

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 24CoPr/7/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2213227160
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 05. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Andrea Dudášová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2015:2213227160.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu: JUDr. Andrea Dudášová a členov senátu: JUDr. Magdaléna Krajčovičová a JUDr. Martin Holíč, v právnej veci navrhovateľa: Ing. D. E., nar. XX.XX.XXXX, E. V. X, H., zastúpený advokátkou: JUDr. Miroslava Hargašová, Papraďová 3, Bratislava, proti odporcovi: NEVITEL, a.s., Kračanská cesta 40, Dunajská Streda, IČO: 36 240 826, zastúpený advokátskou spoločnosťou: Ružička Csekés, s.r.o., Vysoká 2/B, Bratislava, pracovisko: Štúrova 1090/7, Dunajská Streda, o zaplatenie 20.989,68 eur s príslušenstvom, na odvolanie odporcu proti rozsudku Okresného súdu Dunajská Streda č. k. 8Cpr 3/2013-112 zo dňa 06. mája 2014, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa p o t v r d z u j e .

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov odvolacieho konania vo výške 378,18 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku na účet advokátky navrhovateľa JUDr. Miroslavy Hargašovej.

odôvodnenie:

Rozsudkom napadnutým odvolaním prvostupňový súd odporcovi uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľovi 20.989,68 eur spolu s úrokom z omeškania 5,5 % ročne od 16.10.2013 do zaplatenia a zároveň náhradu trov konania titulom súdneho poplatku 1.259,- eur a titulom trov právneho zastúpenia 2.503,09 eur k rukám právnej zástupkyne navrhovateľa JUDr. Miroslavy Hargašovej všetko do 3 dní od dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

Svoje rozhodnutie prvostupňový súd po citácii § 1 ods. 6, § 15, § 76 ods. 1, 2, 3, ods. 4, 5, 6, 7, 8 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.12.2012, § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, § 3 Nariadenia vlády v SR č. 87/1995 Z.z. v znení účinnom od 1.2.2013 a vecne tým, že vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že dodatok o odstupnom sa nevzťahuje len na dôvody skončenia pracovného pomeru zo strany odporcu, ale všeobecne na akýkoľvek spôsob skončenia pracovného pomeru či už zo strany odporcu ako zamestnávateľa alebo navrhovateľa ako zamestnanca. Tomuto záveru nasvedčuje text a znenie dodatku a tento záver potvrdzuje aj výpoveď svedkyne. Nebol dôvod považovať vo vzťahu k navrhovateľovi ani vo vzťahu k odporcovi jej svedeckú výpoveď týkajúcu sa okolností uzavretia dodatku k pracovnej zmluve navrhovateľa za nehodnovernú. Navyiac nepriamym dôkazom tohto záveru je tiež dôkaz o vyplatení odstupného svedkyňi zo strany odporcu tiež na základe v podstate identického textu dodatku k pracovnej zmluve ako má navrhovateľ. Je pravdou, že u svedkyne bol skončený pracovný pomer dohodou, ktorú inicioval odporca (ako to vyplýva z vyjadrenia právneho zástupcu odporcu, ktorý potvrdil, že odporca ako zamestnávateľ chcel dať svedkyňi výpoveď, ale nakoniec sa dohodli o skončení pracovného pomeru dohodou), ale bez uvedenia dôvodu, ako to vyplýva z predloženej dohody o skončení pracovného pomeru. Ak by mal byť ako správny záver, že takéto rozšírenie počtu mesiacov je možné platne dohodnúť len ak existujú dôvody skončenia pracovného pomeru na strane

zamestnávateľa v zmysle ust. § 76/ zák. práce, potom ani v prípade svedkyne nemalo byť vyplatené odstupné svedkyňi, lebo pracovný pomer sa síce skončil zo strany odporcu ako zamestnávateľa, ale bez uvedenia dôvodu ako to vyplýva z dohody o skončení pracovného pomeru. Tým, že jej vyplatil odstupné, čo sporné nie je, vlastne uznal, že odstupné je možné vyplatiť aj z iných dôvodov než z dôvodov obsiahnutých v zákonom ustanovení § 76 zák. práce a teda aj bez uvedenia dôvodov. Okrem toho odporca tvrdí, že svedkyňa nemala oprávnenie na podpísanie takéhoto dodatku bez súhlasu dozornej rady (teda prekročila svoje oprávnenie) a navyš stanovy odporcu boli zverejnené v obchodnom vestníku a teda boli každému dostupné a každý sa s nimi mohol oboznámiť. V tomto smere si opätovne odporca protirečí, lebo na jednej strane tvrdí, že platnosť dodatku nespochybňuje, len tvrdí, že nejde o dôvod skončenia pracovného pomeru zo strany odporcu ako zamestnávateľa a preto navrhovateľ nemá právo na vyplatenie odstupného. Na druhej strane, ale tvrdením o prekročení oprávnenia svedkyne ako bývalého štatutára platnosť dodatku predsa len spochybňuje. Okrem toho tvrdí, že by išlo o šikanózný výkon práva a že ide o rozpor s dobrými mravmi. Ani uvedené tvrdenia a závery nemožno považovať sa právne správne. Naopak, ak by bola pripustená správnosť tvrdenia odporcu, išlo by zo strany odporcu o konanie, ktoré by v podstate porušovalo zásadu rovnosti prístupu odporcu k jednotlivým bývalým zamestnancom, v podstate o diskrimináciu navrhovateľa. U navrhovateľa totiž odporca tvrdí, že dohoda je vlastne neplatná, lebo bývalá konateľka prekročila svoje oprávnenia pri podpise dodatku o odstupnom, keďže nemala súhlas dozornej rady a navrhovateľ o tom musel a mohol vedieť, lebo stanovy boli zverejnené. Potom tvrdí, že na odstupné by mal nárok, ale nie, ak on skončil pracovný pomer, ale len ak by to boli dôvody na strane odporcu podľa § 76 zák. práce. Na druhej strane, u iného bývalého zamestnanca, svedkyne, vlastne tým, že jej 6 mesačné odstupné a to bez uvedenia dôvodu skončenia pracovného pomeru na základe identického dodatku k jej pracovnej zmluve vyplatil, uznal nielen oprávnenia svedkyne na podpísanie takéhoto dodatku, ale aj platnosť takéhoto dodatku a tiež uznal, že takéto odstupné má byť vyplatené aj z iných dôvodov než sú zákonné dôvody uvedené v zákonom ustanovení § 76 zák. práce. Rozdielny prístup odporcu z takého istého dodatku k dvom rôznym bývalým zamestnancom by bolo možné chápať ako konanie v rozpore s dobrými mravmi. Navyš podporným dôkazom svedčiacim tomuto záveru sú aj dokonca dva návrhy odporcu o skončení pracovného pomeru navrhovateľa u nich a obidvoch bez odstupného, čo tiež vlastne potvrdzuje rozdielny prístup odporcu k dvom rôznym zamestnancom. Okrem toho je nutné uviesť, že síce zákonné ust. § 76 zák. práce obsahuje podmienky, za ktorých vzniká zákonný nárok zamestnanca na odstupné, ale zároveň dáva zákonnú možnosť dohodnúť si odstupné aj z iných než tam uvedených dôvodov a aj v inej výške. Nikde nie je bližšie špecifikované, aké sú tie iné prípady a nikde nie je uvedené, že by sa tak malo stať len za podmienky, že pracovný pomer chce skončiť zamestnávateľ. V tomto smere je nutné poukázať aj na zákonné ust. § 1 ods. 6 zák. práce a zákonom danú možnosť dojednania výhodnejších podmienok zamestnanca než upravuje zák. práce alebo iný pracovnoprávny predpis. Nutné je poukázať aj na zák. ust. § 17 ods. 43 zák. práce, ktoré rieši situáciu ak by malo ísť o neplatnosť právnych úkonov v pracovných veciach a zamestnanec neplatnosť nespôsobil, čo nemôže ísť preto na jeho ujmu. Preto, ak si navrhovateľ a odporca dohodli odstupné pre všetky prípady skončenia pracovného pomeru a zo strany ktoréhokoľvek z nich, ide o platné dojednanie a navrhovateľ tak právo na vyplatenie odstupného a odporca povinnosť vyplatiť mu žiadané odstupné. Nič na tom nemení ani zápočtový list. Nejde o listinu, s ktorou by sa spájali účinky vzdania sa nároku navrhovateľa na vyplatenie odstupného, lebo taký záver z neho nevyplýva. Nemožno sa v plnej miere stotožniť s argumentáciou odporcu, že nie je možné tieto dva prípady odstupného porovnávať alebo vychádzať z prvého pre prípad tohto. Je pravdou, že spôsob skončenia pracovného pomeru je rozdielny ako už bolo uvedené a aj preukázané, ale ani v prípade svedkyne ako bývalej zamestnankyne odporcu nebol dôvodom na skončenie pracovného pomeru dôvod uvedený v § 76 zák. práce. Výplatným termínom na výplatu mzdy bol 15. deň v mesiaci. Uvedené nespochybňovali účastníci konania. Pracovný pomer navrhovateľa u odporcu sa skončil dňa 30.09.2013 uplynutím dvojmesačnej výpovednej lehoty, ktorá začala plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca po doručení výpovede, teda dňom 01.08.2013 pretože výpoveď navrhovateľa bola odporcovi doručená dňa 01.07.2013. Nasledujúcim výplatným termínom tak bol dátum 15.10.2013. Do toho dátumu odporca navrhovateľovi nevyplatil. Dňom nasledujúcim, teda dňom 16.10.2013 sa odporca s plnením žalovanej sumy dostal do omeškania. Z tohto dôvodu je povinný zaplatiť navrhovateľovi aj úroky z omeškania v zákonom danej výške.

Navrhovateľ mal v konaní plný úspech, pretože jeho návrhu bolo v celom rozsahu vyhovené. Odporca bol v konaní v neúspešný, lebo mu bola v plnom rozsahu uložená povinnosť úhrady, ktorej sa domáhal navrhovateľ. Z tohto dôvodu o náhrade trov konania bolo rozhodnuté podľa ust. § 142 ods. 1 O.s.p. a

úspešnému navrhovateľa bola priznaná náhrada trov konania v plnej výške účelne vynaložených trov. Ide o zaplatený súdny poplatok za návrh v sume 1.259,00 Eur a o náhradu trov právneho zastúpenia za právne služby poskytnuté navrhovateľovi advokátkou v celkovej výške 2.503,09 Eur. Ide o náhradu za 6 úkonov právnych služieb (1. príprava a prevzatie veci zo dňa 23.10.2013 - § 13 ods. 1 písm. a/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. v znení jej neskorších zmien a doplnkov, 2. spísanie návrhu 30.12.2013 - § 13 ods. 1 písm. c/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. v znení jej neskorších zmien a doplnkov, 3. vyjadrenie k odporu odporcu 14.03.2014 - § 13 ods. 1 písm. c/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. v znení jej neskorších zmien a doplnkov, 4. účasť na pojednávaní dňa 18.04.2014 - § 13 ods. 1 písm. d/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. v znení jej neskorších zmien a doplnkov, 5. účasť na pojednávaní dňa 01.04.2014 - § 13 ods. 1 písm. d/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. v znení jej neskorších zmien a doplnkov, 6. účasť na pojednávaní dňa 06.05.2014 - § 13 ods. 1 písm. a/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. v znení jej neskorších zmien a doplnkov). Hodnota jedného úkonu právnych služieb vychádza z hodnoty sporu (20.989,68 Eur) a za jeden úkon právnej služby predstavuje sumu 370,14 Eur. Okrem toho je to suma 2 x režijný paušál za 2 úkony právnych služieb v roku 2013 po 7,81 Eur a za 4 úkony právnych služieb v roku 2014 po 8,04 Eur. Priznaná bola aj náhrada trov titulom výdavkov cestovnom za cestu na pojednávanie z miesta výkonu povolania advokátky navrhovateľa a späť na tri pojednávania - § 16 ods. 4/ vyhl. (18.03.2014, 01.04.2014 a 06.05.2014) ako základná náhrada - 3 x 18,67 Eur, náhrada za spotrebu pohonných hmôt - 5,92 Eur + 5,86 Eur + 5,88 Eur. Za čas strávený na ceste na tieto pojednávania pri každej ceste - § 15 písm. b/ a § 17 ods. 1/ vyhl. 3 x (4 x 13,40 Eur) bola priznaná suma 3 x 53,60 Eur. Celková výška náhrady trov právneho zastúpenia tak predstavuje sumu 2.503,03 Eur. Podľa ust. § 149 O.s.p. je odporca povinný náhradu trov konania priznanú navrhovateľovi vyplatiť jeho advokátke, ktorá právne služby navrhovateľovi poskytla. Navrhovateľovi nebola priznaná náhrada trov konania v sume 377,95 Eur za jeden úkon, ktorý si navrhovateľ uplatnil a to výzva na úhradu zo dňa 28.10.2013, za takýto úkon podľa vyhl. o odmenách a náhradách advokátov nemá právo na náhradu a preto mu ani nebola priznaná.

Proti tomuto rozsudku podal odvolanie odporca prostredníctvom právneho zástupcu a domáhal sa, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil a návrh zamietol s tým, že navrhovateľ je povinný zaplatiť odporcovi trovy konania prvostupňového ako aj odvolacieho konania. Napadnutý rozsudok vníma odvolateľ ako snahu o šikanózný výkon práva, ktorý nemôže požívať právnu ochranu. Odstupné predstavuje určitú satisfakciu alebo kompenzáciu peňažného charakteru poskytovanú zamestnancovi zo strany zamestnávateľa z dôvodu, že jeho pracovný pomer sa končí skôr ako pôvodne zmluvné strany pracovnej zmluvy predpokladali. Priznanie odstupného je úzko späté so skutočnosťou, že skončenie pracovného pomeru nespočíva v osobe zamestnanca, ale v osobe zamestnávateľa, v jeho hospodárskych problémoch, ktoré vo vzťahu k zamestnancovi vystupujú ako ním nezavinené sociálne riziko. Skončenie pracovného pomeru v prípadoch špecifikovaných Zákonníkom práce predstavuje materiálnu podstatu vzniku nároku na odstupné. Treba však poznamenať, že nie každé skončenie pracovného pomeru automaticky zakladá takýto nárok zamestnanca. Slovenská jurisprudencia zastáva stanovisko v zmysle ktorého má zamestnanec nárok na odstupné iba v prípade, ak stratil svoje pracovné miesto bez svojho zavinenia, čo v konečnom dôsledku iba zvýrazňuje kompenzačnú povahu tohto právneho inštitútu. V zmysle § 76 ods. 7 Zákonníka práce zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa ods. 1 a 2, pričom pojem iné prípady možno zaradiť najmä výpoveď zamestnávateľa z iných dôvodov ako uvádzajú ods. 1 a 2 ust. § 76, prípad uzavretia dohody z týchto dôvodov alebo prípad skončenia pracovného pomeru uplynutím dohodnutej doby. Tu je zrejmé, že samotný pojem skončenie pracovného pomeru automaticky nesubsumuje, a ani nemôže, okruh tzv. iných prípadov podľa § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce. Zákonník práce upravuje iba minimálne sumy odstupného, nič však nebráni tomu, aby zamestnávateľ z vlastnej iniciatívy prípadne po dohode so zamestnancom poskytol zamestnancovi odstupné vo vyššej sume ako upravuje Zákonník práce. Logickým výkladom potom možno dospieť k záveru, že dojednanie odstupného vo vyššej sume ako priznáva Zákonník práce nie je tzv. iným prípadom poskytnutia odstupného, ale iba dohodou zamestnávateľa a zamestnanca o poskytnutí odstupného vo vyššej sume ako ustanovuje Zákonník práce. Treba zdôrazniť, že v prípade navrhovateľa išlo o jednostranné ukončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca. V duchu dikcie Zákonníka práce však s takýmto jednostranným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnanca nie je spojený vznik nároku na vyplatenie odstupného. Základným účelom a cieľom inštitútu odstupného je kompenzácia poskytovaná zamestnancovi zo strany zamestnávateľa z dôvodu, že jeho pracovný pomer sa končí z dôvodov spočívajúcich v osobe zamestnávateľa a nie v osobe zamestnanca. V tomto možno pozorovať zásadný rozdiel medzi inštitútom odstupného a odchodného. Prvostupňový súd konštatuje, že vykonaným

dokazovaním bolo preukázané, že dodatok o odstupnom sa nevzťahuje len na dôvody skončenia pracovného pomeru zo strany odporcu, ale všeobecne na akýkoľvek spôsob skončenia pracovného pomeru, či už zo strany odporcu alebo navrhovateľa, pričom uvedenú konštatáciu súd oprel o znenie dodatku a výpoveď svedkyne. Uvedenú argumentáciu však považuje odvolateľ za neodôvodnenú a arbitrárnu, nakoľko súd vôbec nevysvetlil, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil a ako vec právne posúdil. Prvostupňový súd ani nijako nerozviadol resp. nevyhodnotil otázku hodnovernosti hlavnej svedkyne Ing. G., o ktorej svedeckú výpoveď prvostupňový súd okrem iného opiera svoju argumentáciu. Svedkyňa v konaní pred súdom úmyselne neuviedla pravdu resp. ju zamlčala a menila svoje výpovede po opakovaných otázkach právneho zástupcu. Svedkyňa vo vzťahu k prejednávanej veci podľa názoru odvolateľa nebola nezaujatá a preto uplatňujú právne významnú námietku zaujatosti svedkyne v prvostupňovom konaní, ktorú námietku považujú za legitímne vznesenú a dôvodnú. Touto námietkou sa prvostupňový súd prinajmenšom vysporiadal vágnym spôsobom resp. sa s ňou nevysporiadal náležitým spôsobom. Zaujatosť samotnej svedkyne potvrdzuje nadštandardný vzťah s navrhovateľom a teda nejednalo sa o klasický vzťah zamestnanca a jeho nadriadeného. Hodnovernosť svedkyne spochybňuje e-mailová komunikácia svedkyne predložená prvostupňovému súdu. S týmito skutočnosťami sa prvostupňový súd žiadnym spôsobom nevysporiadal, žiadnym spôsobom ich nevyhodnotil a neuviedol ako sa vysporiadal s námietkou odporcu týkajúcou sa zaujatosti svedkyne. Prvostupňový súd nesprávne vyhodnotil aj samotnú argumentáciu a obranu odporcu, keď rozsudkom mylne konštatuje, že odporca tvrdí, že dohoda je vlastne neplatná. V priebehu celého prvostupňového konania neodznelo zo strany odporcu tvrdenie v zmysle ktorého by mala byť dohoda neplatná, práve naopak. Poukázaním na prekročenie oprávnenia vtedajšieho štatutára pri podpise dodatku o odstupnom odporca sledoval výlučne otázku spochybnenia hodnovernosti osoby svedkyne Ing. G. a jej konanie je v rozpore so záujmami odporcu ako zamestnávateľa.

Podľa odvolateľa za účelom priznania odstupného zamestnancovi z titulu tzv. iných prípadov a v záujme právnej istoty, je vždy nevyhnutné tieto iné prípady v zmluve alebo dohode exaktne špecifikovať a precizovať. Nemožno podľa názoru odvolateľa skonštatovať, že skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca automaticky zakladá nárok na vyplatenie odstupného a považovať túto skutočnosť za tzv. iný prípad poskytnutia odstupného. Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je základným predpokladom vzniku nároku na vyplatenie odstupného ako inštitútu kompenzačného charakteru. Samotné skončenie pracovného pomeru preto nemožno klasifikovať ako tzv. iný prípad poskytnutia odstupného, v opačnom prípade by nepochybne išlo o extenzívny výklad ustanovení Zákonníka práce. V tieto súvislosti odvolateľ poukázal na § 15 Zákonníka práce podľa ktorého prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil zodpovedá dobrým mravom. Priznanie žalobou uplatneného nároku navrhovateľovi je podľa odvolateľa v rozpore s dobrými mravmi. Odstupné ako nepochybne užitočný a solidárny právny inštitút v podmienkach pracovného práva nemá ani nemôže byť využívaný zamestnancami ako šikanózný prvok. Opačná argumentácia by nepochybne vytvárala deformované právne prostredie, v ktorom by vyplatenie odstupného záviselo výlučne na právnom úkone zamestnanca a to aj jednostrannom. To by v prípade modelovej situácie znamenalo, že deň po nástupe zamestnanca do práce by mohol tento zamestnanec ukončiť pracovný pomer výpoveďou, jednostranne z vlastnej iniciatívy a vznikol by mu tým nárok na vyplatenie odstupného. Dojednanie o odstupnom, na ktoré poukazuje v žalobnom návrhu navrhovateľ, nebolo dojednaním o inom v prípade poskytnutia odstupného v zmysle § 76 ods. 6 Zákonníka práce, ale iba dojednaním o poskytnutí vyššieho odstupného ako upravuje Zákonník práce, ku skončeniu pracovného pomeru medzi navrhovateľom a odporcom došlo výpoveďou zo strany navrhovateľa, s ktorým Zákonník práce nespája vznik nároku na odstupné, prípadné priznanie takéhoto nároku navrhovateľovi by bolo v nepochybne v rozpore s dobrými mravmi. V rozsudku absentuje zmienka o tom, z ktorých dôkazov prvostupňový súd vychádzal, akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, akým spôsobom sa vysporiadal s právne významnými námietkami odporcu, jeho právnou argumentáciou, ktoré dôkazy považoval za rozhodujúce.

K doručenému odvolaniu odporcu sa vyjadril navrhovateľ prostredníctvom právnej zástupkyne a navrhol, aby odvolací súd rozsudok ako vecne správny potvrdil a žiadal, aby odvolací súd uložil odporcovi aj povinnosť nahradiť navrhovateľovi trovy konania. Odvolanie považuje navrhovateľ za nedôvodné, účelové a tendenčné a považuje ho za ďalšiu snahu odporcu vyhnúť sa svojej povinnosti vyplatiť navrhovateľovi odstupné. Odporca sa v odvolaní opiera o ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa

zákonného nároku na poskytnutie odstupného zamestnancovi, avšak neberie do úvahy tú dôležitú skutočnosť, že zmluvné strany uzatvorili pracovnú zmluvu aj neskoršie dodatky a dohodli si medzi sebou individuálne podmienky, ktoré sú pre zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje Zákonník práce. V tejto súvislosti navrhovateľ argumentoval § 1 ods. 6 Zákonníka práce. Nárok navrhovateľa na vyplatenie odstupného sa teda opiera o dohodu účastníkov, zamestnanca a zamestnávateľa, ktorí prejavili svoju vôľu a dodatkom o odstupnom zo dňa 31.10.2012 upravili pre zamestnanca výhodnejšie podmienky ako upravuje Zákonník práce. Dodatkom v pracovnej zmluvy uzavretým medzi účastníkmi dňa 31.10.2012 bolo dohodnuté individuálne pre navrhovateľa odstupné v prípade skončenia pracovného pomeru v akciovej spoločnosti šesť mesačné odstupné. Z obsahu dodatku jednoznačne vyplýva, že medzi účastníkmi neboli dohodnuté žiadne obmedzenia alebo iné podmienky týkajúce sa odstupného. Predmetné odstupné bolo dohodnuté pre prípad skončenia pracovného pomeru a nebolo limitované na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ aj zamestnanec boli s podmienkou vyplatenia odstupného uzrozmeneň a táto podmienka teda výplata odstupného pre prípad skončenia pracovného pomeru bola obom účastníkom dostatočne jasná a zrozumiteľná a zmluvné strany nepovažovali za potrebné túto skutočnosť ďalej bližšie špecifikovať. Text a znenie dodatku o odstupnom ako aj vyjadrenie osôb, ktoré tento dodatok podpísali, túto skutočnosť potvrdzujú a sú jednoznačné. V prípade, že by účastníci chceli podmienky poskytnutia odstupného upraviť odlišne ako je uvedené v dodatku alebo ich nejakým spôsobom limitovať, určite by v záujme právnej istoty oboch zmluvných strán tieto podmienky špecifikovali a predpisovali. Zákonník práce ani iný právny predpis pre platnosť tejto dohody nepredstavuje žiadnu osobitnú formu. Tvrdenie odporcu, že za účelom priznania odstupného zamestnancovi z titulu tzv. iných prípadov a v záujme právnej istoty je vždy nevyhnutné tieto prípady špecifikovať a precizovať, považuje navrhovateľ za irelevantné.

Navrhovateľ súhlasí s vecne správnou konštatáciou súdu o tom, že dodatok o odstupnom sa nevzťahuje len na dôvody skončenia pracovného pomeru zo strany odporcu, ale všeobecne na akýkoľvek spôsob skončenia pracovného pomeru či už zo strany odporcu ako zamestnávateľa alebo navrhovateľa ako zamestnanca. Zavádzajúce a nepravdivé je tiež tvrdenie odporcu, že dojednania o odstupnom dohodnuté medzi navrhovateľom a odporcom v dodatku zo dňa 31.10.2012, je iba dojednaním o poskytnutí vyššieho odstupného ako upravuje Zákonník práce. Dojednanie zmluvných strán o odstupnom, je dojednaním o odstupnom pre prípad akéhokoľvek skončenia pracovného pomeru, a teda nielen v prípade, ak sa pracovný pomer skončí zo strany zamestnávateľa z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) Zákonníka práce. Túto skutočnosť nepriamo potvrdzujú aj písomnosti uzavreté medzi odporcom ako zamestnávateľom a Ing. G. ako zamestnankyňou. Na základe dôkazov predložených odporcom spolu s výpisom z bankového účtu odporcu preukazujúcim vyplatenie odstupné je zrejmé, že odporca pri skončení pracovného pomeru so zamestnankyňou Ing. G. vyplatil Ing. G. odstupné v súlade s identickým dodatkom o odstupnom uzavretým pre prípad skončenia pracovného pomeru. Ku skončeniu pracovného pomeru medzi odporcom a zamestnankyňou došlo dohodou a nie z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce. Pri snahe odporcu spochybníť hodnovernosť svedkyne z predložených listín, ktoré odporca predložil ako dôkaz, je jednoznačné, že v prípade zamestnankyne Ing. G. na základe identického dodatku o odstupnom ako bol uzatvorený s navrhovateľom odporca vyplatil odstupné z iných dôvodov než sú zákonné dôvody uvedené v § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce. Nesprávne sú tvrdenia a závery odporcu, že v prípade navrhovateľa ide o šikanóznny výkon práva a že je v rozpore s dobrými mravmi. Navrhovateľ sa domáha čestného plnenia povinnosti zo strany odporcu a žiada o vyplatenie odstupného na ktorom sa dohodli v pracovnej zmluve a v jej dodatkoch. Dojednanie navrhovateľa a odporcu o odstupnom zo dňa 31.10.2012, o ktoré prvostupňový súd oprel svoje rozhodnutie jednoznačne dojednaním pre prípad skončenia pracovného pomeru, ktoré Zákonník práce nezakazuje, dokonca dáva zákonnú možnosť poskytnúť odstupné aj v iných prípadoch ako podľa § 76 ods. 1, 2. Je nesporné, že medzi účastníkmi konania došlo ku skončeniu pracovného pomeru. Navrhovateľ si uplatnil nárok na vyplatenie odstupného podľa ustanovení pracovnej zmluvy uzatvorenej v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce § 1 ods. 6 v znení dodatku o odstupnom, ktorého platnosť obe zmluvné strany potvrdili a v ktorom odstupné bolo dohodnuté pre prípad skončenia pracovného pomeru. Z výsledkov dokazovania jednoznačne vyplýva, že navrhovateľ má právo na vyplatenie odstupného ako ho svojim rozsudkom požaduje, priznanie nároku navrhovateľovi je správne a v súlade s dobrými mravmi. Rozsudok súdu prvého stupňa je preskúmateľný, dôvodný a vychádza zo správneho právneho posúdenia veci.

Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 O.s.p.), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 204 ods. 1 O.s.p.), oprávnenou osobou - účastníkom konania (§ 201 O.s.p.), proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné (§ 201 a 202 O.s.p.), po skonštatovaní, že odvolanie má aspoň základné zákonom predpísané náležitosti (§ 205 ods. 1 O.s.p.) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 205 ods. 2 O.s.p.), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom odvolania (§ 212 ods. 1 O.s.p.), postupom bez nariadenia ústneho odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.) keď deň vyhlásenia rozsudku bol zverejnený minimálne 5 dní vopred na úradnej tabuli súdu (§ 156 ods. 3 v spojení s § 211 ods. 2 O.s.p.) a v elektronickej podobe na webovej stránke súdu v ten istý deň ako sa vyvesil na úradnej tabuli (§ 21 ods. 2 vyhl. č. 543/2005 Z.z.) a dospel k záveru, že odvolanie odporcu nie je dôvodné, keďže rozsudok súdu prvého stupňa je vecne správny, v dôsledku čoho boli splnené podmienky na jeho potvrdenie v zmysle § 219 O.s.p.

Pretože odvolací súd preberá súdom prvého stupňa zistený skutkový stav, pokiaľ ide o skutočnosti právne rozhodné pre posúdenie navrhovateľom tvrdeného nároku, ktorý vo vyčerpávajúcom rozsahu vykonal dokazovanie potrebné na posúdenie uplatneného nároku, výsledky dokazovania jednotlivo i vo vzájomných súvislostiach dôkladne a správne vyhodnotil, pričom i podľa odvolacieho súdu dospel k správnym skutkovým zisteniam, a pretože v celom rozsahu zdieľa i jeho právny záver vo veci, keď vec i správne právne posúdil, s poukazom na ust. § 219 ods. 2 O.s.p., odvolací súd odkazuje na správne a presvedčivé odôvodnenie písomného vyhotovenia preskúmaného rozsudku. Odvolací súd nenachádza dôvod, pre ktorý by sa mal od týchto záverov prvostupňového súdu odchýliť a preto nemôže dať za pravdu odvolateľovi.

V zmysle § 132 Občianskeho súdneho poriadku dôkazy hodnotí súd podľa svojej úvahy a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivosti prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo, vrátane toho, čo uviedli účastníci.

Hodnotenie dôkazov je činnosť súdu, pri ktorej hodnotí vykonané procesné dôkazy z hľadiska ich pravdivosti a relevantnosti pre rozhodnutie. Pri hodnotení dôkazov súd v zásade nie je právnymi predpismi obmedzovaný v tom, ako má z hľadiska pravdivosti ten-ktorý dôkaz hodnotiť. Uplatňuje sa teda zásada voľného hodnotenia dôkazov. Hodnotiacia úvaha súdu pritom ale nie je svojvoľná, súd musí vychádzať zo všetkého, čo vyšlo v konaní najavo. Tieto skutočnosti musí súd rešpektovať a musí správne určiť ich vzájomný vzťah. Pritom súd nie je viazaný žiadnym poradím významu a dôkaznej sily jednotlivých dôkazov.

Odvolací súd zhodne s prvostupňovým dospel k záveru, že pri vyhodnotení vykonaného dokazovania každého z vykonaných dôkazov jednotlivo i vo vzájomných súvislostiach bolo v konaní dostatočným spôsobom preukázané, že návrh navrhovateľa je v celom rozsahu dôvodný.

Súčasne odvolací súd preskúmal i námietky odporcu uvedené v odvolaní a uzavrel, že tieto nie sú z nasledovných dôvodov opodstatnené.

Z obsahu spisového materiálu nepochybne vyplýva, že pracovnou zmluvou zo dňa 01.10.2010 navrhovateľ a odporca dohodli pracovný pomer navrhovateľa u odporcu na dobu neurčitú. Dňa 30.12.2010 uzavreli dodatok o zmene základnej mesačnej mzdy. Dňa 01.08.2011 uzavreli ďalší dodatok, ktorým došlo ku zmene bodov 1/ a 2/ pracovnej zmluvy. Z dodatku zo dňa 30.01.2012 vyplýva, že si dohodli zmenu základnej mesačnej mzdy. Dňa 31.10.2012 uzavreli dodatok, ktorým sa zmenil bod č. 8 pracovnej zmluvy o odstupné s účinnosťou od 01.11.2012 s tým, že si dohodli individuálne 6 mesačné odstupné v prípade skončenia pracovného pomeru. Dodatok za odporcu podpísala svedkyňa - bývalá generálna riaditeľka a predsedníčka predstavenstva. Navrhovateľ listom zo dňa 03.06.2013 požiadal o skončenie pracovného pomeru dohodou. Odporca predložil navrhovateľovi dohodu o skončení pracovného pomeru datovanú dňom 25.06.2013, už podpísanú odporcom, s návrhom na skončenie pracovného pomeru dohodou ku dňa 02.07.2013 a je tam uvedený aj odsek - bez odstupného. Uvedená dohoda nie je podpísaná navrhovateľom. Navrhovateľ listom zo dňa 26.06.2013 dal písomnú výpoveď z pracovného pomeru. Odporca výpoveď prevzal dňa 01.07.2013.

Odvolateľ v prvom rade argumentuje, že v zmysle § 76 ods. 7 Zákonníka práce zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa ods. 1 a 2, pričom pojem iné prípady možno zaradiť najmä výpoveď zamestnávateľa z iných dôvodov ako uvádzajú ods. 1 a 2 ust. § 76, prípad uzavretia dohody z týchto dôvodov alebo prípad skončenia pracovného pomeru uplynutím dohodnutej doby. Tu je podľa odvolateľa zrejmé, že samotný pojem skončenie pracovného pomeru automaticky nesubsumuje, a ani nemôže, okruh tzv. iných prípadov podľa § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce.

Odvolací súd sa stotožňuje so záverom prvostupňového súdu, že dodatok o odstupnom sa nevzťahuje len na dôvody skončenia pracovného pomeru zo strany odporcu, ale všeobecne na akýkoľvek spôsob skončenia pracovného pomeru či už zo strany odporcu ako zamestnávateľa alebo navrhovateľa ako zamestnanca. Takémuto záveru nasvedčuje text a znenie dodatku a tento záver potvrdzuje aj výpoveď svedkyne.

K uvedenému odvolací súd dodáva, že ak si účastníci pracovnoprávneho vzťahu pre prípad skončenia pracovného pomeru navrhovateľa a z dôvodu jeho výpovede dojednali odstupné vo výške šesťnásobku priemerného mesačného zárobku, ktoré sa odporca zaviazal navrhovateľovi vyplatiť, takéto dojednanie treba nevyhnutne uznať ako prejavenu vôľu strán a priznať jej stranami zamýšľané právne následky. Z tohto dôvodu je potrebné, aby boli chránené aj majetkové záujmy legitímneho očakávania z predmetného právneho úkonu. Článok 2 základných zásad Zákonníka práce zakotvuje pozitívne príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ktorým je súlad s dobrými mravmi. Negatívnou hranicou výkonu subjektívnych práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov je zákaz zneužívať tieto práva na škodu druhého účastníka. Za daných okolností odvolací súd považoval dojednanie zmluvných strán o šesťmesačnom odstupnom pre navrhovateľa z dôvodu skončenia pracovného pomeru za platne dojednané a preto prvostupňový súd postupoval správne, keď navrhovateľovi priznal nárok na odstupné v dohodnutej výške. V tejto súvislosti je potrebné dať za pravdu navrhovateľovi, že výklad učinенý odporcom by skutočne zavádzal nerovnaký prístup k účastníkom pracovnoprávnych vzťahov a možnosť zneužitia silnejšou stranou. Zároveň je potrebné zdôrazniť, že vzhľadom k neexistencii verejného záujmu, ktorý by svojou naliehavosťou vyžadoval, aby bola vylúčená prípadná autonómia vôle účastníkov pracovnoprávnych vzťahov, aj odvolací súd je názoru, že poskytnutie odstupného pri rozviazaní pracovného pomeru by mohlo byť takto upravené, s ohľadom aj na fakt, že dohoda bola vypracovaná samotným odporcom ako zamestnávateľom. Navyše je potrebné poukázať aj na jednu zo základných princípov výkladu zmlúv, ktorým je priorita výkladu, ktorý nezakladá ani platnosť zmluvy pred takým výkladom, ktorý neplatnosť zmluvy zakladá. Týmto výkladom je vyjadrený a podporovaný princíp autonómie zmluvných strán, povaha súkromného práva a s ním spojená spoločenská a hospodárska funkcia zmluvy. Neplatnosť zmluvy má byť teda výnimkou a nie zásadou (pozri nálezh Ústavného súdu SR spis. zn. I. ÚS 242/2007).

Odvolateľ vytýka prvostupňovému súdu, že nijako nerozvedol resp. nevyhodnotil otázku hodnovernosti hlavnej svedkyne Ing. G., o ktorej svedeckú výpoveď prvostupňový súd okrem iného opiera svoju argumentáciu. Svedkyňa v konaní pred súdom úmyselne neuviedla pravdu resp. ju zamĺčala a menila svoje výpovede po opakovaných otázkach právneho zástupcu. Svedkyňa vo vzťahu k prejednávanej veci podľa názoru odvolateľa nebola nezaujatá a preto uplatňujú právne významnú námietku zaujatosti svedkyne v prvostupňovom konaní, ktorú námietku považujú za legitímne vznesenú a dôvodnú. Touto námietkou sa prvostupňový súd prinajmenšom vysporiadal vágnyim spôsobom resp. sa s ňou nevysporiadal náležitým spôsobom. Zaujatosť samotnej svedkyne potvrdzuje nadštandardný vzťah s navrhovateľom a teda nejednalo sa o klasický vzťah zamestnanca a jeho nadriadeného. Hodnovernosť svedkyne spochybňuje e-mailová komunikácia svedkyne predložená prvostupňovému súdu.

Prvostupňový súd nezistil dôvod považovať vo vzťahu k navrhovateľovi ani vo vzťahu k odporcovi, svedeckú výpoveď Ing. G. týkajúcu sa okolností uzavretia dodatku k pracovnej zmluve navrhovateľa, za nehodnovernú.

Okolnosťami, ktoré môžu mať vplyv na vierohodnosť svedka je vzťah svedka k osobám účastníkov a ich zástupcov a vzťah svedka k prejednávanej veci.

Z výpovede svedkyne Ing. B. G. zachytenej v zápisnici o pojednávaní dňa 01.04.2014 vyplýva, že svedkyňa bola v pracovnom pomere u odporcu od roku 2010 do konca januára 2013 a v tomto období pôsobila od 01.07. 2011 vo funkcii generálnej riaditeľky, navrhovateľ bol podriadeným. Svedkyňa sa vyjadrila, že k odporcovi nemá žiaden vzťah a s navrhovateľom sa stretávajú. Po výsluchu svedkyne odporca sa dodatočne vyjadril k jej výpovedi tak, že vo vzťahu k veci svedkyňa je zaujatá a to vzhľadom na jej výpoveď, keď podľa odporcu 2- krát svedkyňa neuviedla pravdu a navyše jej dôveryhodnosť spochybňujú nadštandardné vzťahy s navrhovateľom (nejednalo sa o klasický vzťah zamestnanca a nadriadeného).

Pri hodnotení dôkazu svedeckou výpoveďou je významná aj skutočnosť, ako sa táto výpoveď odchyľuje od tvrdení účastníkov. Z celkového posúdenia hľadísk hodnotenia výpovede svedkyne (vzťah svedka k účastníkom konania a k prejednávanej veci, rozumová a duševná úroveň, okolnosti vnímania skutočností, o ktorých vypovedá, spôsob reprodukcie týchto skutočností a správanie pri výsluchu) správne prvostupňový súd vyvodil závery o ňou tvrdených skutočnostiach.

Odvolateľ dôvodil, že argumentáciu súdu prvého stupňa považuje za neodôvodnenú a arbitrárnu, nakoľko súd vôbec nevysvetlil, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil a ako vec právne posúdil.

Podľa § 157 ods. 2 O.s.p. v odôvodnení rozsudku súd uvedie čoho sa navrhovateľ (žalobca) domáhal a z akých dôvodov, ako sa vo veci vyjadril odporca (žalovaný), prípadne iný účastník konania. Stručne, jasne a výstižne vysvetlí, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal, a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil. Súd dbá na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé.

Rozhodnutie súdu ako orgánu verejnej moci nemusí byť totožné s očakávaniami a predstavami účastníka konania, ale z hľadiska odôvodnenia musí spĺňať parametre (limity) zákonného rozhodnutia v zmysle citovaného § 157 ods. 2 O.s.p., pričom účastníkovi konania musí dať odpoveď na podstatné zásadné otázky a námietky spochybňujúce závery namietaného rozhodnutia v závažných a samotné rozhodnutie ovplyvňujúcich súvislostiach. Právo účastníka a povinnosť súdu na náležité odôvodnenie súdneho rozhodnutia vyplýva z potreby transparentnosti služby spravodlivosti, ktorá je esenciálnou náležitosťou každého rozhodnutia. Citované zákonné ustanovenie sa totiž chápe aj z hľadiska práv účastníka na súdnu ochranu podľa článku 46 ods. 1 Ústavy SR, ktorého imanentnou súčasťou je aj právo na súdne konania spĺňajúce garancie spravodlivosti a toto ustanovenie treba vykladať a uplatňovať aj s ohľadom na príslušnú judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len ESĽP, porovnaj napr. rozsudok *Garciaruiz v Španielsko* z 21.01.1999) tak, že rozhodnutie súdu musí viesť presvedčivé a dostatočné dôvody, na základe ktorých je založené, rozsah tejto povinnosti sa môže meniť podľa povahy rozhodnutia a musí sa posúdiť vo svetle okolností každej veci. Judikatúra ESĽP teda nevyžaduje, aby na každý argument účastníka bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia, ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument (*Georiadis c. Grécko* z 29.05.1997, *Higgins c. Francúzsko* z 19.02.1998).

Ústavný súd Slovenskej republiky opakovane vyslovil, že súčasťou obsahu základného práva na spravodlivé konanie podľa článku 45 ods. 1 Ústavy a článku 36 ods. 1 Listiny je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpoveď na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t.j. s uplatnením nárokov a obranou proti takémuto uplatneniu. Ústavný súd vo svojom uznesení z 23. júna 2004, sp. zn. III. ÚS 209/04 vyslovil, že „súčasťou obsahu základného práva na spravodlivé konanie podľa článku 46 ods. 1 Ústavy SR a článku 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpoveď na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t.j. s uplatnením nárokov a obranou proti takémuto uplatneniu. Všeobecný súd však nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkmi konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia.“

Porovnajúc odôvodnenie preskúmaného rozsudku prvostupňového súdu s vyššie citovaným zákonným ustanovením a jeho uvedeným výkladom je zrejme, že prvostupňový súd sa ním dôsledne riadil. Z odôvodnenia rozsudku totiž je možné zistiť vyššie uvedené pre rozhodnutie súdu relevantné skutočnosti, v dôsledku čoho je odôvodnenie rozsudku dostatočne úplným i zrozumiteľným. V odôvodnení preskúmaného rozsudku je obsiahnutá dostatočná a presvedčivá argumentácia prvostupňového súdu, na základe akých dôkazov a na základe akých myšlienkových úvah pri aplikácii ktorých konkrétnych ustanovení Zákonníka práce dospel k záveru o dôvodnosti žaloby. Súd prvého stupňa sa dostatočne a presvedčivo vysporiadal s námietkami odporcu.

Vzhľadom na uvedenú argumentáciu, pokiaľ súd prvého stupňa návrh návrhu v celom rozsahu vyhovel, rozhodol vecne správne, a preto odvolací súd v súlade s ustanovením § 219 ods. 1,2 O.s.p. rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej potvrdil.

V odvolacom konaní plne úspešnému navrhovateľovi vzniklo podľa § 142 ods. 1 v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. právo na náhradu trov konania voči v odvolaní neúspešnému odporcovi. Trovy odvolacieho konania predstavujú sumu 378,18 Eur ako odmenu za 1 úkon - písomné vyjadrenie k odvolaniu vo výške 370,14 Eur + 8,04 Eur režijný paušál, podľa § 10 ods. 1, § 14 ods. 1 písm. b), § 16 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. Podľa § 149 ods. 1 O.s.p. bola náhrada trov odvolacieho konania priznaná na účet právnej zástupkyne navrhovateľa.

Senát krajského súdu prijal rozhodnutie pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je možné podať odvolanie.