

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 9Co/93/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4115229259
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 12. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Katarína Marčeková
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2018:4115229259.2

Uznesenie

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Kataríny Marčekovej a členiek senátu Mgr. Ingrid Radošickej Vallovej a Mgr. Andrey Szombathovej-Polákovéj, v právnej veci žalobkyne: C.. Z. Q., nar. XX. XX. XXXX, bytom T., T. 9, zast. Advokátska kancelária Mihalda, Valach, Kišac, s. r. o., so sídlom Bratislava, Gogoľova 18, IČO: 36 663 051, proti žalovanému: Základná škola - Ščasného 22, Nitra - Dražovce, IČO: 37 865 595, zast. JUDr. Renátou Matejovou, advokátkou, so sídlom Banská Bystrica, ČSA 25, o zaplatenie sumy 4.594 eur s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 20. septembra 2017 č. k. 19C/520/2015-143 takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom vyhovujúcom výroku a vo výroku o trovách konania z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 3.614 eur spolu s 5,05% úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.807 eur od 01. 10. 2014 do 30. 10. 2014 a s 5,05% úrokom z omeškania ročne, zo sumy 3.614 eur od 01. 11. 2014 do zaplatenia a to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Vo zvyšnej časti úrokov z omeškania súd žalobu zamietol. Súd konanie v časti o zaplatenie sumy 980 eur, ako aj úroku z omeškania z tejto sumy zastavil a žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu trov konania v rozsahu 56,62%. Rozhodnutie odôvodnil ustanoveniami § 63 ods. 1 písm. b), § 76 ods. 1 písm. d), § 77, § 129 ods. 1, 3 Zákonníka práce a na základe vykonaného dokazovania zistil, že žalovaný je zapísaný v registri organizácií ako rozpočtová organizácia vo vlastníctve územnej samosprávy pod IČO: 37 865 595. Na základe pracovnej zmluvy 07. 07. 1997 bola žalobkyňa prijatá do zamestnania ako učiteľka ZŠ Q., pracovná zmluva bola uzatvorená na dobu neurčitú s nástupom do práce dňa 01. 08. 1997. Na základe Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 11. 06. 2009 sa žalobkyni zmenil druh práce na „riaditeľ Základnej školy, Ščasného 22, Nitra“ s účinnosťou od 01. 07. 2009 na dobu určitú počas výkonu funkcie riaditeľa. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 16. 06. 2014 sa menil opis súhrnu pracovných činností dňom 01. 07. 2014 na dobu určitú do riadneho vymenovania riaditeľa ZŠ, Ščasného 22, Nitra na základe výberového konania v zmysle platnej legislatívy, najdlhšie na 6 mesiacov alebo do zrušenia poverenia primátorom mesta Nitry. Dohoda tvorila nedeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy zo dňa 07. 07. 1997. Z potvrdenia o zamestnaní vyplýva, že žalobkyňa bola zamestnaná od 01. 09. 1996 do 31. 08. 2014. Dňa 22. 08. 2014 bola medzi žalobkyňou a žalovaným uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce (ďalej len ZP) z organizačných dôvodov pre nadbytočnosť zamestnanca. Pracovný pomer sa skončil ku dňu 31. 08. 2014 a zamestnávateľ sa zaviazal vyplatiť žalobkyni odstupné podľa § 76 ods. 1 písm. d) ZP v závislosti od odpracovaných rokov vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, v dvoch rovnakých čiastkach v najbližších dvoch výplatných termínoch. Dohoda nadobudla účinnosť dňom jej podpisu dňa 22. 08. 2014. Z výplatných lístkov je zrejmé, akú mzdu žalobkyňa dosahovala od marca 2014 do augusta 2014. Žalovaný žalobkyni odstupné v zmysle dohody nevyplatil, preto ho žalobkyňa listom zo dňa 30. 09. 2014 vyzývala na jeho zaplatenie v lehote do 5 dní od prevzatia výzvy a dňa 20. 11. 2014 sa

obrátila na IBP Nitra s podnetom na vykonanie inšpekcie u žalovaného. IBP Nitra zaslal žalobkyni odpoveď na podnet č. 9952/1351/PPV/2014 zo dňa 11. 12. 2014, z ktorej je zrejmé, že zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru nevyplatil žalobkyni mzdu splatnú za mesačné obdobie august 2014 v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, čím porušil § 129 ods. 3 ZP a nevyplatil tiež žalobkyni odstupné po skončení pracovného pomeru, čím porušil § 76 ods. 6 ZP. Zamestnávateľovi bolo uložené nedostatky odstrániť v termíne ihneď a v lehote do 3 dní od posledného termínu plnenia opatrení písomne informovať IBP o odstránení nedostatkov. Žalovaný žalobkyni odstupné nevyplatil, preto mu zaslala predžalobnú výzvu zo dňa 02. 09. 2015, ktorou bol vyzvaný na vyplatenie odstupného do 5 dní od doručenia výzvy.

Z vyjadrenia žalobkyne, aj z vyjadrenia zástupcu žalovaného vyplynulo, že výplatný termín bol obvykle k 14. dňu v mesiaci, ale stávalo sa, že výplatu mávali aj skôr a nevedeli uviesť, ktorý interný predpis upravuje deň výplaty mzdy. Žalobkyňa v priebehu konania zobrala žalobu v časti sumy 980 eur, ako aj v časti úroku z omeškania z tejto sumy späť, a súd v tejto časti so súhlasom žalovaného podľa § 145 ods. 2 CSP konanie zastavil. Súd mal v konaní preukázané, že strany sporu ukončili pracovný pomer žalobkyne u žalovaného na základe dohody o skončení pracovného pomeru ku dňu 31. 08. 2014 z dôvodu nadbytočnosti v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v zmysle ktorej bolo dojednané odstupné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ktorý po čiastočnom späťvzati žaloby predstavoval sumu 3.614 eur, ktorú žalovaný nespochyboval. Zástupca žalovaného sa snažil na pojednávaní preukázať, že dôvody na takéto ukončenie pracovného pomeru so žalobkyňou neboli dané, že nemal skúsenosti s riadením školy, že bol krátko v postavení riaditeľa školy a že žalobkyňa v čase uzatvorenia dohody nebola nadbytočná, ale týmto tvrdením ho uviedla do omylu. Žalovaný nepreukázal, že by miesto žalobkyne, ktorá učila matematiku, po jej odchode obsadili, nový učiteľ matematiky po odchode žalobkyne prijatý nebol a žalovaný zabezpečil vyučovanie matematiky na škole s dvoma zostávajúcimi učiteľmi matematiky. Zástupca žalovaného bol vybraný na funkciu riaditeľa vo výberovom konaní, teda je predpoklad, že spĺňal všetky kritériá na vykonávanie takejto funkcie, a preto jeho obrana spočívajúca v tom, že nemal skúsenosti alebo bol žalobkyňou uvedený do omylu neobstojí, najmä s poukazom na skutočnosť, že na tejto základnej škole pôsobil aj v predchádzajúcom období, a teda poznal pomery na škole. Pokiaľ sa žalovaný domnieval, že dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 22. 08. 2014 je neplatná, mal sa obrátiť so žalobou na súd v zákonom stanovenej prekluzívnej lehote, čo však žalovaný neurobil, preto sa súd v tomto konaní nemohol zaoberať platnosťou alebo neplatnosťou dohody o skončení pracovného pomeru, ale len nárokmi, ktoré z nej žalobkyni plynú. Žalovaný nespochyboval sumu 3.614 eur (ktorá bola predmetom konania po čiastočnom späťvzati žaloby), preto súd v tejto časti žalobe vyhovel a zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyni sumu 3.614 eur spolu s úrokom z omeškania, avšak pri výpočte úroku z omeškania súd vychádzal zo skutočného omeškania žalovaného s vyplatením odstupného, ktoré malo byť žalobkyni vyplatené v dvoch rovnakých splátkach rozdelených v najbližších dvoch výplatných termínoch určených u zamestnávateľa na výplatu mzdy. Mzda za mesiac september 2014 bola splatná do 30. 09. 2014 a s výplatou prvej splátky odstupného sa žalovaný dostal do omeškania dňom 01. 10. 2014 a mzda za mesiac október 2014 bola splatná do konca mesiaca október a s výplatou druhej a poslednej splátky odstupného sa žalovaný dostal do omeškania dňom 01. 11. 2014, nakoľko nebolo v konaní preukázané, že by u žalovaného bol pevne stanovený termín na výplatu mzdy. Preto súd priznal žalobkyni úroky z omeškania tak, ako je uvedené vo výroku rozsudku a vo zvyšku súd žalobu zamietol, keďže sa žalobkyňa domáhala vyplatenia úrokov z omeškania z celej sumy od 15. 09. 2014. O trovách konania rozhodol súd podľa § 255 ods. 2 CSP a priznal žalobkyni náhradu trov konania v rozsahu 56,62%. Žalobkyňa sa pôvodne domáhala sumy 4.594 eur a 5,05% úroku z omeškania z tejto sumy od 15. 04. 2009, ktorá do dňa rozhodnutia súdu (20. 09. 2017) predstavuje sumu 700,44 eura, čo spolu predstavuje sumu 5.294,44 eura = 100%. Súd prihliadol na skutočnosť, že žaloba nebola dôvodne podaná v časti sumy 980 eur, ako ani v časti úrokov z omeškania z tejto sumy za obdobie od 15. 09. 2014 do 20. 09. 2017 (do dňa rozhodnutia súdu), čo predstavovalo sumu 149,41 eura, v časti úrokov z omeškania vo výške 5,05% zo sumy 1.807 eur za obdobie od 15. 09. 2014 do 30. 09. 2014, ktoré predstavovali sumu 4 eur a úrokov z omeškania vo výške 5,05% zo sumy 3.614 eur za obdobie od 01. 10. 2014 do 30. 10. 2014, ktoré predstavovali sumu 15 eur a potom neúspech žalobkyne bol v časti 1.148,41 eura (980 + 149,41 + 4 + 15). Potom 5.294,44 mínus 1.148,41 = 4.146,03:52,94 = 78,31%, v ktorej časti bola žalobkyňa úspešná, avšak od úspechu žalobkyne je potrebné odpočítať jej neúspech v rozsahu 21,69% a potom celkový úspech žalobkyne predstavuje 56,62%. O výške trov konania rozhodne vyšší súdny úradník samostatným uznesením podľa § 262 ods. 2 CSP.

2. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal žalovaný v zákonom stanovenej lehote odvolanie, v ktorom uviedol, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia

veci. Žalovaný v priebehu súdneho konania pred súdom tvrdil, že nárok na odstupné žalobkyni nevznikol, nakoľko k žiadnej organizačnej zmene zo strany žalovaného nedošlo, žalobkyňa sa vôbec pre žalovaného nestala nadbytočnou, a preto považuje žalobkyňou uplatnený nárok na zaplatenie odstupného za neplatný pre jeho dojednanie v rozpore so zákonom. Žalovaný poukázal na niekoľko rozhodnutí Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, z ktorých vyplýva, že pre posúdenie nároku na odstupné nie je rozhodujúce, aký dôvod je uvedený v dohode o skončení pracovného pomeru, ale podstatné je to, či k realizácii, teda k naplneniu skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu aj reálne došlo. Poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo 62/2009 a 6Cdo 116/2011. Súd prvej inštancie v odôvodnení rozhodnutia uviedol, že žalovaný skončil pracovný pomer so žalobkyňou dohodou o skončení pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 60 Zákonníka práce z dôvodu ustanoveného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti. V tejto súvislosti súd prvej inštancie uviedol, že žalovaný nepreukázal, že by miesto žalobkyne, ktorá učila matematiku, po jej odchode obsadil nový učiteľ matematiky, po jej odchode prijatý nebol a žalovaný zabezpečil vyučovanie matematiky na škole s dvoma zostávajúcimi učiteľmi matematiky. Žalovaný má za to, že aj napriek uzavretej dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 22. 08. 2014, ktorou sa žalovaný zaviazal zaplatiť žalobkyni odstupné z dôvodu zakotveného v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, nie je nárok žalobkyne dôvodný a odstupné jej neprislúcha, pretože neboli splnené hmotnoprávne podmienky na plnenie posudzovaného záväzku. V danom prípade ku skončeniu pracovného pomeru medzi žalobkyňou a žalovaným došlo na základe súhlasného prejavu ich vôle skončiť pracovný pomer žalobkyne k 31. 08. 2014, keďže žalobkyňa vopred avizovala, že už má zabezpečené pracovné miesto na inej škole. V tejto súvislosti žalobkyňa zdôvodňovala štatutárnemu zástupcovi žalovaného, ktorý bol v pozícii novo nastupujúceho riaditeľa školy, že je pre školu nadbytočná, nakoľko traja matematikári na škole pôsobiť nemôžu, a preto jej prislúcha na základe tohto uplatneného dôvodu skončenia pracovného pomeru odstupné. V čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou jej štatutárny zástupca žalovaného plne dôveroval ako svojej kolegyni a dohodu v uvedenom znení podpísal. Až neskôr po podpise dohody sa preukázalo, že žalobkyňa nebola vôbec nadbytočná, nakoľko jej pracovné miesto zrušené nebolo a v príčinnej súvislosti so zrušením pracovného miesta žalobkyňa nadbytočná nebola. Žalovaný pred súdom prvej inštancie nielen svojimi tvrdeniami, ale aj listinnými dôkazmi preukazoval, že žalobkyňa sa nemohla stať pre žalovaného nadbytočná, pretože po jej odchode museli zabezpečiť ďalšieho pedagogického zamestnanca za účelom zabezpečenia vyučovacieho procesu. Súd prvej inštancie mal skúmať, či žalovaný rozhodol o organizačnej zmene a aké pracovné miesto malo byť zrušené. Súd prvej inštancie sa obmedzil len na konštatovanie, že žalobkyňa bola učiteľkou matematiky, a keďže na jej miesto iný učiteľ prijatý nebol, je týmto preukázaná nadbytočnosť žalobkyne. Žalobkyňa však pôsobila u žalovaného ako riaditeľka školy, prácu učiteľky vôbec nevykonávala, takže aj z tohto dôvodu je neprípustné, aby pracovné miesto riaditeľa školy bolo pre žalovaného nadbytočné, a preto mala reálne skončiť pracovný pomer v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, keďže prestala spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, ak by jej nebola ponúknutá iná vhodná práca, čo sa nestalo. Žalobkyňa nemohla byť nadbytočná ani ako učiteľka, pretože iniciátorom skončenia pracovného pomeru bola práve žalobkyňa, ktorá oznámila štatutárnemu zástupcovi žalovaného, že na škole viac pôsobiť nebude a odchádza pracovať na inú školu. Dôvod skončenia pracovného pomeru bol daný na strane žalobkyne, nie na strane žalovaného. Nastupujúcemu riaditeľovi školy sa však žalobkyňa snažila objasniť, že je nadbytočná, nakoľko traja učitelia s aprobáciou matematiky vyučovať nemôžu. V skutočnosti žalobkyňa veľmi dobre vedela, že prerozdelením úväzkov podľa získanej kvalifikácie ostatných učiteľov spolu so zaradením úväzku aj pre ňu nemohol byť nadbytočný ani jeden zamestnanec žalovaného. Žalobkyňa nemala v pracovnej zmluve uvedený druh práce - učiteľka matematiky, ale iba učiteľka ZŠ a z toho dôvodu sa pri prerozdeľovaní úväzkov zohľadňovala získaná aprobácia učiteľa základnej školy. Ak by žalobkyňa naďalej zostala v pracovnom pomere u žalovaného, rozhodne by mala plný úväzok ako pedagogický zamestnanec, pretože žalobkyňa nemala získanú iba aprobáciu matematika, ale tiež aprobáciu technická výchova, a práve tento predmet nebol u žalovaného kvalifikovane zabezpečený. Žalobkyňa teda nebola nadbytočná a skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru bol dôvod spočívajúci na jednej strane, keďže mala zabezpečené pracovné miesto u iného zamestnávateľa. Žalovaný považoval skončenie pracovného pomeru dohodou za platný právny úkon a to na základe súhlasného prejavu oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu skončiť pracovný pomer k dohodnutému dňu. Žalovaný považoval za absolútne neplatný právny úkon v časti týkajúcej sa dojednania nároku na odstupné, ktorý bol v tomto prípade dojednaný v rozpore so zákonom. Z uvedených dôvodov navrhol napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie a nové rozhodnutie alebo zmeniť tak, že žalobu zamietne. V prípade úspechu žiadal priznať náhradu trov konania.

3. Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedla, že odvolanie žalovaného nemá náležitosti odvolania, preto nemožno v odvolacom konaní pokračovať. Súd prvej inštancie vykonal v predmetnej veci dokazovanie, z ktorého nesporne vyplynulo, že k skončeniu pracovného pomeru medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom došlo 31. 08. 2014, na základe dohody o skončení pracovného pomeru uzatvorenej podľa § 60 Zákonníka práce v znení predpisov. Súčasťou dohody bola aj dohoda o odstupnom vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku žalobkyne. Ustanovenie § 76 ods. 2 Zákonníka práce sa aplikuje v prípadoch, ak nebolo medzi zamestnancom a zamestnávateľom dohodnuté inak. Ku skončeniu pracovného pomeru medzi žalobkyňou a žalovaným došlo dohodou s tým, že súčasťou tejto dohody bola aj dohoda o odstupnom vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku žalobkyne. Takéto dojednania o odstupnom je v súlade so Zákonníkom práce, ako aj inými všeobecne záväznými právnymi predpismi. Poukázala na ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce a uviedla, že účastníkom dohody nič nebránilo, aby si v dohode priamo dohodli aj výšku odstupného. Predmetná skutočnosť je aj v súlade s čl. II ods. 3 Ústavy SR. Zákonník práce stanovuje v prospech zamestnanca určité minimálne štandardy pre prípad skončenia pracovného pomeru. Je nutné podotknúť, že pracovnoprávna teória opakovane zdôrazňuje ochrannú funkciu pracovného práva. Ochrana slabšej strany - zamestnanca je stále základným a najdôležitejším cieľom sledovaným pracovným právom. Ak si účastníci dohody dojednali odstupné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku žalobkyne, takéto dojednanie treba nevyhnutne uznať ako prejavenu vôľu strán a priznať jej stranami dohody zamýšľané právne následky. V predmetnom posudzovanom prípade je zjavná vôľa účastníkov dohody ukončiť pracovný pomer s tým, že žalobkyňi má byť poskytnuté odstupné vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku. Prejavu vôle žalovaného a žalobkyne smerovali k tomu, aby sa vzájomné práva a povinnosti pri skončení pracovného pomeru upravili komplexne, vrátane poskytnutia peňažných plnení. Je toho názoru, že takto vyjadrenej vôli účastníkov dohody je potrebné priznať zamýšľané právne následky. Nárok žalobkyne na zaplatenie žalovanej sumy vyplýva priamo z dohody, a teda nejde o nárok, ktorý by bol odvíjaný zo zákona. Rozhodnutia, na ktoré žalobkyňa poukázala sa zaoberajú otázkou posúdenia vzniku nároku na odstupné podľa zákona. K otázke nadbytočnosti uviedla, že otázka nadbytočnosti žalobkyne a skúmanie splnenia hmotnoprávnych podmienok pre vznik nároku na odstupné je bezpredmetná a nesúvisí s predmetom sporu. Zisťovanie predmetných skutočností by mohlo mať význam, ak by žalobkyňa uplatňovala svoj nárok na zaplatenie odstupného s poukazom na § 76 ods. 2 Zákonníka práce. Uviedla, že žalobkyňa bola nadbytočná, čo preukazuje aj to, že žalovaný na jej miesto neprijal žiadneho učiteľa matematiky a od skončenia pracovného pomeru zabezpečoval výučbu matematiky výlučne prostredníctvom zostávajúcich učiteľov. K neplatnosti dohody v časti odstupného uviedla, že v prípade, ak sa účastník pracovného pomeru, voči ktorému bol vykonaný právny úkon smerujúci k zániku pracovného pomeru, domnieva, že touto zrušujúcemu právnemu úkonu absentujú určité zákonné náležitosti, patrí mu právo domáhať sa vyslovenia neplatnosti na súde. Toto právo má časovo obmedzené trvanie. Márnym uplatnením tejto lehoty právo zaniká. Ak nedošlo k určeniu neplatnosti skončenia pracovného pomeru, platí domnienka, že pracovný pomer bol skončený platne. Ak žalovaný chcel napadnúť neplatnosť dohody, mohol tak učiniť v prekluzívnej lehote dvoch mesiacov, ktorá začala plynúť dňa 01. 09. 2014. Súd sa teda otázkou neplatnosti dohody zaoberať už nemohol. Z uvedených dôvodov navrhla napadnutý rozsudok potvrdiť a priznať jej náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

4. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 CSP), viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania žalovaného (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP), prejednal vec bez nariadenia odvolacieho pojednávania a po preskúmaní rozsudku súdu prvej inštancie v napadnutom vyhovujúcom výroku a konania, ktoré mu predchádzalo bez prejednávania na nariadenom odvolacom pojednávaní dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je dôvodné, preto rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom vyhovujúcom výroku a vo výroku o trovách konania podľa § 389 ods. 1 písm. c) CSP zrušil a vec mu podľa § 391 ods. 1 CSP vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

5. Žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala zaplatenia sumy 4.594 eur s 5,05% úrokom z omeškania od 15. 09. 2014 do zaplatenia titulom nevyplateného odstupného a náhrady trov konania. V priebehu konania vzala žalobkyňa žalobu v časti zaplatenia sumy 980 eur s príslušenstvom z tejto sumy späť. Napadnutým rozsudkom súd konanie v tejto časti zastavil a žalovanej uložil povinnosť zaplatiť žalobkyňi sumu 3.614 eur spolu s 5,05% úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.807 eur od 01. 10. 2014 do 30. 10. 2014 a s 5,05% úrokom z omeškania ročne, zo sumy 3.614 eur od 01. 11. 2014 do zaplatenia a to

všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Vo zvyšnej časti úrokov z omeškania súd žalobu zamietol. V zastavujúcej časti a v zamietajúcej časti je rozhodnutie súdu prvej inštancie už právoplatné a predmetom odvolacieho súdu je napadnutý vyhovujúci výrok rozsudku a výrok o trovách konania.

6. Podľa § 389 ods. 1 písm. c) CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie zruší, len ak súd prvej inštancie v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci nevykonal navrhované dôkazy, ak nie je účelné doplniť dokazovanie odvolacím súdom.

7. Prieskumná činnosť odvolacieho súdu zahŕňa ako hmotnoprávnu, tak aj procesnoprávnu oblasť. Odvolací súd musí preto preskúmať nielen zákonnosť rozhodnutia so zreteľom k hmotnému právu, ale tiež zákonnosť konania, z ktorého napadnuté konanie vzišlo. Pri rozhodovaní odvolacieho súdu o odvolaní proti napadnutému rozsudku je odvolací súd viazaný rozsahom odvolania (okrem prípadov uvedených v § 379 CSP), tak aj dôvodmi podaného odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), ktoré účastník môže meniť a dopĺňať len do uplynutia odvolacej lehoty. Odvolateľ v podanom odvolaní fakticky svojím dispozičným úkonom vymedzuje nielen rozsah, ale aj dôvody preskúmvacej činnosti odvolacieho súdu.

8. Právnym posúdením veci je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

9. Odvolací súd, vychádzajúc z dokazovania vykonaného na súde prvej inštancie považoval za preukázané, že strany sporu ukončili pracovný pomer žalobkyne u žalovaného na základe dohody o skončení pracovného pomeru ku dňu 31. 08. 2014 z dôvodu nadbytočnosti v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Táto skutočnosť nebola medzi stranami sporná, pričom keďže žiadna zo strán nepodalala na súde žalobu o neplatnosť skončenia tohto pracovného pomeru dohodou v zmysle ustanovenia § 77 Zákonníka práce, posudzovanie tejto otázky súd už ani nebol oprávnený riešiť, a to ani ako otázku predbežnú a na právny úkon, ktorým došlo medzi stranami k ukončeniu pracovného pomeru je potrebné hľadiť ako na platný. Tohto si boli vedomé obe strany. Právny úkon, nazvaný ako dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 22. 08. 2014 však okrem toho, že riešil skončenie pracovného pomeru medzi stranami, obsahoval aj ďalšiu časť, a to dohodu o tom, že zamestnávateľ je podľa § 76 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce povinný vyplatiť zamestnancovi náležité odstupné v závislosti od odpracovaných rokov vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca (bod 3. dohody). Toto dojednanie strán, riešiace peňažné plnenia, je pritom samostatným, a teda oddeliteľným právnym úkonom strán, ktorého platnosť sa posudzuje samostatne, nezávisle od dohody o skončení pracovného pomeru. Pre posúdenie nároku na odstupné je však potrebné posúdiť, či k skončeniu pracovného pomeru došlo skutočne z dôvodov uvedených v dohode o skončení pracovného pomeru.

10. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce účinného ku dňu uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný, vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

11. Podľa § 76 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

12. Otázkou splnenia hmotnoprávnych predpokladov pre priznanie odstupného sa vo svojich rozhodnutiach zaoberal aj Najvyšší súd SR, pričom v rozhodnutí sp. zn. 6 Cdo 116/25011 sa stotožnil s názorom odvolacieho súdu, ktorý uviedol, že pre posúdenie naplnenia hmotnoprávnych predpokladov pre priznanie odstupného v zmysle § 76 ods. 1 Zákonníka práce nie je dôležité to, aký dôvod rozviazania pracovného pomeru zamestnávateľ so zamestnancom dohodli, ale to, či nimi uvedený dôvod (ne)bol fakticky aj naplnený.

13. Aj keď súd prvej inštancie v napadnutom rozhodnutí správne uviedol, že platnosťou alebo neplatnosťou dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 22. 08. 2014 sa nemohol zaoberať, nezaoberal sa otázkou faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru medzi stranami a rozhodnutie z tohto pohľadu riadne neodôvodnil, preto je jeho záver o dôvodnosti nároku žalobkyne zatiaľ predčasný. Žalovaný v priebehu konania a tiež aj v odvolaní argumentoval tým, že žalobkyňa na odstupné nevznikol nárok, nakoľko k žiadnej organizačnej zmene zo strany žalovaného nedošlo, žalobkyňa sa vôbec pre žalovaného nestala nadbytočnou, a preto považuje žalobkyňou uplatnený nárok na zaplatenie odstupného za neplatný pre jeho dojednanie v rozpore so zákonom. Žalovaný v priebehu konania súdu predložil úväzky, učebný plán a zoznam zamestnancov školy pre školský rok 2013/2014 a 2014/2015 a tvrdil, že žalobkyňa sa nestala nadbytočnou a tiež z akých dôvodov, avšak súd prvej inštancie tieto žalovaným tvrdené skutočnosti riadne nevyhodnotil a neurobil z nich náležitý záver, preto je rozhodnutie súdu prvej inštancie zatiaľ predčasné. Len skutočnosť, že žalovaný nepreukázal, že by miesto žalobkyne, ktorá učila matematiku, po jej odchode toto miesto obsadili, je pre záver súdu prvej inštancie nedostatočný. V zmysle ustanovenia § 150 ods. 2 CSP pritom súd na zistenie podstatných a rozhodujúcich skutočností môže strany požiadať o ďalšie skutkové tvrdenia, pričom skutkové tvrdenia strany, ktoré proti strane výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné (§ 151 ods. 1 CSP). Schopnosť strany sporu uniesť bremeno tvrdenia spolu s dôkazným bremenom je predpokladom pre úspech v spore. Nesplnenie povinnosti tvrdiť, má pre stranu sporu procesnoprávnu sankciu, a to v podobe prehry v spore. Prejaví sa v meritórnom rozhodnutí. Posúdenie otázky, ktorá strana sporu je povinná tvrdiť a aký je obsah jej povinnosti tvrdiť, teda, kto a aké tvrdenia má uviesť, sa odvíja od hmotného práva. Strana sporu je povinná tvrdiť skutočnosti, ktoré sú na základe hmotného práva spôsobilé privodiť jej úspech v spore. Procesnej povinnosti strany sporu uviesť skutkové tvrdenia zodpovedá procesná povinnosť protistrany poprieť tvrdené skutočnosti. Z uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom vyhovujúcom výroku a vo výroku o trovách konania podľa § 389 ods. 1 písm. c) CSP zrušil a podľa § 391 ods. 1 CSP vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Názorom odvolacieho súdu je súd prvej inštancie v ďalšom konaní viazaný (§ 391 ods. 2 CSP).

Toto rozhodnutie bolo prijaté v senáte pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) 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).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania 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).