

Súd: Krajský súd Banská Bystrica  
Spisová značka: 12CoPr/4/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6114203608  
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 02. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Katarína Katková  
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2018:6114203608.1

## Rozhodnutie

Krajský súd v Banskej Bystrici, v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Kataríny Katkovej a členov senátu JUDr. Ing. Jána Gandžalu, PhD. a JUDr. Janky Benkovičovej, v spore žalobcu Slovak Telekom, a.s., so sídlom Bajkalská 28, 817 62 Bratislava, IČO: 35 763 469, proti žalovanému A. E. D., nar. XX. XX. XXXX, s trvalým pobytom J. XX, XXX XX L. L., právne zastúpenému JUDr. Zuzanou Falisovou, advokátkou, Advokátska kancelária so sídlom Nám. Štefana Moyzesa 2, 974 01 Banská Bystrica, o zaplatenie 17.755,47 Eur s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Banská Bystrica č. k. 14Cpr/1/2014-198 zo dňa 09. 03. 2016, takto

### rozhodol:

I. Rozsudok Okresného súdu Banská Bystrica **p o t v r d z u j e**.

II. Žalobcovi náhradu trov odvolacieho konania **n e p r i z n á v a**.

### o d ô v o d n e n i e :

1. 1. Okresný súd Banská Bystrica (ďalej len „okresný súd“, alebo „súd prvej inštancie“, eventuálne „prvoinštančný súd“) rozsudkom zo dňa 09. 03. 2016 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 17.755,47 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5,75 % ročne zo sumy 17.755,47 Eur od 27. 09. 2013 do zaplatenia a nahradiť mu trovy konania vo výške súdneho poplatku 1.065 Eur, a to v lehote do 30 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

1. 2. V úvode odôvodnenia rozhodnutia prvoinštančný súd konštatoval, že žalobca sa žalobou domáhal, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť mu sumu 17.755,47 Eur s úrokom z omeškania, a to z titulu bezdôvodného obohatenia sa žalovaného v zmysle ustanovenia § 222 Zákonníka práce, spočívajúceho vo vyplatení sumy ďalšieho odstupného na osobný účet žalovaného omylom v nesprávne určenej výške 32.377,12 Eur spolu s ďalšími čiastkami (odstupné 28.329,98 Eur a ďalšie odstupné 4.950 Eur) a poslednou mzdou za mesiac september 2011, dňa 06. 10. 2011, nakoľko pracovný pomer žalovaného na pozícii manažéra centra služieb a infraštruktúry skončil dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ku dňu 30. 09. 2011. V zmysle Podnikovej kolektívnej zmluvy bod 5.2.1 a) mal žalovaný nárok na vyplatenie ďalšieho odstupného vo výške 8-násobku priemerného mesačného zárobku maximálne vo výške 1.000 Eur, teda maximálne v sume 8.000 Eur.

1. 3. V ďalšej časti odôvodnenia prvoinštančný súd konštatoval, že žalovaný mal mať vedomosť o nesprávne vyplatenom odstupnom z ním podpísanej dohody o skončení pracovného pomeru, ako aj z podkladu predloženého mu v súvislosti s ukončením jeho pracovného pomeru ( žalovaný tieto doklady a ich obsah ani nespochybnil), ale aj z interného dokumentu žalobcu - Podnikovej kolektívnej zmluvy na roky 2010 - 2011, ktorý mal poznať z titulu svojej pozície vedúceho zamestnanca. Pokiaľ ide o vyčíslenie odstupného určovaného ako 7-násobok priemerného mesačného zárobku, žalovaný mal schopnosť si svoj priemerný zárobok a nárok na odstupné (vzhľadom na čas prerokovania skončenia pracovného pomeru so žalovaným a dátum samotného skončenia pracovného pomeru), približne vyčíslieť, čo potvrdila aj svedecká výpoveď H. a A.. S., ktorý už v čase výpovede nebol zamestnancom žalobcu a aj svedok P. potvrdil, že pri prerokovaní skončenia pracovného pomeru zamestnanca, a teda aj žalovaného, nebol oboznamovaný so všetkými zložkami a ich výškou, ktoré mu budú s

poslednou mzdou vyplatené, ani s výškou priemernej mzdy, z ktorej sa pri výpočte odstupného vychádza. Žalovaný však musel vedieť zo svojej dovtedajšej pracovnej praxe, aké zložky okrem mesačnej mzdy môže vo výplate očakávať, a v akej výške približne. Svedok S. potvrdil argumentáciu žalobcu o výške mimoriadnych odmien, ktoré sa pohybovali u riadiacich pracovníkov na pozícii manažérov vo výške niekoľkých stovák eur. Podľa žalobcu táto odmena výnimočne u žalovaného presiahla sumu 1.000 Eur. Zhodnosť sumy, ktorá bola poukázaná žalobcom na účet žalovaného so sumou na výplatnej páske, nie je dôkazom dobromyseľnosti žalovaného, pretože ako poukázal žalobca, páska nestanovuje záväzné nároky žalovaného, a ako uviedla svedkyňa H., vždy sa zhoduje vyplatená suma s tou, čo je uvedená na výplatnej páske. Rovnako ani žalovaným tvrdené potvrdenie správnosti výšky jemu vyplatenej sumy zo strany S. a P., nemohol preukázať jeho dobromyseľnosť, keď jednak z ich svedeckých výpovedí takéto potvrdenie nevyplýva, a aj keby k nemu došlo, podstatné je, že v čase výplaty mohla byť u žalovaného pochybnosť o správnosti vyplatenej sumy aj tým, že si ju u uvedených osôb overoval. Na základe vykonaného dokazovania mal prvoinštančný súd za to, že žalovaný nepreukázal, že by v tomto konaní bezdôvodné obohatenie, čo je daňovo vysporiadaná suma 24.377,12 Eur, teda suma 19.745,46 Eur, po odpočítaní už žalovaným uhradenej a nespochybnenej sumy 1.990 Eur, nemohol z okolností predpokladať, práve naopak sa preukázalo, že žalovaný musel z okolností predpokladať, že mu bola zo strany žalobcu nesprávne vyplatená suma prevyšujúca 24.000 Eur.

1. 4. Rozhodnutie prvoinštančný súd právne odôvodnil ustanoveniami § 222 ods. 1 až 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce a § 588 Občianskeho zákonníka.

1. 5. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol podľa zásady úspechu a žalobcovi priznal voči žalovanému podľa v tom čase platného ustanovenia § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku náhradu trov konania vo výške zaplateného súdneho poplatku.

2. 1. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal žalovaný (prostredníctvom právnej zástupkyne) v zákonom stanovenej lehote odvolanie, v ktorom žiadal, aby odvolací súd odvolaním napadnutý rozsudok zmenil a žalobu v celom rozsahu zamietol a žalobcu zaviazal k povinnosti nahradiť mu trovy konania, eventuálne, aby napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil prvoinštančnému súdu na ďalšie konanie. Za predpokladu, že by odvolací súd potvrdil rozsudok prvoinštančného súdu ako vecne správny, žiadal, aby odvolací súd vo výroku potvrdzujúceho rozsudku vyslovil, že v danej veci je prípustné dovolanie, pretože ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu.

2. 2. V odôvodnení odvolania namietal, že prvoinštančný súd na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, že vyhodnotil všetky dôkazy výlučne v prospech žalobcu a taktiež nesprávne vyhodnotil vykonané dokazovanie, a to v časti písomných dôkazov, ako aj svedeckých výpovedí, pričom nezohľadnil jeho zásadné tvrdenia, ktoré boli priamo alebo nepriamo potvrdené aj svedkami. Konštatoval, že v čase prijatia peňažného plnenia titulom súbehu mzdových nárokov očakával obdobnú sumu a nemohol predpokladať, že by išlo o peňažné plnenie určené v nesprávnej výške alebo omylom vyplatené, čo odvodzoval jednak z výplatnej pásky doručenej mu po dvoch až troch týždňoch od pripísania peňažného plnenia na osobný účet, z čoho vyplýva, že je nereálne požadovať od neho, aby v čase prijatia plnenia mohol mať vedomosť o výške súbehu svojich mzdových nárokov a sume určenej na výplatu, či jej správnosti.

2. 3. Ďalej poukázal na svoje pracovné zaradenie na technickom úseku u žalobcu, kde prísny formálny systém riadenia sprístupňuje zamestnancom výlučne informácie daného úseku, a teda on s ohľadom na svoju riadiacu funkciu nemohol byť dobromyseľný, pričom výpočet mzdy a výslednú sumu súbehov mzdových nárokov je oprávnené vypočítať výlučne mzdové oddelenie žalobcu. Nesúhlasil s argumentáciou prvoinštančného súdu o možnosti oboznámiť sa s predpismi cez intranet žalobcu, nakoľko z uvedeného výkladu by nebol dobromyseľný žiadny zamestnanec, čo by bolo v rozpore so zásadou, že vedomosť zamestnanca, že mu plnenie neprávom patrí alebo bolo poskytnuté omylom, sa neprezumuje. Poukázal na to, že je potrebné skúmať nielen riadiaci stupeň zaradenia, ale aj druh práce a inak posudzovať aj otázku znalosti predpisov pracovníka z jednotlivého oddelenia. Uviedol, že je všeobecne známa skutočnosť z masovokomunikačných prostriedkov o nadpriemerných platoch zamestnancov žalobcu, čo vzhľadom na trvanie jeho pracovného pomeru po 33 rokoch a jeho nadštandardným príjmom, vyvracia názor prvoinštančného súdu, že nebol v čase prijatia mzdových nárokov dobromyseľný. Ďalej namietal, že prvoinštančný súd sa nesprávne vysporiadal aj s otázkou nátlaku zo strany žalobcu a so spornosťou jeho uznania záväzku, pretože záver prvoinštančného súdu, že slobodne a bez nátlaku uznal svoj záväzok, nemá oporu vo vykonanom dokazovaní. Namietal, že prvoinštančný súd posudzoval separátne nárok žalobcu nazvaný ako ďalšie odstupné - násobok, avšak on v celom konaní odvodzuje svoju dobromyseľnosť prijatia súbehu mzdových nárokov, ktorých rozmanitosť a vopred nevypočítateľné výšky nemohli ani navodiť jeho tušenie nesprávnosti výpočtu

ktorejkoľvek zložky. Uviedol, že dobromyseľnosť ako vnútorný psychický stav nadobúdateľa je potrebné posudzovať výlučne v čase prijatia plnenia a tento stav nemožno preukázať, preto je ho možné vyvodiť iba zo súvisiacich okolností.

3. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného žiadal rozsudok prvoinštančného súdu ako vecne správny potvrdiť. Poukázal na to, že žalovaný bol zamestnaný u neho na pozícii manažér centra služieb a infraštruktúry, a u neho sa očakávala úroveň vedomostí o fungovaní spoločnosti, vrátane znalostí o vyplácaní odstupného, pričom participoval na ukončovaní pracovných pomerov s podriadenými zamestnancami a pravidelne ich oboznamoval s ich nárokmi voči zamestnávateľovi, so spôsobom a postupmi vysporiadania týchto nárokov, vrátane spôsobu vyplatenia odstupného. Ďalej konštatoval, že dohoda o skončení pracovného pomeru jasne špecifikuje výšku jednotlivých čiastok, na ktoré má žalovaný nárok a jej vyhotovenie mal k dispozícii pred dňom výplaty odstupného, preto poznal aj správnu výšku. Ďalším dokumentom, z ktorého vedel odvodiť výšku svojich nárokov, bola Podniková kolektívna zmluva, ktorá ako dokument bola zverejnená na intranete žalobcu, pričom žalovaný tento dokument poznal a jeho znenie mal ovládať aj vzhľadom na dlhoročnú riadiacu pozíciu. Tiež konštatoval, že žalovaný ako vysokoškolsky vzdelaný človek s dlhoročnou manažérskou a odbornou praxou si bol schopný vypočítať priemernú mzdu ako každý radový zamestnanec, pričom na zložku ďalšieho odstupného nemala priemerná mesačná mzda vplyv, vzhľadom na jednoznačnú limitáciu výšky tejto čiastky odstupného, a to maximálne 8.000 Eur, pričom žalovanému bolo vyplatených viac ako 24.000 Eur. Žalovaný v momente nadobudnutia finančných prostriedkov disponoval dostatočným množstvom informácií a vedomostí, ktoré mu umožnili zistiť, na aké odstupné má nárok, preto nebol dobromyseľný. Ďalej poukázal na vyjadrenie žalovaného, že očakával sumu okolo 57.000 Eur, takže mal predstavu, akú sumu môže očakávať a keď dostal vyššiu sumu, mal pochybnosti, ktoré sa snažil si overiť telefonicky so svedkami. K argumentu žalovaného o mimoriadnych odmenách, bonusoch a podobne, poukázal žalobca na interné pravidlá - Smernicu pre odmeňovanie zamestnancov, ktorá bola prístupná všetkým zamestnancom na intranete, tak ako aj Podniková kolektívna zmluva, pričom žalovaný túto smernicu poznal aj z titulu riadiacej pozície, nakoľko ako vedúci, informoval zamestnancov o spôsobe výplaty a povinnosť poznať tento dokument mu vyplývala aj z pracovnej zmluvy. Ďalej poukázal na výšku mimoriadnych odmien vyplatených žalovanému za posledné tri roky, kde iba jedenkrát odmena prekročila sumu 1.000 Eur, a preto žalovaný mohol jednoznačne predpokladať, že suma viac ako 24.000 Eur nie je mimoriadnou odmenou. Popieral nátlak vyvíjaný na žalovaného v súvislosti s uznaním záväzku, pričom žalovaný počas obdobia 16 mesiacov splácal žalobcovi nesprávne vyplatenú časť a v priebehu prvostupňového konania bol povinný preukázať, že k uznaniu dlhu nedošlo, čo však neurobil. Ďalej konštatoval, že prvoinštančný súd správne aplikoval a interpretoval ustanovenie § 222 ods. 1, 6 Zákonníka práce, preto nie je jasné, k akému pochybeniu v súvislosti s nesprávnym právnym posúdením veci malo prvoinštančným súdom dôjsť. Ohľadne údajného nátlaku na žalovaného uviedol, že túto skutočnosť v priebehu konania žalovaný žiadnym spôsobom nepreukázal a navyše sa prvoinštančný súd sa s touto otázkou vysporiadal.

4. Žalovaný vo vyjadrení k vyjadreniu žalobcu k jeho odvolaniu uviedol, že súd prvej inštancie vyhodnotil všetky vykonané dôkazy výlučne v prospech žalobcu a z vyhýbavých výpovedí svedkov žalobcu vyvodil závery výlučne v prospech žalobcu, i keď tomu nesvedčili. Uviedol, že súd prvej inštancie sa taktiež nevysporiadal so skutočnosťou, že svedkovia žalobcu si pamätali výlučne to, čo bolo prospešné žalobcovi a nepamätali si okolnosti, na ktoré boli priamo dotazovaní ním. Poukázal na skutočnosť, že z výpovedí svedkov bolo jednoznačne preukázané, že on vychádzajúc zo svojho postavenia a kompetencií oboznamoval svojich podriadených pri skončení pracovného pomeru v otázke miezd výlučne v rozsahu informácií, ktorému boli poskytnuté písomne na to určeným oddelením žalobcu. Konštatoval, že každý manažér u žalobcu má svoje kompetencie presne zadefinované, pričom on mal technickú odbornosť a nikdy nebol zaškoľovaný v personálnych a mzdových otázkach, pričom, ak by to bolo potrebné takéto otázky riešiť, bol vždy prítomný na to určený pracovník personálneho oddelenia. Nesúhlasil s tvrdením žalobcu, že musel poznať mechanizmus výpočtu odstupného, ktorý ani nebol sporný, pričom vlastným výpočtom či úvahou nemal ako dospieť k výslednej sume. Uviedol, že dôvodom jeho telefonického kontaktu bola slušnosť poďakovať sa nadriadenému za ocenenie svojej 30 ročnej práce žalobcovi. Popieral pochybnosť o vyplatení sume, pretože vyplatená suma bola súbehom mzdových nárokov a nebola pri prepúšťaní manažérskych zamestnancov žalobcu neobvyklá.

5. Odvolanie žalovaného bolo podané dňa 13. 04. 2016, teda ešte za účinnosti zákona č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku, ktorý bol ku dňu 01. 07. 2016 zrušený zákonom č. 160/2015 Z. z. Civilný

sporový poriadok, ktorý nadobudol účinnosť dňa 01. 07. 2016 ako nový procesnoprávny kódex (ďalej len „CSP“), ktorý v prechodných ustanoveniach v § 470 ods. 1 uvádza: „Ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konanie začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.“ Z citovaného ustanovenia vyplýva, že vzhľadom na skutočnosť, že rozhodovanie o odvolaní prebieha už v dobe účinnosti CSP, bolo potrebné na odvolacie konanie aplikovať príslušné ustanovenia CSP s poukazom na ustanovenie § 470 ods. 2 veta prvá CSP, v zmysle ktorého „právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti CSP, zostávajú zachované.“

6. V dôsledku odvolania krajský súd ako súd odvolací (§ 34 CSP), vec preskúmal v medziach daných ustanoveniami § 379, § 380 a 381 CSP, bez nariadenia pojednávania v súlade s § 385 ods. 1 CSP a contrario s použitím § 219 ods. 3 CSP a rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1, 2 CSP ako vecne správny potvrdil.

7. 1. Podľa § 387 ods. 1 CSP, odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

7. 2. Podľa ods. 2 vyššie citovaného ustanovenia, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

8. Po oboznámení sa s obsahom spisu a s odvolaním napadnutým rozhodnutím prvoinštančného súdu odvolací súd konštatuje, že napadnutý rozsudok je vecne správny a z uvedených dôvodov ho preto podľa ustanovenia § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil.

9. Odvolací súd (v súlade s vyššie citovaným ustanovením § 387 ods. 2 CSP) sa stotožňuje i s odôvodnením jeho rozhodnutia, ktoré je dostatočne podrobné, je zrozumiteľné, presvedčivé a logickým spôsobom sa vysporiada so všetkými relevantnými skutkovými i právnymi otázkami a aspektmi, a teda spĺňa zákonné kritéria odôvodnenia uvedené v ustanovení § 220 ods. 2 CSP. Súd prvej inštancie neporušil právo účastníkov konania na spravodlivý proces, pretože v hodnotení skutkových zistení neabsentuje žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť. Naopak, prvoinštančný súd ich náležitým spôsobom posúdil súhrne v celom rozsahu a aj ich náležite vyhodnotil (rešpektujúc zásady formálnej logiky).

10. Pretože odôvodnenie písomného vyhotovenia rozsudku je dostatočne vyčerpávajúce a zodpovedá kritériám uvedeným v ustanovení § 220 ods. 2 CSP, odvolací súd podľa ustanovenia § 387 ods. 2 CSP konštatuje správnosť týchto dôvodov a v podstatných bodoch na ne odkazuje. Odvolací súd na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku preto poukazuje len na určité najzásadnejšie aspekty, ktorými reaguje na argumenty žalovaného v odvolaní.

11. 1. Podľa § 222 ods. 1 Zákonníka práce, ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca, musí obohatenie vydať.

11. 2. Podľa § 222 ods. 2 Zákonníka práce, bezdôvodné obohatenie na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov.

11. 3. Podľa § 222 ods. 3 Zákonníka práce, predmet bezdôvodného obohatenia sa musí vydať tomu, na čí úkor bol získaný. Musí sa vydať všetko, čo sa nadobudlo bezdôvodným obohatením. Ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada.

11. 4. Podľa § 222 ods. 4 Zákonníka práce, s predmetom bezdôvodného obohatenia sa musia vydať aj úžitky z neho, ak ten, kto obohatenie získal, nekonal dobromyseľne.

11. 5. Podľa § 222 ods. 5 Zákonníka práce, ten, kto predmet bezdôvodného obohatenia vydáva, má právo na náhradu potrebných nákladov, ktoré na vec vynaložil.

11. 6. Podľa § 222 ods. 6 Zákonníka práce, vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od ich výplaty.

12. Zákonodarca v ustanovení § 222 upravil inštitút bezdôvodného obohatenia. Podstatným rozdielom medzi občianskoprávnou úpravou a pracovnoprávnou úpravou bezdôvodného obohatenia

je, že na rozdiel od občianskoprávnej úpravy bezdôvodného obohatenia musí byť neoprávnený majetkový prospech získaný na základe existujúceho pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Účelom právnej úpravy zodpovednosti za bezdôvodné obohatenie v Zákonníku práce je zahrnúť všetky prípady, ktorých vyrovnanie neumožňujú iné ustanovenia upravujúce jednotlivé právne vzťahy. Právno-normatívna regulácia bezdôvodného obohatenia má vo vzťahu k právnej úprave zodpovednosti za škodu v pracovnom práve subsidiárnu povahu. Použitie ustanovení ZP o bezdôvodnom obohatení tak prichádza do úvahy vždy vtedy, keď nie je možné založiť konkrétny druh pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu. Všeobecným predpokladom vzniku záväzkov bezdôvodného obohatenia je, že sa niekto (jeden subjekt) obohatil na úkor niekoho iného (druhého subjektu) a že toto obohatenie je bezdôvodné. K vzniku záväzku vrátiť bezdôvodné obohatenie sa nevyžaduje, aby bezdôvodné obohatenie bolo získané protiprávnym úkonom.

13. Vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od ich výplaty (§ 222 ods. 6 ZP).

14. Nárok zamestnávateľa na vrátenie peňažného plnenia od zamestnanca závisí od dobromyseľnosti zamestnanca, t. j. od toho, či zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, ako aj od skutočnosti, či zamestnanec získal bezdôvodné obohatenie plnením bez právneho dôvodu alebo na základe neplatného právneho úkonu. Ak sa v konaní nepreukáže, že zamestnanec nebol dobromyseľný pri prijatí peňažného plnenia od zamestnávateľa, nemožno sa s úspechom vydania bezdôvodného obohatenia domáhať. Posúdenie dobromyseľnosti zamestnanca bude závisieť od posúdenia konkrétnych okolností daného prípadu.

15. Vedomosť zamestnanca o tom, že plnenie mu nepatrí alebo mu bolo poskytnuté omylom, sa neprezumuje. Zamestnávateľ, ktorý sa domáha vrátenia plnenia, preto musí preukázať (na ňom je dôkazné bremeno), že zamestnanec vedel alebo z okolností musel predpokladať, že mu vyplatená suma nepatrí, t. j. že jeho konanie nebolo dobromyseľné. Či zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že jemu vyplatená suma bola nesprávne určená alebo omylom vyplatená, keďže ide o vnútorný psychický stav zamestnanca, nemožno priamo preukázať. Preto možno tento stav vyvodzovať iba z okolností, za ktorých sa navonok objektívne prejavuje.

16. Odvolací súd konštatuje, že prvoinštančný súd správne posúdil nárok žalobcu v zmysle ustanovení § 222 ods. 6 Zákonníka práce.

17. Odvolací súd konštatuje, že žalovaný v odvolaní neuviedol žiadne konkrétne relevantné skutočnosti, okolnosti alebo argumenty, ktoré by neboli predmetom skúmania prvoinštančného súdu a s ktorými by sa prvoinštančný súd pri rozhodnutí a pri jeho odôvodnení náležite nevysporiadal.

18. V prvom rade odvolací súd uvádza, že ak žalovaný v odvolaní namieta, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, de facto namietal nesprávne hodnotenie vykonaných dôkazov zo strany prvoinštančného súdu, v tejto súvislosti je potrebné uviesť, že odvolací súd je podľa § 383 CSP viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie, okrem prípadov, ak dokazovanie zopakuje alebo doplní. Na základe toho odvolací súd v odvolacom konaní skúma (okrem splnenia procesných podmienok odvolacieho konania), či súd prvej inštancie vykonal náležité dokazovanie a či skutkové zistenia, ku ktorým po takomto dokazovaní dospel, majú v prevedenom dokazovaní oporu. Ak zistí, že nebolo prevedené náležité dokazovanie (kde možno zaradiť i nevykonanie stranou sporu navrhovaného relevantného dôkazu), alebo ak zistí, že prvoinštančným súdom konštatovaný skutkový stav nemá oporu v prevedenom dokazovaní (nevyplýva z prevedených dôkazov), prípadne, ak má za to, že prvoinštančný súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, dokazovanie v potrebnom rozsahu opakuje sám (§ 384 ods. 1 CSP)

19. Odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie vykonal náležité dokazovanie, z neho získané dôkazy vyhodnotil podľa zákonných kritérií (§ 132 O.s.p., aktuálne § 191 ods. 1 CSP) a na základe toho ustálil skutkový stav, z ktorého pri rozhodnutí vychádzal. Odvolací súd v hodnotení dôkazov zo strany prvoinštančného súdu nezistil žiadny rozpor s princípmi formálnej logiky a so zákonnými procesnými pravidlami a preto nepovažoval za potrebné ním prevedené dokazovanie opakovať, alebo doplniť.

20. Ako správne ustálil prvoinštančný súd, vzhľadom na charakter uplatňovaného nároku a jeho právny dôvod bolo pre správne rozhodnutie vo veci potrebné ustáliť, či žalovaný v dobe, keď mu bola zo strany žalobcu poskytnutá suma odstupného vo výške 8 - násobku priemerného mesačného zárobku maximálne vo výške 1.000.- Eur podľa bodu 5.2.1 Podnikovej kolektívnej zmluvy, vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumu nesprávne určenú alebo omylom vyplatenú (§ 222 ods. 6 Zákonníka práce).

21. Po oboznámení sa s obsahom spisu a prvoinštančným súdom vykonaným dokazovaním i odvolací súd dospel k záveru, že žalovaný vedel (žalobca v konaní preukázal opak) a z okolností mohol predpokladať, že v prípade uvedenej sumy ide o sumu nesprávne určenú alebo omylom vyplatenú, teda konkrétne o neoprávnené odstupné, a nie (ako v konaní účelovo tvrdil) o odmenu. Podľa názoru odvolacieho súdu, žalovanému bola zo strany žalobcu preukázaná nedobromyseľnosť. Odvolací súd konštatuje, že u žalovaného (ako osoby v riadiacej pozícii, disponujúcej kvalifikovaným vysokoškolským vzdelaním) sa skutočne očakáva určitá úroveň vedomostí, vrátane znalostí o vyplácaní odstupného, samozrejme aj poznanie výšky svojho približného, priemerného mesačného zárobku. Nakoľko výška odstupného žalovaného bola stanovená násobkom priemerného mesačného zárobku a to 7 - násobok PMZ a 8 - násobok PMZ s limitom do 1.000.- Eur, pri uvedenom žalovaný mal možnosť poznať približnú sumu odstupného. Tento argument potvrdzuje aj fakt, že žalovaný očakával nižšiu sumu (list zo dňa 30. 03. 2012, ako aj overovanie si dôvodnosti sumy u zamestnancov žalobcu). Odvolací súd nepopiera, že výpočet priemerného mesačného zárobku, resp. zárobku ako takého prináleží odborne špecializovanému úseku organizačnej zložky žalobcu, ale je neakceptovateľné tvrdenie, že by žalovaný nepoznal približnú výšku svojho mesačného zárobku. Pokiaľ ide o tvrdenie o súbehu mzdových nárokov, ani tento argument nebol pre odvolací súd prijateľný, pretože aj výška omylom vyplatené sumy odstupného (24.000,- Eur) a systém odmeňovania podľa interných dokumentov (Smernica pre odmeňovanie zamestnancov, Podniková kolektívna zmluva) bol a mal byť žalovanému známy, a navyše svedok A. S. potvrdil, že u žalovaného boli odkomunikované nároky pri skončení pracovného pomeru, pričom termín skončenia pracovného pomeru so žalovaným sa prejednával niekoľko mesiacov pred uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru. Svedok taktiež uviedol spôsob a výšku odmien zamestnancov podľa Smernice pre odmeňovanie zamestnancov, s ktorou žalovaný ako riadiaci zamestnanec bol oboznámený.

22. Prvoinštančný súd jasne uviedol, že dôvodom vyhovenia žalobe žalobcu bola skutočnosť, že žalovaný musel z okolností predpokladať, že mu bola titulom odstupného vyplatená nesprávna suma prevyšujúca sumu 24.000,- Eur.

23. Odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie správne rozhodol o nároku plne úspešného žalobcu na náhradu trov konania v zmysle v tej dobe platného ustanovenia § 142 OSP (aktuálne § 255 ods. 1 CSP), ktoré vychádza zo zásady úspechu. V sporovom konaní sa povinnosť nahradiť trovy konania spravuje predovšetkým zásadou úspechu vo veci, ktorá je doplnená zásadou procesnej zodpovednosti za zavinenie. Žalovaný popieral dôvodnosť žaloby počas celého konania a preto súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku správne rozhodol o nároku na náhradu trov konania.

24. Žalobca bol v odvolacom konaní úspešný a preto podľa § 396 ods. 1 s použitím § 255 ods. 1 CSP by mal (potenciálny) nárok na náhradu trov odvolacieho konania. Žalobca si však žiadne trovy odvolacieho konania neuplatnil a keďže existenciu účelne vynaložených trov odvolacieho konania žalobcu nemal odvolací súd preukázanú ani zo spisu, odvolací súd mu nárok na náhradu trov odvolacieho konania nepriznal.

25. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Banskej Bystrici, ako súdu odvolacieho, pomerom hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).  
Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak  
a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) CSP (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 CSP nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 CSP).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 CSP).

Dovolanie nie je prípustné proti rozsudku, ktorým sa vyslovilo, že sa manželstvo rozvádza, že je neplatné alebo že nie je a proti uzneseniu v konaní o návrat maloletého do cudziny vo veciach neoprávneného premiestnenia alebo zadržania (§ 76 CMP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpis) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).