

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 7Co/216/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4113213366
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 02. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Sidónia Sládečková
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2016:4113213366.1

Uznesenie

Krajský súd v Nitre, v právnej veci navrhovateľa: V. C., bytom A. záhradami XXXX/XX, XXX XX N., zastúpený JUDr. Jozefom Holičom, advokátom so sídlom Lužická ul. č. 7, 81108 Bratislava, proti odporcovi: Giesecke & Devrient Slovakia, s.r.o., IČO: 35947705, so sídlom Dolné Hony č. 11, 94901 Nitra, zastúpený advokátskou kanceláriou HULE/BACHMAYR-HEYDA/NORDBERG, s.r.o., so sídlom Bratislava, Panenská 23, v mene ktorej vykonáva advokáciu ako konateľka JUDr. Vlasta Margočová, o zaplatenie odstupného, o odvolaní navrhovateľa proti rozsudku Okresného súdu Nitra č. k. 9C/259/2013-73 zo dňa 28. novembra 2013, takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa zrušuje a vec mu vracia na ďalšie konanie.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zamietol návrh navrhovateľa, ktorým sa domáhal zaplatenia sumy 28.587,48 eura s príslušenstvom z titulu odstupného. Navrhovateľ zaviazal zaplatiť odporcovi náhradu trov konania vo výške 100% na účet jeho právneho zástupcu. Rozhodnutie po právnej stránke odôvodnil ustanoveniami §17 ods. 1, § 36, § 76 ods. 1, 2, §3, § 77 Zákonníka práce (ďalej len ZP) a zisteným skutkovým stavom. V dôvodoch uviedol, že navrhovateľ sa podaným návrhom domáhal pôvodne zaplatenia sumy 29.862,10 eura s príslušenstvom z titulu odstupného vo výške 10-násobku priemerného mesačného zárobku, ktorý nárok po námietke odporcu o nesprávnom výpočte priemerného zárobku, zobral v časti žalovanej sumy 1.274,62 eura späť a súd uznesením zo dňa 22.10.2013 č.k.9C/259/2013-53 konanie v tejto časti zastavil a predmetom sporu zostala suma 28.587,48 eura s príslušenstvom. Súd zistil, že medzi navrhovateľom a odporcom vznikol zamestnanecký vzťah na základe pracovnej zmluvy zo dňa 27.06.2007, počnúc od 01.08.2007, podľa ktorej navrhovateľ vykonával u odporcu prácu tlačiaru. Tento zamestnanecký vzťah zanikol uzatvorením platnej dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 21.07.2011, podľa ktorej sa pracovný pomer navrhovateľa končí dňom 21.07.2011 a v čl. II bod 1 je uvedené, že „dôvodom skončenia pracovného pomeru nie sú organizačné zmeny u zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP, ani dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP. Na základe tejto skutočnosti nemá zamestnanec nárok na odstupné.“ V bode 2 sa uvádza, že „zamestnanec nepožaduje uvedenie dôvodov skončenia pracovného pomeru v tejto dohode“. Súd prvého stupňa vychádzajúc z uvedenej dohody o skončení pracovného pomeru prijal záver, že nebola preukázaná skutočnosť, že dôvodom skončenia pracovného pomeru bola choroba z povolania navrhovateľa, ktorý nežiadal uvedenie dôvodov v dohode o skončení pracovného pomeru, jej neplatnosti sa nedomáhal v zákonnej prekluzívnej 2-mesačnej lehote a preto súd nie je oprávnený v tomto konaní skúmať ani ako predbežnú otázku platnosť respektíve neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru. Súd sa nestotožnil ani s argumentáciou právneho zástupcu navrhovateľa, že predmetná dohoda je absolútne neplatná s poukazom na ustanovenie § 17 ods. 3 Zákonníka práce t.j. z dôvodu, že sa ňou navrhovateľ vopred vzdal svojich práv, pretože táto skutočnosť nevyplýva z vykonaného dokazovania. Navrhovateľ sám uviedol, že pristúpil dobrovoľne na uzavretie predmetnej dohody. Pretože nebolo preukázané tvrdenie navrhovateľa, že skutočným dôvodom skončenia jeho pracovného pomeru dohodou bola choroba z povolania, neprináleží mu odstupné vo výške 10 násobku

priemerného mesačného zárobku a tak žalobu ako nedôvodnú zamietol. K argumentácii právneho zástupcu navrhovateľa, že súd nie je viazaný právnym zdôvodnením návrhu a je povinný sám preskúmať právne zdôvodnenie a prípadne ho posúdiť podľa iných ustanovení zákona, súd prvého stupňa uviedol, že nárok na odstupné nie je oprávnený súd posudzovať ako bezdôvodné obohatenie alebo ako náhradu škody, pretože pre iné nároky by museli byť splnené zákonné dôvody, ktoré navrhovateľ neuvádzal a preto sa súd iným právnym posúdením veci nebol povinný zaoberať. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 151 ods. 7 OSP tak, že po právoplatnosti tohto rozsudku bude rozhodnuté o výške tejto náhrady.

Proti tomuto rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie navrhovateľ, ktorý navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že podanému návrhu v celom rozsahu vyhovie a prisúdi mu vyčíslenú náhradu trov celého konania. V dôvodoch svojho odvolania uviedol, že súd prvého stupňa v nesprávne a nedostatočne zistil skutkový stav a z takto zistených skutočností vyvodil nesprávne skutkové závery. Navrhovateľ poukázal na odôvodnenie napadnutého rozhodnutia súdu prvého stupňa, v ktorom súd na žiadnom mieste neuviedol, na základe akých skutočností dospel k skutkovému záveru, že nebola preukázaná skutočnosť, že dôvodom skončenia pracovného pomeru bola choroba z povolania. Navrhovateľ je toho názoru, že obsah dohody o skončení pracovného pomeru v čl. II. bod 1, na ktorý sa odvoláva odporca, je právne bezvýznamný, lebo inými dôkazmi bolo preukázané, že skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru boli práve zdravotné dôvody. Navrhovateľa. Nesprávnosť napadnutého rozhodnutia videl navrhovateľ aj v tom, že napadnuté rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Na posúdenie tejto veci síce súd prvého stupňa aplikovať správny právny predpis, nesprávne ho však interpretoval a z čiastočne nesprávnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne posúdenie veci. Navrhovateľ vo svojom odvolaní zdôraznil, že sa v tomto konaní nedomáha vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ani nárokov vyplývajúcich z neplatného skončenia pracovného pomeru, ale sa domáha nároku na zaplatenie odstupného. Poukázal na skutočnosť, že v konkrétnom prípade došlo k dohode o skončení pracovného pomeru ku dňu 21.07.2011 zásadne a jednoznačne preto, lebo ochorel a nemohol s touto diagnózou pôvodnú, pre obe strany dovedty vyhovujúcu prácu, ďalej vykonávať. Podľa názoru navrhovateľa nebolo zisťované, či navrhovateľ požadoval do dohody uviesť dôvody skončenia pracovného pomeru. Napriek tomuto nedostatku je toho názoru, že zamestnávateľ sám a z pochopiteľného dôvodu nezvykle a mimoriadne v čl. II bod 1 uviedol: „Dôvodom skončenia pracovného pomeru zamestnanca nie sú organizačné zmeny u zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a),b) Zákonníka práce, ani dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce.“ Takéto ustanovenie v dohode o skončení zamestnaneckého pomeru, najmä keď podľa zamestnávateľa nepožadoval uvedenie dôvodov skončenia pracovného pomeru, je prinajmenšom neobvyklé a podľa názoru navrhovateľa špekulatívne. Namietal, že súd nezisťoval kto, prečo a z akého dôvodu koncipoval dôvody negatívne vymedzené v dohode. V tejto súvislosti poukázal na skutočnosť, že odporca s ním v skutočnosti skončil zamestnanecký vzťah z dôvodu, že nemohol ďalej vykonávať dohodnutú prácu pre chorobu z povolania, ktorá síce v čase skončenia pracovného pomeru ešte zistená nebola, ale už existovala, čo potvrdzuje hlásenie choroby z povolania z februára 2012, v ktorom sa konštatuje, že dátum prvého zistenia choroby bol 24.06.2011, čo je pred uzatvorením dohody o skončení pracovného pomeru. Odporca sa preto nemôže dovolávať toho, že ešte nebola zistená choroba z povolania, pretože ohrozenie touto chorobou tu už bolo a na jej priznanie chýbal len hygienický prieskum pracovných priestorov odporcu. Navrhovateľ je toho názoru, že obe podmienky ust. § 76 ods. 1 ZP pre priznanie odstupného boli splnené a to existencia choroby z povolania v čase uzatvorenia dohody, ako aj skončenie pracovného pomeru z dôvodu choroby z povolania. V tejto súvislosti uviedol, že nie je potrebné, aby v dohode bolo uvedené, že skončenie zamestnaneckého pomeru nastalo z dôvodu choroby z povolania, a nie je potrebné, ani to, aby choroba z povolania bola už zistená, priznaná alebo ohlásená, pretože stačí, keď je na ňu podozrenie kliniky pracovného lekárstva, o čom mal odporca vedomosť a preto tlačil navrhovateľa do takejto dohody t. j. vedel, že skutočným dôvodom je vysoko pravdepodobné priznanie choroby z povolania navrhovateľovi. K odvolaniu navrhovateľa sa písomne vyjadril odporca, ktorý navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdil. K otázke navrhovateľom tvrdeného neúplného zistenia skutkového stavu veci nevykonaním navrhnutých dôkazov, odporca poukázal na zápisnicu o pojednávaní konanom dňa 28.11.2013, kde navrhovateľ výslovne potvrdil, že nemá pripomienky k oboznámenému spisu a ani nemá návrh na doplnenie dokazovania, preto na listiny doložené k odvolaniu nemôže odvolací súd prihliadať. Odporca uviedol, že je nesporné, že navrhovateľ v dôsledku hospitalizácie na Klinike pracovného lekárstva bol práceneschopný a o tejto práceneschopnosti mal odporca vedomosť. Nad rámec tejto skutočnosti však navrhovateľ v konaní nepreukázal, že odporcovi predložil relevantný dôkaz preukazujúci nemožnosť vykonávania doterajšej práce. Poukázal na tvrdenie

navrhovateľka, že na skončenie pracovného pomeru naliehal odporca. Odporca je toho názoru, že uvedené tvrdenie navrhovateľa neobstojí, nakoľko právny zástupca navrhovateľa na pojednávaní konanom dňa 28.11.2013 výslovne uviedol, že sám navrhovateľ ponúkol odporcovi návrh dohody na skončenie pracovného pomeru. V celom rozsahu sa stotožnil s odôvodnením napadnutého rozsudku a opakovane poukázal na skutočnosť, že zamestnanecký pomer navrhovateľa u odporcu bol platne skončený Dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 21.07.2011, v ktorej boli výslovne vylúčené konkrétne dôvody skončenia zamestnaneckého pomeru, medzi nimi i dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c/ ZP. Navrhovateľ sa s obsahom Dohody o skončení zamestnaneckého pomeru pred jej uzatvorením oboznámil a svoj súhlas s obsahom a podmienkami Dohody o skončení zamestnaneckého pomeru potvrdil svojím podpisom. Uvedenú skutočnosť navrhovateľ nepoprel, naopak potvrdil, že dohodu o skončení zamestnaneckého pomeru si prečítal a že bol odporcom výslovne oboznámený so skutočnosťou, že dôvodom skončenia pracovného pomeru nie sú zdravotné dôvody a s týmto vedomím odporca dohodu podpísal.

Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 OSP) po zistení, že odvolanie podala oprávnená osoba v zákonnej lehote (§ 201, § 204 ods. 1 OSP), viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 212 ods. 1 OSP) preskúmal napadnutý rozsudok, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo a po prejednaní veci bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 OSP) dospel k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa je potrebné zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie (§ 221 ods. 1 písm. f/ a h/ a ods. 2 OSP).

Predmetom sporu medzi účastníkmi bolo, či má navrhovateľ právo na zaplatenie odstupného v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku v súvislosti s jeho skončením zamestnaneckého pomeru dohodou podľa § 60 ZP zo dňa 21.07.2011. Navrhovateľ tvrdil, že napriek zneniu samotnej dohody o skončení zamestnaneckého pomeru, v ktorej je negatívne vymedzený dôvod skončenia pracovného pomeru vylučujúci nárok na odstupné, skutočným dôvodom skončenia zamestnaneckého pomeru bol dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce (strata spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu pre chorobu z povolania resp. ohrozenie touto chorobou) a preto má nárok na vyplatenie odstupného podľa Pracovného poriadku odporcu v ktorom je riešené aj odstupné pri skončení zamestnaneckého pomeru dohodou z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať práce pre chorobu z povolania alebo ohrozenie touto chorobou. Podľa čl. 4 bod 6 je pracovného poriadku pri skončení zamestnaneckého pomeru dohodou z vyššie uvedeného dôvodu patrí zamestnancovi pri skončení zamestnaneckého pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Z hľadiska skutkového stavu bolo v prejednávanej veci zistené, že zamestnanecký pomer medzi účastníkmi trval od 01.08.2007 do 21.07.2011 na základe dohody o skončení zamestnaneckého pomeru navrhovateľa. Navrhovateľ sa nedomáhal neplatnosti tejto dohody na súde, preto jeho zamestnanecký pomer skočil platne ku dňu 21.07.2011. Súd v konaní o odstupné nebol oprávnený skúmať ani ako predbežnú otázku neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru. Posudzujúc obsah uvedenej dohody, v ktorej je uvedené že“ dôvodom skončenia pracovného pomeru zamestnanca nie sú organizačné zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) Zákonníka práce, ani dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce. Na základe tejto skutočnosti nemá zamestnanec nárok na odstupné a zamestnanec nepožaduje uvedenie dôvodov skončenia pracovného pomeru v tejto dohode“ súd dospel k záveru, že navrhovateľovi neprináleží odstupné. Nestotožnil sa s argumentáciou navrhovateľa, že predmetná dohoda je absolútne neplatná s poukazom na ust. § 17 ods. 1 Zákonníka práce (vzdanie sa vopred svojich práv), pretože bolo na navrhovateľovi či uzatvorí dohodu o skončení zamestnaneckého pomeru alebo ho skočí iným spôsobom, pričom navrhovateľ potvrdil, že dobrovoľne pristúpil k uzatvoreniu tejto dohody. Pretože súd nemal preukázané, že dôvodom skončenia zamestnaneckého pomeru navrhovateľa bola choroba z povolania (vychádzajúc z obsahu dohody o skončení zamestnaneckého pomeru) návrh na zaplatenie odstupného ako nedôvodný zamietol.

Odvolací súd sa s týmto záverom súdu prvého stupňa nestotožnil, pretože súd prvého stupňa neposudzoval danú vec z hľadiska nároku na odstupné podľa iného právneho predpisu ako je Zákonník práce. Navrhovateľ už v návrhu tvrdil, že si uplatňuje nárokom na odstupné podľa pracovného poriadku odporcu v ktorom je v širšom rozsahu ako v zákone upravené odstupné v prípade skončenia zamestnaneckého pomeru dohodou, ako to bolo v tomto prípade. Súd prvého stupňa celkom opomenul túto skutočnosť. Odvolací súd v tejto súvislosti poukazuje na rozhodnutie NS SR zo dňa 30.06.2008 sp. zn. 2M Cdo 11/2007 v ktorom sa uvádza, že kolektívna zmluva má rovnaké právne dôsledky ako zákon a je pre obe strany záväzná (podľa § 5 ods.1 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní). Kolektívna zmluva je prameňom práva, ak je jej súčasťou úprava odstupného tvorí jej normatívnu časť, ktorá je z hľadiska súdnej vymáhateľnosti na rovnakej úrovni ako zákon. Dokonca aj z neplatnej kolektívnej

zmluvy je možné vyplatenie odstupného v prípade, ak by nevyplatenie nebolo v súlade s dobrými mravmi čl. 2 zásad ZP (vid' nález I. ÚS 501/2011).

Ústavný súd Slovenskej republiky v náleze I. ÚS 118/2013 z 22. januára 2014 konštatoval, že okrem nedostatočne odôvodnených rozhodnutí všeobecných súdov ústavný súd ako ústavne nesúladné (porušujúce základné práva) hodnotí aj také ich rozhodnutia, ktoré síce môžu vykazovať rozsiahle odôvodnenie, avšak ktorými boli normy podústavného práva interpretované v extrémnom rozpore s princípmi spravodlivosti v dôsledku napr. prílišného formalizmu (IV. ÚS 192/08), pričom tento prístup možno nájsť aj v judikatúre Ústavného súdu Českej republiky (napr. III. ÚS 150/99). Tento zároveň uviedol, že prílišný formalizmus pri výklade právnych noriem vedúci k extrémne nespravodlivému záveru potom znamená porušenie základných práv (IV. ÚS 1735/07). Spravodlivosť je totiž kritériom ukladajúcim každému všeobecnému súdu ústavnú povinnosť hľadať také riešenie súdnej právnej veci, ktoré nebude možné vyhodnotiť ako nesúladné s princípom spravodlivosti a popierajúce zmysel a účel príslušných zákonných ustanovení (m. m I. ÚS 26/2010). Ústavný súd považuje za samozrejmé a určujúce, že vždy je potrebné vychádzať z individuálnych, teda na konkrétnych zisteniach založených rozmerov každej súdom prerokovávanej veci. Mnohé prípady a ich špecifické okolnosti môžu byť komplikované a netypické; to však nezabavuje všeobecné súdy urobiť všetko pre nájdenie spravodlivého riešenia, akokoľvek sa to môže javiť zložitým.

V tomto konaní si navrhovateľ uplatňuje odstupné vo výške 10 násobku jeho priemerného zárobku podľa pracovného poriadku odporcu, ktorý podľa tvrdenia navrhovateľa pripúšťal odstupné aj vo vyššej sume ako je zákonný nárok. Súd prvého stupňa sa však týmto nárokom nezaoberal, vychádzal len zo zistenia, či má navrhovateľ nárok na vyplatenie odstupného podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce. Vzhľadom k vyššie uvedenému názoru, že aj iný predpis (kolektívna zmluva) má rovnaké dôsledky ako zákon a je prameňom zamestnaneckého práva, mal súd prvého stupňa zisťovať, či v čase skončenia zamestnaneckého pomeru navrhovateľa existovala vnútorný predpis odporcu, ktorý by upravoval vyplatenie odstupného inak ako Zákonník práce a či podľa neho nevznikol navrhovateľovi nárok na odstupné. Skončenie zamestnaneckého pomeru dohodou k 21.07. 2011 nebolo sporné, sporné bolo na to naväzujúce odstupné vo výške 10 násobku priemerného mesačného zárobku navrhovateľa (nad rámec už vyplateného 2 násobku priemernej mesačnej mzdy, o ktorom navrhovateľ tvrdí že to bolo odstupné, zo spisu nie je zrejmé, na základe akého právneho titulu).

Odvolačný súd sa stotožnil s názorom súdu prvého stupňa v tom, že dohoda o skončení zamestnaneckého pomeru navrhovateľa zo dňa 21.07.2011 je platná a súd ju už v tomto konaní o zaplatenie odstupného nemôže preskúmať. V tomto prípade, keďže došlo ku skončeniu zamestnaneckého pomeru podľa § 60 Zákonníka práce (dohodou) navrhovateľ sa nemôže po uplynutí lehoty podľa § 77 Zákonníka práce domáhať určenia neplatnosti skončenia zamestnaneckého pomeru ani náhrady mzdy z neplatného skončenia zamestnaneckého pomeru to ani ako otázkou prejudiciálnou (vid' rozsudok NS SR sp.zn. 1Cdo/193/2005 uverejnený v ZSP č. 53/2007). V tomto prípade preto nejde o žalobu podľa § 77 ZP (nároky z neplatného skončenia zamestnaneckého pomeru) ale o žalobu podľa § 80 písm. b/ OSP o splnenie povinnosti vyplývajúcej zo zákona (odstupné).

Porušením práva na spravodlivý proces môže byť aj situácia, kedy v hodnotení skutkových zistení absentuje určitá časť skutočností, ktoré vyšli najavo v konaní, ale súd ich náležitým spôsobom v celom súhrne posudzovaných skutočností nezhodnotil (nález III. ÚS SP36/2010), čo je aj tento prípad. Z dôvodov vyššie uvedených odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie v ktorom súd posúdi uplatnený nárok navrhovateľa na odstupné aj podľa vnútorného predpisu odporcu. V ďalšom konaní zistí, či takýto predpis v čase skončenia zamestnaneckého pomeru navrhovateľa existoval u odporcu, oboznámi sa s ním a po vypočutí účastníkov k okolnostiam uzatvorenia dohody o skončení zamestnaneckého pomeru posúdi, či vznikol navrhovateľovi nárok na odstupné. V prípade, že vnútorný predpis odporcu upravoval odstupné aj pre zamestnancov, s ktorými bol skončený zamestnanecký pomer dohodou z dôvodu choroby z povolania (aj keď to v dohode nie je výslovne uvedené) musí súd skúmať, túto okolnosť.

Toto rozhodnutie bolo odvolacím senátom prijaté jednohlasne.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.