, čím založil procesnú vadu podľa § 420 písm. f) CSP, pre ktorú jeho rozhodnutie nemôže byť považované za správne.

Iba pre úplnosť je potrebné uviesť, že termín splatnosti odmeny (pri skončení pracovného pomeru) nemožno zamieňať s dôvodmi jej poskytnutia, ktorými boli pracovné výsledky žalovaného.

Odvolací súd bez toho, aby dokazovanie zopakoval alebo doplnil a v podstate bez toho, aby ho náležite zdôvodnil, dospel ku skutkovému záveru (zisteniu), „že žalobca mal vedomosť o tom, že ide o sumu nesprávne určenú, nakoľko pôsobil ako štatutárny zástupca - generálny riaditeľ a zároveň aj predseda predstavenstva“ (bod 44).

Súd prvej inštancie vo svojom rozhodnutí (bod 44) poukázal „na ust. § 17 ods. 2 zák. práce, v zmysle ktorého neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám a v konaní nebolo preukázané, že by prípadnú neplatnosť mal spôsobiť žalovaný“.

S týmto skutkovým i právnym záverom prvoinštančného súdu sa odvolací súd nevyporiadal nijako, takže v tomto smere je jeho rozhodnutie nepreskúmateľné, čím založil dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP.

Ďalší skutkový záver (odlišný od záveru súdu prvej inštalácie), ku ktorému dospel odvolací súd bez doplnenia či zopakovania dokazovania je „že úmyslom strán sporu pri uzavretí dohody o skončení pracovného pomeru nebola vymienená podmienenosť uzatvorenia samotnej dohody o skončení pracovného pomeru priznaním odmeny. Iba v prípade, ak by z prejavu vôle strán sporu jednoznačne bolo zrejmé, že uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru bolo podmienené dohodou o odmene pri skončení pracovného pomeru neplatná časť dohody o priznaní odmeny by bola neoddeliteľná od ostatného obsahu dohody o skončení pracovného pomeru, čo v prejednávanej veci preukázané nebolo“.

Tento odlišný skutkový záver je v priamom rozpore s dokazovaním vykonaným súdom prvej inštalácie i s princípmi logiky. Z výpovedí žalovaného aj svedkov (Ing. S. O., Ing. Y. Z.), ktorí boli priamymi účastníkmi tejto dohody, jednoznačne vyplynulo, že žalovaný súhlasil s dohodou o skončení pracovného pomeru iba preto, že obsahovala aj dojednanie o odmene. Táto dohoda nemusela mať pre svoju platnosť písomnú formu, a preto „podmienenosť“ v nej nemusela byť vyjadrená písomne. Dôležité je, aby tu takáto „podmienenosť“ skutočne existovala.

Pokiaľ dospel odvolací súd k inému skutkovému záveru (navyše ničím nepodloženému) o oddeliteľnosti týchto dojednaní (t. j. dojednaní o skončení pracovného pomeru a dojednaní o odmene) a poskytol tak právnu ochranu stavu, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi, potom tým založil dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP.

To, či neplatnú časť zmluvy (dohody) možno alebo nemožno oddeliť od jej ostatného obsahu, je potrebné vždy vyvodiť výkladom prejavenej vôle jej účastníkov, z povahy právneho úkonu, prípadne z okolností, za ktorých bola zmluva uzavretá, ako aj z účelu, ktorý bol sledovaný zmluvnými stranami.

Judikatura súdov ďalej zdôrazňuje, že pri posudzovaní otázky, či časť právneho úkonu postihnutého dôvodom neplatnosti možno oddeliť od ostatného obsahu tohto úkonu (§ 41 OZ), je potrebné dbať, aby bola rešpektovaná skutočná vôľa účastníkov právneho úkonu s prihliadnutím na účel, dosiahnutie ktorého sledovali strany robiace právny úkon. (Pozri Fekete, I.: Občiansky zákonník Veľký komentár, 1. zväzok (Všeobecná časť) str. 405)

Odvolací súd sa od uvedenej judikatury odklonil, keď svoj záver, že tieto dve dohody je možné od seba oddeliť odôvodnil iba tým, že z textu dohody o skončení pracovného pomeru nebolo jednoznačne zrejmé, že uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru bolo podmienené dohodou o odmene. Následne sa už nezaoberal skutočnou vôľou účastníkov dohody, ani okolnosťami, za ktorých k nej prišlo a najmä ani účelom, ktorý žalovaný sledoval.

3.2. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti a dôvody navrhuje žalovaný, aby dovolací súd v súlade s § 449 ods. 3 CSP zmenil napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu tak, že potvrdí vecne správny rozsudok súdu prvej inštalácie a prizná žalovanému náhradu trov konania.

4. Žalobca vo svojom vyjadrení k dovolaniu žalovaného navrhol dovolanie žalovaného ako nedôvodné zamietnuť a priznať mu 100 %-nú 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) 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 v predmetnom rozhodnutí už odvolací súd upustil od svojho predošlého skutkového záveru, že dohoda o odmene je dohodou o odstúpení, súčasne však dospel k novým od záverov súdu prvej inštancie odlišným, skutkovým záverom, ktoré sú navyše mylné. S niektorými podstatnými závermi prvoinstančného súdu (skutkovými i právnymi) sa nevyporiadal vôbec.

13.1. Na rozdiel od vykonaných dokazovaní podložených zistení a záverov súdu prvej inštancie, uviedol odvolací súd bez zopakovania či doplnenia dokazovania, že „možno konštatovať, že poskytnuté peňažné plnenie žalovanému v zmysle článku 5 Dohody o skončení pracovného pomeru nemá žiadnu väzbu na vykonanú prácu“ (bod 39).

13.2. Odvolací súd bez toho, aby dokazovanie zopakoval alebo doplnil, dospel ku skutkovému záveru, „že žalobca mal vedomosť o tom, že ide o sumu nesprávne určenú, nakoľko pôsobil ako štatutárny zástupca - generálny riaditeľ a zároveň aj predseda predstavenstva“ (bod 44).

13.3. Súd prvej inštancie vo svojom rozhodnutí (bod 44) poukázal „na ust. § 17 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám a v konaní nebolo preukázané, že by prípadnú neplatnosť mal spôsobiť žalovaný“. S týmto skutkovým i právnym záverom prvoinstančného súdu sa odvolací súd nevyporiadal nijako, takže v tomto smere je jeho rozhodnutie nepreskúmateľné.

13.4. Ďalší skutkový záver (odlišný od záveru súdu prvej inštancie), ku ktorému dospel odvolací súd bez doplnenia či zopakovania dokazovania je, „že úmyslom strán sporu pri uzavretí dohody o skončení pracovného pomeru nebola vymienená podmienenosť uzatvorenia samotnej dohody o skončení

pracovného pomeru priznaním odmeny. Iba v prípade, ak by z prejavu vôle strán sporu jednoznačne bolo zrejmé, že uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru bolo podmienené dohodou o odmene pri skončení pracovného pomeru neplatná časť dohody o priznaní odmeny by bola neoddeliteľná od ostatného obsahu dohody o skončení pracovného pomeru, čo v prejednávanej veci preukázané nebolo“.

13.5. Tento odlišný skutkový záver je v priamom rozpore s dokazovaním vykonaným súdom prvej inštancie i s princípmi logiky. Z výpovedí žalovaného aj svedkov (Ing. S. O., Ing. Y. Z.), ktorí boli priamymi účastníkmi tejto dohody, jednoznačne vyplynulo, že žalovaný súhlasil s dohodou o skončení pracovného pomeru iba preto, že obsahovala aj dojednanie o odmene. Táto dohoda nemusela mať pre svoju platnosť písomnú formu, a preto „podmienenosť“ v nej nemusela byť vyjadrená písomne. Dôležité je, aby tu takáto „podmienenosť“ skutočne existovala.

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, dohoda o skončení pracovného pomeru, predpis TEKOPR - 14/2010, ktorý nehodnotil ani okresný súd) len skonštatoval, že u žalobcu treba považovať príkaz - pravidlá pre poskytovanie zmluvných miezd - TEKOPR - 14/2010, kde sú uvedené pravidlá pre poskytnutie tej - ktorej odmeny. Na základe tohto vnútropodnikového predpisu bola žalovanému v bode 3. a 4. poskytnutá štvorročná odmena výške 50 %, resp. ročná odmena vo výške 100 %, z tohto vnútropodnikového predpisu žalobcu (ani iného) nevyplyva poskytnutie odmeny zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru. Nemožno súhlasiť s názorom súdu prvej inštancie, že dohoda o skončení pracovného pomeru bola v súlade s pracovnou zmluvou zo dňa 05. 08. 2010, a to článkom 2 bod 2 ods. 6, keď poskytnutie odmeny pri skončení pracovného pomeru nebolo dohodnuté v závislosti od plnenia pracovných úloh a z tohto článku nie je ani zrejmé, pre ktorý konkrétny prípad by malo byť zvýhodnenie poskytnuté. Zákonník práce a ani iné pracovnoprávne predpisy neupravujú poskytnutie odmeny pri skončení pracovného pomeru a nejedná sa ani o mzdové zvýhodnenie, ktoré sa spravuje ustanoveniami § 121 a nasl. Zákonníka práce a vnútropodnikovým predpisom príkazom - pravidlami pre poskytovanie zmluvných miezd TEKOPR-17/2010. Odmena podľa článku 5 Dohody sa jednoznačne viazala na skončenie pracovného pomeru žalovaného a nie za výkon pracovnej činnosti. Možno konštatovať, že poskytnuté peňažné plnenie žalovanému v zmysle článku 5 Dohody o skončení pracovného pomeru nemá žiadnu väzbu na vykonanú prácu, preto sa nejedná o mzdu (za mzdu treba považovať aj odmeny). Neboli teda splnené predpoklady pre vznik nároku žalovaného na uvedenú odmenu. Z uvedeného dôvodu preto treba považovať dohodu v časti článku 5 za neplatný právny úkon v zmysle § 31 Občianskeho zákonníka, nakoľko svojím obsahom odporuje Zákonníku práce. Je tomu tak preto, že žalobca sa zaviazal a poskytoval žalovanému nemzdové plnenie, poskytnutie ktorého právne predpisy neumožňujú.

Toto konštatovanie odvolací súd uskutočnil napriek tomu, že súd prvej inštancie v bode 37., 38., 39. a 40. svojho rozsudku výslovne uviedol na základe výpovede svedkov (Ing. S. O. a Ing. Y. Z.), že ide o dohodu o odmene, kde súd prvej inštancie skúmal platnosť tohto právneho úkonu s poukazom na ustanovenie § 39 OZ a dospel k záveru, že tento právny úkon je platný. Nebolo preukázané, že by dojednanie odmeny svojím obsahom alebo účelom odporovalo zákonu s poukazom aj na ustanovenia § 18 Zákonníka práce. 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 situácii zamestnávateľa. S poukazom na ustanovenie § 1 ods. 6 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je možné v pracovnoprávnych 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 nevyplyva, 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.

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.

Odvolací súd síce na deň 22. 08. 2024 nariadil v predmetnej veci pojednávanie, avšak na tomto pojednávaní bol oboznámený iba rozsudok prvej inštancie zo dňa 04. 10. 2018, rozsudok Krajského súdu v Košiciach, uznesenie najvyššieho súdu, ako aj odvolanie žalobcu a vyjadrenia žalovaného k podanému odvolaniu. Boli vypočutí účastníci a ich zástupcovia a bolo vyhlásené uznesenie, ktorým bolo odročené predmetné pojednávanie na deň 12.09.2024 o 10:30 hod. za účelom vyhlásenia rozsudku.

18. 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.

19. 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.

20. 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 uznesenia súdu prvej inštancie týkajúce sa trov konania.

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

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie prípustný opravný prostriedok.