

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 17CoPr/12/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3114211293
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 05. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Emília Zimová
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2015:3114211293.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Emílie Zimovej, sudcu Mgr. Ivana Kubínyho a sudkyne JUDr. Gabriely Janákovovej v právnej veci navrhovateľa: Mgr. F. T., bytom B., X. XX/B, štátneho občana Q. republiky, zast. Z. & X., advokátska kancelária, s.r.o., so sídlom B., C. X/A, IČO: 35 874 465 proti odporcovi: T. a.s., so sídlom K., Q. XXXX, IČO: 36 293 440, zast. JUDr. V. V., ml., advokátom, so sídlom B. nad B., J. XXX/XX, o zaplatenie 16.500 eur s príslušenstvom, na odvolanie navrhovateľa proti rozsudku Okresného súdu Trenčín zo dňa 10.9.2014, č.k. 12Cpr/4/2014-37, takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu p o t v r d z u j e .

Navrhovateľ je povinný zaplatiť odporcovi náhradu trov odvolacieho konania pozostávajúcich z trov právneho zastúpenia vo výške 394,06 eur, a to do pätnásť dní od právoplatnosti tohto rozsudku k rukám právneho zástupcu odporcu.

o d ô v o d n e n i e :

Okresný súd napadnutým rozsudkom zamietol návrh na zaplatenie 16.500 eur s príslušným úrokom z omeškania a navrhovateľa zaviazal zaplatiť odporcovi náhradu trov konania 1.233,77 eur. Rozhodol tak o návrhu navrhovateľa, ktorý sa ako bývalý zamestnanec domáhal žalovanej istiny titulom odstupného dohodnutého v pracovnej zmluve s odporcom ako zamestnávateľom tak, že v prípade skončenia pracovného pomeru bez zavinenia zamestnanca, prináleží zamestnancovi odstupné vo výške 5 mesačných plátov. Vykonaným dokazovaním okresný súd zistil že, nárok na odstupné bol v pracovnej zmluve navrhovateľa dohodnutý tak ako uviedol navrhovateľ v návrhu, a že pracovný pomer skončil dohodou ku dňu 31.1.2014 bez uvedenia dôvodu. Dohoda bola iniciovaná zo strany navrhovateľa, ktorý mal záujem skončiť pracovný pomer ku koncu roka 2013, no na žiadosť odporcu bol termín posunutý na neskôr. Po právnom posúdení podľa ust. § 76 ods. 1 až 7 Zákonníka práce okresný súd prijal záver, že podmienky na vyplatenie dohodnutého odstupného navrhovateľ nespĺnil, pretože pracovný pomer nebol skončený na podnet odporcu ako zamestnávateľa, tak ako to vyžaduje dohoda o odstupnom, ale na podnet navrhovateľa. Z tohto dôvodu návrh zamietol a plne úspešnému odporcovi priznal plnú náhradu trov konania podľa § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti rozsudku okresného súdu podal v zákonnej lehote odvolanie navrhovateľ, ktorý žiadal rozsudok zmeniť a návrhu vyhovieť, prípadne zrušiť a vrátiť vec okresnému súdu na ďalšie konanie. Navrhovateľ žiadal náhradu trov odvolacieho konania. Napadnutému rozhodnutiu vyčítal nesprávne právne posúdenie veci, pretože zmluvné dojednanie, ktoré bolo titulom uplatneného nároku nesprávne vyložil. Vychádzal len z jeho jazykového výkladu a nebral do úvahy špecifiká pracovného práva, a to najmä ochranu zamestnanca. Okresný súd neprihliadal na logický, systematický a historický výklad. Nezohľadnil tiež dobré mravy. Náležitý výklad dohody o odstupnom je podľa navrhovateľa taký, že

účastníci si odstupné dohodli pre akékoľvek skončenie pracovného pomeru, okrem prípadov skončenia pre previnenie zamestnanca (spôsobenie škody, neuspokojivé výsledky, trestný čin a pod.). Nesprávny je výklad, ktorý pojem zavinenie v zmysle dohody o odstupnom spája s pojmom podnet / návrh. Dohoda o odstupnom mala iba limitovať vznik nároku v situáciách, kedy by došlo k nejakému negatívnemu skutku - previneniu zo strany navrhovateľa pri pracovnej činnosti.

Významná je pri výklade zmluvy aj pracovná pozícia navrhovateľa, ktorý bol generálnym riaditeľom odporcu a vykonával aj funkciu predsedu predstavenstva. V takýchto prípadoch býva dohodnutie odstupného bežné a predstavuje istú formu odmeny za osobný prínos spoločnosti. Je teda nelogické, aby navrhovateľ odstupné nedostal preto, že by pracovný pomer skončil on dohodou alebo výpoveďou. Pokiaľ mal odporca záujem limitovať nárok na odstupné len na prípad výpovede danej zo strany odporcu, mal dohodu takto formulovať. Nejasnosť dohody nemôže byť na ťarchu navrhovateľa ako zamestnanca a okresný súd sa mal prikloniť k výkladu priaznivejšiemu pre zamestnanca, tak ako to v prípade neplatnosti právneho úkonu v pracovnoprávných vzťahoch vyplýva aj z § 17 ods. 1 Zákonníka práce.

Bez ohľadu na výklad pojmu zavinenie použitého v ustanovení pracovnej zmluvy o odstupnom je dôležité, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo dvojstranným právnym úkonom. Odporca nemusel akceptovať návrh navrhovateľa na skončenie pracovného pomeru a zaoberať sa tak otázkou zavinenia je potom bezpredmetné. Napokon navrhovateľ poukázal aj na to, že pôvodný návrh navrhovateľa na skončenie pracovného pomeru ku koncu r. 2013 nebol odporcom akceptovaný a odporca navrhol skončiť pracovný pomer až k 31.1.2014. V zmysle § 44 ods. 2 Občianskeho zákonníka sa tak zo strany odporcu jednalo o nový návrh, a v duchu záverov napadnutého rozhodnutia tak došlo k skončeniu pracovného pomeru zavinením odporcu. Nárok navrhovateľa na dohodnuté odstupné je tak aj z tohto dôvodu daný.

Odporca vo vyjadrení k odvolaniu žiadal napadnutý rozsudok potvrdiť ako vecne správny a priznať náhradu trov odvolacieho konania. Uviedol, že v dohode o odstupnom je pracovná zmluva jednoznačná a bez aktívneho prístupu navrhovateľa by ku skončeniu pracovného pomeru nedošlo. Skončenie pracovného pomeru tak spôsobil (zvinil / zapríčinil) navrhovateľ. Na základe argumentácie navrhovateľa by patrilo odstupné aj v prípade výpovede zo strany navrhovateľa, pretože pracovný pomer by sa neskončil pre negatívny skutok navrhovateľa. Takýto výklad je však neprijateľný. Odporca poukázal aj na to, že pred 1.9.2011 nebola dohoda o odstupnom možná. Akceptácia posunu dátumu skončenia pracovného pomeru navrhovateľom nemení nič na tom, že prvotnú príčinu na skončenie pracovného pomeru dal navrhovateľ a odstupné mu preto nepatrí.

Krajský súd preskúmal vec v zmysle ust. § 212 ods. 1 O.s.p. v medziach odvolania a zistil, že je potrebné rozsudok okresného súdu potvrdiť podľa § 219 ods. 1 O.s.p., pretože je vo výroku vecne správny. Rozhodol bez nariadenia pojednávania v zmysle ust. § 214 ods. 2 O.s.p., podľa ktorého možno o odvolaní rozhodnúť aj bez nariadenia pojednávania odvolacieho súdu.

Navrhovateľ v odvolaní výslovne uplatňuje dôvod na odvolanie podľa ustanovenia § 205 ods. 2 písm. f) O.s.p. (nesprávne právne posúdenie veci), čo zodpovedá aj obsahu odvolania. Toto pochybenie je mylná aplikácia (a výklad) právnej normy na zistený skutkový stav alebo použitie právnej normy, ktorú na skutkový stav vôbec nemožno použiť.

V tomto prípade predstavuje právnu normu zmluvné dojednanie pracovnej zmluvy z 9.8.2004 obsiahnuté v jej bode 9, podľa ktorého v prípade skončenia pracovného pomeru bez zavinenia zamestnanca, prináleží zamestnancovi odstupné vo výške 5 mesačných plátov.

Ani po zohľadnení osobitosti pracovnoprávneho vzťahu nemožno pri výklade uvedeného ustanovenia prijať navrhovateľom prezentovaný záver, že odstupné by navrhovateľovi nepatrilo iba v prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodu previnenia z jeho strany. Mohla by nastať situácia, že pokiaľ by sa navrhovateľ žiadneho previnenia nedopustil, bol by nárok na odstupné daný skutočne aj v prípade výpovede zo strany navrhovateľa, alebo dokonca aj pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Zvlášť pri úvahe o krátkom trvaní pracovného pomeru je potom neprimeranosť uvedeného výkladu

uvažujúc iba o previnení zamestnanca ako okolnosti vylučujúcej nárok na odstupné zrejme. Mohlo by tu vznikáť viacero situácií, kedy by nárok na odstupné bol zjavne jednostranným prospechom zamestnanca. V danom prípade však došlo ku skončeniu pracovného pomeru po takmer desiatich rokoch, čo pri výklade ustanovenia pracovnej zmluvy o odstupnom zvädza k interpretácii predostretej navrhovateľom. Interpretácia je ovplyvnená existenciou dlhoročného pracovného pomeru a s tým spojeného prínosu pre zamestnávateľa. Predmetné ustanovenie pracovnej zmluvy o odstupnom však možno vykladať iba vo vzťahu k času jeho dojednania a vôľu účastníkov v ňom vyjadrenom nemožno plynutím času nijako modifikovať.

Zo skutkového stavu zisteného okresným súdom nevyplýva, že by sa podmienky nároku na odstupné menili v priebehu trvania pracovnoprávneho vzťahu. Podmienky nároku na odstupné podľa dohody o odstupnom boli rovnaké tak v čase uzavretia pracovnej zmluvy, ako aj v čase skončenia pracovného pomeru po takmer desiatich rokoch. Dohoda o odstupnom sa rovnako vzťahovala na prípad skončenia pracovného pomeru v prvých dňoch jeho trvania, ako aj na skočenie po takmer desiatich rokoch. Táto „časová univerzálnosť“ dohody o odstupnom potom znamená, že ak by tu bol nárok na odstupné v čase skončenia pracovného pomeru (31.1.2014) musel by tu za tých istých podmienok byť rovnaký nárok aj v čase prvých dní trvania pracovného pomeru. V prípade výkladu dohody o odstupnom, ktorý zastáva navrhovateľ, by skončenie pracovného pomeru identickou dohodou ako tá z roku 2014, avšak napríklad po desiatich dňoch od jeho vzniku, muselo zakladať vznik nároku na odstupné. Nárok na päťmesačné odstupné po desiatich dňoch trvania pracovného pomeru je zjavne nevyváženým usporiadaním právneho vzťahu a výklad ktorý k nemu vedie, preto nemožno prijať. Na takto krajne konštruovanom príklade je potom zrejme, že zvolená formulácia dohody o odstupnom nemohla ako dôvod vzniku nároku na odstupné zahŕňať aj také skončenie pracovného pomeru, ku ktorému došlo medzi účastníkmi v roku 2014.

Ak navrhovateľ uvažuje o „zásluhovom“ aspekte dohody o odstupnom, nemožno jeho úvahe odoprieť istú logiku. Všeobecne sa však tento aspekt začne objavovať až po istom čase trvania pracovného pomeru. Práve relatívne dlhé trvanie pracovného pomeru, a s tým spojený prínos navrhovateľa pre odporcu je zásadná okolnosť, ktorá navodzuje dojem dôvodnosti odstupného aj v prípade dohody o skončení pracovného pomeru, ako k nej došlo v roku 2014. Ako však bolo uvedené, právny základ nároku na odstupné bol od vzniku pracovného pomeru nezmenený, a preto je potrebné výklad dohody o odstupnom oprostíť o uvedené faktory času pridružujúce sa počas trvania pracovného pomeru a prihliadať len na obsah dohody o odstupnom v čase jej dojednania.

Uvedeným výkladom dohody o odstupnom zohľadňujúcim vôľu jej účastníkov so zameraním na čas jej uzavretia možno dospieť k záveru, že skončenie pracovného pomeru dohodou, akou bola dohoda, ktorou pracovný pomer skončil k 31.1.2014, nezakladalo nárok na zmluvne dohodnuté odstupné. Krajský súd preto rozsudok okresného súdu, vo výroku zodpovedajúci uvedenému záveru, potvrdil ako vecne správny. Vzhľadom na plný úspech odporcu v konaní bolo správne rozhodnutie okresného súdu aj vo výroku o trovách konania (ust. § 142 ods. 1 O.s.p.), a preto krajský súd potvrdil napadnutý rozsudok aj v tejto časti.

V odvolacom konaní bol úspešný odporca, ktorý má v zmysle ust. § 142 ods. 1 O.s.p., v spojení s ust. § 224 ods. 1 O.s.p. právo na náhradu trov odvolacieho konania. Trovy odporcu v odvolacom konaní pozostávajú z trov právneho zastúpenia, a to odmeny za vyjadrenie k odvolaniu 320,34 eur (§ 10 ods. 1 Vyhl. č. 655/2004 Z.z.), režijného paušálu 8,04 eur (§ 17 ods. 3 Vyhl. č. 655/2004 Z.z.), 20 % DPH z uvedených položiek 65,68 eur (§ 18 ods.3 Vyhl. č. 655/2004 Z.z.). Celkom spolu 394,06 eur.

Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom krajského súdu jednohlasne.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je odvolanie prípustné.