

Súd: Okresný súd Bratislava III  
Spisová značka: 24Cpr/11/2017  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1317208314  
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 02. 2019  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ivan Bartek  
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2019:1317208314.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III v Bratislave, v konaní pred sudcom JUDr. Ivanom Bartekom, v spore žalobcu: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, Žilina, IČO: 31 575 951, v konaní zast. SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Štefánikova 8, Bratislava, proti žalovanému: L. A. O., nar. XX.X.XXXX, trvale bytom G. XX, S., v konaní zast. Krechňák & Associates, s.r.o., so sídlom Ulica sv. Vincenta 2, Bratislava, o zaplatenie 25.083,40 eur s prísl., takto

### rozhodol:

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu vo výške 12.541,70 eur spolu s 5%-ným ročným úrokom z omeškania z tejto sumy od 27.9.2017 do zaplatenia, to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Vo zvyšku sa žaloba zamietá.

Žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania.

### odôvodnenie:

1. Žalobou došlou súdu dňa 26.4.2017 sa žalobca domáhal rozhodnutia, ktorým súd uloží žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 25.083,40 eur, spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 5,15% zo sumy 12.541,70 eur od 1.9.2014 do zaplatenia a vo výške 5,05% zo sumy 12.541,70 eur od 1.10.2014 do zaplatenia, ako aj povinnosť nahradiť trovy konania.

2. Žalobca tvrdil, že dňa 12.7.2013 uzavrel so žalovaným dodatok k pracovnej zmluve, na základe ktorého žalovaný vykonával pre žalobcu prácu na pozícii vrchný riaditeľ divízie IT a bankovej prevádzky. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Dňa 31.3.2014 žalovaný doručil žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu. V článku 2.4 dodatku k pracovnej zmluve bola medzi stranami dohodnutá výpovedná doba šesť mesiacov, pracovný pomer žalovaného sa tak mal skončiť ku dňu 30.9.2014. Od 1.4.2014 do 30.6.2014 si žalovaný riadne plnil svoje pracovné povinnosti. Počas celého mesiaca júl 2014 nebol žalovaný v práci, a to pre nasledujúce prekážky: ošetrovanie člena rodiny (1.7. až 9.7., 11.7. až 20.7.), návšteva lekára (10.7. a 21.7.) a dočasná práceneschopnosť (22.7. až 31.7.). Žalobca ospravedlnil tieto absencie žalovaného, keďže žalovaný ich riadne preukázal. V období od 1.8.2014 do 30.9.2014 však žalovaný nedodrжал dohodnutú výpovednú dobu, v práci nebol vôbec prítomný a bez ospravedlnenia prestal plniť pracovné úlohy. Podľa prvej vety článku 2.5 dodatku k pracovnej zmluve, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľovi vznikne nárok na peňažnú náhradu od zamestnanca vo výške určenej pracovnoprávnymi predpismi. Priemerný mesačný zárobok žalovaného predstavoval sumu vo výške 12.541,70 eur.

3. Keďže žalovaný nedodrжал šesťmesačnú výpovednú dobu a počas posledných dvoch mesiacov nezotrval v pracovnom pomere, uplatnil si žalobca v súlade s § 62 ods. 8 Zákonníka práce (ďalej ZP), v nadväznosti na článok 2.5 dodatku, peňažnú náhradu vo výške 25.083,40 eur, t. j. dvojnásobku priemerného mesačného zárobku žalovaného. S odkazom na § 1 ods. 4 ZP a rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 116/2008 a 2 Cdo 76/2011 si žalobca uplatnil aj úrok z omeškania vo výške podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka (ďalej OZ) a § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. za mesiace august a september 2014, so zaplatením ktorých je žalovaný od 1.9.2014, resp. od 1.10.2014 v omeškani.

4. Žalobca v žalobe označil a spolu s ňou predložil listinné dôkazy - dodatok pracovnej zmluvy, výpoveď žalovaného, potvrdenie o poslednej priemernej mesačnej mzde. Iné dôkazy nepredložil, ani nenavrhol. V priebehu konania žalobca navrhol pripojiť spis Okresného súdu Bratislava V sp. zn. 47Cpr/32/2014, pričom poukazoval najmä na rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 14CoPr/17/16 zo dňa 21.11.2017. Týmto rozsudkom odvolací súd potvrdil rozsudok prvostupňového súdu, ktorým bolo určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným zo dňa 2.9.2014 je neplatné.

5. Žalovaný vo vyjadrení zo dňa 10.10.2017 navrhol konanie prerušiť až do právoplatného rozhodnutia vo veci o neplatnosť skončenia pracovného pomeru sp. zn. 47Cpr/32/2014, ktoré je vedené pred odvolacím Krajským súdom v Bratislave. Uviedol, že aj pokiaľ by odvolací súd ustálil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného je neplatné, nie sú dané podmienky pre priznanie uplatnenej peňažnej náhrady.

6. Žalovaný tvrdil, že strany dňa 30.6.2011 podpísali pracovnú zmluvu, ktorú zmenili a v celom rozsahu nahradili dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 12.7.2013. Iné skutočnosti žalovaný neuviedol. V ďalšom vyjadrení zo dňa 17.12.2018 žalovaný tvrdil, že počas výpovednej doby žalovaný dňa 2.9.2014 okamžite ukončil pracovný pomer u žalobcu. Dôvodom bolo, že podľa lekárskeho posudku nemohol bez vážneho ohrozenia svojho zdravia vykonávať dohodnutú prácu ( § 69 ods. 1 písm. a) ZP ).

7. Žalovaný namietal absolútnu neplatnosť zmluvného dojednania, z ktorého žalobca vyvodzuje uplatnený nárok. Podľa neho z dodatku nie je zrejmé, na akej výške peňažnej náhrady sa strany dohodli. Ustanovenie § 62 ods. 8 ZP, na ktoré poukazoval žalobca, nie je takým predpisom, ktoré určuje výšku peňažnej náhrady. Toto ustanovenie vymedzuje len maximálnu výšku peňažnej náhrady, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť. Ak pracovná zmluva odkazuje na zákonnú úpravu a zákonná úprava vymedzuje len hranice možnej dohody, nemožno bez ďalšieho uzavrieť, že strany sa dohodli na maximálnej náhrade vo výške 6 priemerných zárobkov (strany dohodli 6-mesačnú výpovednú dobu). Preto nie je zrejmé, na základe čoho žalobca ustálil dohodnutý rozsah peňažnej náhrady. Zákonnému ustanoveniu o peňažnej náhrade zodpovedá aj dojednanie o 1-mesačnej náhrade, prípadne že náhrada sa rovná nule. Dojednanie o peňažnej náhrade je preto neplatné pre neurčitosť. Žalovaný poukázal na komentár k OZ (I. Fekete, Veľký komentár I, Eurokódex 2011), podľa ktorého nestačí, že účastníkom zmluvy je jasné, čo je predmetom zmluvy a aké sú ich práva a povinnosti, ak to nie je poznateľné z textu listiny. Určitosť písomného prejavu vôle je objektívnou kategóriou a taký prejav vôle by nemal vzbudzovať dôvodne pochybnosti o jeho obsahu ani u tretích osôb. Poukázal aj na rozhodnutia, podľa ktorých pomocou výkladu prejavu vôle nemožno nahrádzať alebo dopĺňať vôľu, ktorú konajúci účastníci v rozhodnej dobe nemali alebo ktorú síce mali, ale ktorú neprejavili. Ak by súd mal napriek tomu za to, že dojednanie o peňažnej náhrade je platný právny úkon, žalovaný poukazoval na výkladovú zásadu contra proferentem, že prejav vôle, ktorý obsahuje výraz pripúšťajúci rôzny výklad treba pri pochybnostiach vykladať na ťarchu strany, ktorá ako prvá v konaní tento výraz použila. Tvorcom (predkladateľom) textu dodatku bol žalobca, preto je potrebné, aj s ohľadom na ochranu žalovaného ako slabšej strany v spore (čl. 6 ods. 1 CSP) tento prejav vôle vykladať na ťarchu žalobcu, teda tak, že peňažná náhrada nebola dojednaná.

8. Žalovaný ďalej argumentoval, že ani pri posúdení jeho okamžitého skončenia pracovného pomeru ako neplatného a dojednania o peňažnej náhrade ako platnej, nárok na peňažnú náhradu nevznikol, pretože nie je naplnená podmienka nezotrvania žalovaného u žalobcu. Žalovaný mal objektívne zdravotné problémy, konštatované lekárskymi správami, podľa posudku všeobecného lekára nemohol ďalej vykonávať svoju prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia. Žalovaný bez odozvy žiadal žalobcu o preradenie na inú prácu alebo o skončenie pracovného pomeru dohodou. Neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 2.9.2014 bola konštatovaná až po niekoľkoročnom súdnom

konaní. Z týchto dôvodov ide teda o podstatne inú situáciu ako má ustanovenie § 62 ods. 8 ZP na mysli pod nezotrvaním u zamestnávateľa.

9. Žalovaný napokon, bez spochybnenia svojej predchádzajúcej argumentácie, namietal aj nesprávnosť uplatnenia úrokov z omeškania. Podľa názorov právnej doktríny úroky z omeškania nemajú oporu v pracovnoprávných predpisoch. Zákonník práce priznanie úrokov z omeškania neumožňuje a ustanovenie ZP o zakotvení subsidiárnej pôsobnosti OZ nemožno vykladať extenzívne, t. j. občianskoprávna úprava úrokov z omeškania by sa nemala vzťahovať na pracovnoprávne vzťahy, čo potvrdil aj Krajský súd v Bratislave v rozhodnutí sp. zn. 5Co/133/2013. Navyše žalobca svoj záver, že žalovaný je v omeškaní s plnením od 1.9.2014, resp. od 1.10.2014, nezdôvodnil. Podľa žalovaného sa mohol dostať do omeškania najskôr po doručení žaloby.

10. Na prejednanie sporu súd nariadil pojednávanie.

11. Skutkový stav tvrdený žalobcom (bod 2) a žalovaným (bod 6) nebol sporný, vyplynul z predložených listinných dôkazov. Predmetom sporu bolo iba právne posúdenie, či dohoda strán o peňažnej náhrade je platná, ak áno či bol splnený zákonný predpoklad nezotrvania žalobcu u žalovaného a či žalobcovi patria aj úroky z omeškania.

12. Uplatnený nárok súd posudzoval ako pracovnoprávny nárok, t.j. podľa Zákonníka práce a podporne podľa Občianskeho zákonníka. Súd vychádzal z ustanovenia § 1 ods. 1 ZP, podľa ktorého tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Z ustanovenia § 1 ods. 4 ZP vyplýva, že ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

13. Podľa § 15 ZP prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

14. Podľa § 35 ods. 1 a 2 OZ sa prejav vôle môže urobiť konaním alebo opomenutím; môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť. Právne úkony vyjadrené slovami treba vykladať nielen podľa ich jazykového vyjadrenia, ale najmä tiež podľa vôle toho, kto právny úkon urobil, ak táto vôľa nie je v rozpore s jazykovým prejavom.

15. Podľa § 62 ods. 8 ZP, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

16. Podľa § 62 ods. 8 ZP, v znení do 31.12.2012, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

17. Strany neuviedli bližšie skutkové okolnosti, za ktorých uzavreli pôvodnú pracovnú zmluvu a za ktorých ju neskôr nahradili dodatkom, a ani z akých dôvodov uzavreli dodatok k pracovnej zmluve.

18. Súd tak vychádzal len z tých skutočností, že dňa 30.6.2011 uzavrel žalovaný so žalobcom (vtedy s obchodným menom Dexia banka Slovensko a.s.) pracovnú zmluvu na pozíciu vrchného riaditeľa divízie riadenia bankových procesov a IT. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú, s nástupom do práce dňa 1.7.2011. V bode 9 pracovnej zmluvy žalovaný súhlasil s tým, že ak nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume jeho priemerného zárobku za jeden mesiac. Dňa 12.7.2013 strany uzavreli dodatok k tejto pracovnej zmluve, ktorým doterajšie znenie pracovnej zmluvy zrušili a nahradili ho novým textom, ktorý predstavuje úplné znenie pracovnej zmluvy platnej a záväznej pre obe strany počnúc dňom 1.8.2013. V článku 2.5 dodatku sa dohodli, že ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľovi vznikne nárok na peňažnú náhradu od zamestnanca vo výške

určenej pracovnoprávnymi predpismi. V článku 9.4 dodatku uviedli, že právam a povinnostiam uvedeným v pracovnej zmluve plne porozumeli.

19. V čase podpísania pracovnej zmluvy obsahoval § 92 ZP len tri odseky. Podľa ods. 1 výpovedná doba bola najmenej dva, resp. tri mesiace. Strany do textu pracovnej zmluvy prevzali znenie ods. 3, ktorý stanovoval presnú výšku peňažnej náhrady - priemerný zárobok zamestnanca za jeden mesiac. Novelou ZP zákonom č. 257/2011 Z. z. účinnou od 1.9.2011 sa upravili výpovedné doby, pôvodný ods. 3 sa stal ods. 8 a bol doplnený nový ods. 9, ktorým bolo umožnené v kolektívnej zmluve vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými je možné v pracovnej zmluve dohodnúť rozsah peňažnej náhrady za nezotrvanie počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa odchyľne, ako je ustanovené v odseku 8, najviac však v sume násobku výpovednej doby, počas ktorej zamestnanec nezotrval u zamestnávateľa, a sumy priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

20. Ďalšou novelou ZP zákonom č. 361/2012 Z. z. boli s účinnosťou od 1.1.2013 znovu upravované výpovedné doby a celý ods. 9 bol vypustený s tým, že do pôvodného ods. 8 bol v podstate prenesený jeho upravený text tak, že zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku toho zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. V prechodnom ustanovení § 252i k tejto novele ZP neboli ohľadne peňažnej náhrady stanovené žiadne povinnosti upraviť pracovné zmluvy.

21. Pokiaľ ide o hodnotenie právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch, v zmysle ustanovenia § 1 ods. 4 ZP tieto vzťahy podliehajú režimu Zákonníka práce iba v rozsahu ustanovenom v prvej časti Zákonníka práce; inak sa spravujú ustanoveniami Občianskeho zákonníka. V tomto zmysle sú Občiansky zákonník a Zákonník práce v postavení generálneho a špeciálneho právneho predpisu, z ktorých, podľa zásady preferencie špeciálneho právneho predpisu (lex specialis) pred všeobecným právnym predpisom (lex generalis), sa v pracovnoprávných vzťahoch prednostne uplatní špeciálna právna úprava, v danom prípade Zákonník práce, a až následne, ak Zákonník práce neustanovuje inak, všeobecná právna úprava, v danom prípade Občiansky zákonník. Platí to napríklad pri posudzovaní platnosti právneho úkonu z hľadiska naplnenia aj takých znakov, ktoré ako podmienku platnosti právneho úkonu Zákonník práce neuvádza ( komentár k § 15 ZP ).

22. Občiansky zákonník vykladá obsah právneho úkonu s prihliadnutím na obsah vôle zmluvných strán tak, ako bol prejavovaný navonok, spravidla písomne. V zmysle aktuálnych tendencií v európskom súkromnom práve je potrebné viac prihliadať práve na autonómiu zmluvných strán a naplnenie zamýšľaného obsahu zmluvy pred formálnym odmietnutím poskytnutia ochrany takémuto právnemu vzťahu, ktorý účastníci z hľadiska obsahu ich vôle alebo právnych väd prejavili navonok. Na základe rešpektovania princípu autonómie vôle a princípu spravodlivosti sa vytvorili výkladové pomôcky, z ktorých možno zistiť a priznať ochranu aj takým právnym vzťahom, ktorým by formálne priznaná byť nemala. Medzi tieto pravidlá patria: (i) pravidlo prednosti prejavu vôle pred jeho jazykovým alebo iným vyjadrením, (ii) pravidlo preferencie platnosti zmluvy pred jej neplatnosťou v prípade pochybností o platnosti právneho úkonu, (iii) v prípade pochybností o obsahu zmluvy sa tieto pripočítavajú na ťarchu toho, kto text zmluvy navrhol, čo znamená nepripustiť strane naformulovať v zmluve ustanovenia pripúšťajúce rozdielny výklad a následne ich zneužiť v neprospech druhej strany, (iv) v prípade určenia rozsahu plnenia sa presadzuje zásada, že povinný (dlžník) sa zaviazal plniť skôr menej ako viac, (v) pravidlo výkladu v súlade s princípom dobrej viery a zákazom zneužitia práva, (vi) pravidlo legitímneho očakávania - výklad v súlade s rozumným predpokladom pri bežnom chode vecí a (vii) pravidlo vôle v zmysle a v súlade s výkladom zákona (Veľké komentáre, Občiansky zákonník I, C. H. Beck 2015).

23. Podľa nálezu Ústavného súdu SR I ÚS 640/2014 sú prehnane formalistické požiadavky na formuláciu predmetu zmluvy ústavne neakceptovateľné. Úloha všeobecného súdu pri hľadaní riešenia súdnej právnej veci a interpretácii relevantných právnych úkonov totiž nespočíva vo „vyhľadávaní“ dôvodov neurčitosti predmetu zmluvy (prípadne iných dôvodov jeho neplatnosti), ale v poskytnutí súdnej ochrany účastníkom občianskeho súdneho konania. Táto má byť založená okrem iného aj na zohľadnení a plnej aplikácii všetkých zákonných kritérií platných pre výklad právnych úkonov a súčasnej preferencii výkladu v prospech platnosti, a nie neplatnosti právneho úkonu.

24. Podobne v náleze českého ústavného súdu I. ÚS 625/2003 je uvedené, že základným princípom výkladu zmlúv je priorita výkladu, ktorý nezakladá neplatnosť zmluvy, pred takým výkladom, ktorý

neplatnosť zmluvy zakladá, ak sú možné oba výklady. Je tak vyjadrený a podporovaný princíp autonómie zmluvných strán, povaha súkromného práva a s tým spojená spoločenská a hospodárska funkcia zmluvy. Nie je ústavne konformná a je v rozpore s princípmi právneho štátu taká prax, keď všeobecné súdy uprednostňujú výklad vedúci k neplatnosti zmluvy, pred výkladom nezakladajúcim neplatnosť zmluvy.

25. Okrem výkladu právneho úkonu v súlade s dobrými mravmi v zmysle § 15 ZP súd teda vykladal dodatok k pracovnej zmluve aj podľa vyššie uznávaných komentárov, výkladových pravidiel a nálezov ústavných súdov. Dospel k záveru, že s prihliadnutím na všetky skutkové okolnosti námietka žalovaného o neplatnosti dohody o peňažnej náhrade nie je dôvodná.

26. Z obsahu uzavretej pracovnej zmluvy a jej dodatku mal súd za nepochybné, že vôľou oboch strán bolo dohodnúť peňažnú náhradu a túto vôľu strany v písomnej forme aj jasne vyjadrili.

27. V súvislosti s argumentáciou žalovaného o výklade ustanovenia článku 2.5 dodatku podľa zásady contra proferentem bol súd názoru, že toto interpretačné pravidlo nie je možné použiť. Text dodatku neobsahuje žiadny výraz, ktorý by pripúšťal rôzny výklad. Každé slovo použité v texte dodatku má jasný, jednoznačný význam. Zo znenia článku 2.5 je zrejmé, že v prípade nezotrvania žalovaného u žalobcu počas výpovednej doby vznikne žalobcovi nárok na peňažnú náhradu vo výške určenej pracovnoprávnymi predpismi. Odkaz na ustanovenie zákona, konkrétne na ZP, je nepochybný.

28. Ustanovenie § 62 ods. 8 ZP v znení, ktoré platilo dňa 12.7.2013 (v čase podpisu dodatku) stanovuje maximálnu výšku náhrady. Ak strany odkázali na pracovnoprávne predpisy, ktoré stanovujú maximálnu výšku náhrady, do tejto výšky vznikol žalobcovi nárok na peňažnú náhradu. Dohodu strán o tom, že jedna z nich môže žiadať od druhej zaplatať sumu v maximálne stanovenej výške, nie je možné považovať za tak neurčité, že by išlo o neplatný právny úkon.

29. Zo znenia § 62 ods. 8 ZP vyplýva, že neplatnosťou je výslovne sankcionované iba nedodržanie písomnej formy. Okrem toho žalovaný neurobil žiadny úkon alebo prejav, z ktorého by vyplývalo, že mu nie je zrejmé, na čom sa so žalovaným v článku 2.5 dodatku dohodol. V článku 9.4. dodatku žalovaný uviedol, že právam a povinnostiam uvedeným v pracovnej zmluve plne porozumel.

30. Pri výklade obsahu dodatku pokiaľ ide o výšku súd prihliadal na vyššie uvedené pravidlá, ako aj na skutočnosť, že v čase od uzavretia pracovnej zmluvy do uzavretia dodatku sa ustanovenie § 62 ZP trikrát zmenilo. Právny úkon strán tak podľa súdu navonok vyjadruje ich vôľu kopírovať stav podľa pracovnoprávných predpisov, aby nebolo potrebné opakovane upravovať pracovnú zmluvu.

31. Peňažná náhrada je pre zamestnávateľa určitá forma satisfakcie, kompenzácie, resp. paušálnej náhrady škody a pre zamestnanca motivácia pod hrozbou peňažnej sankcie riadne a včas plniť povinnosti súvisiace s končiacim sa pracovným pomerom. Zakotvenie práva zamestnávateľa na peňažnú náhradu súvisí s prípadmi v aplikačnej praxi, keď zamestnanci v rámci výpovednej doby odchádzali na nové pracovné miesta, nehľadiac na doterajších zamestnávateľov, ktorým vznikali škody napríklad z dôvodu, že nestihli zaškoliť nových zamestnancov na príslušné pracovné miesto (komentáre k ZP).

32. Keďže ide o určitú satisfakciu, resp. o paušálnu náhradu škody, a nie o náhradu skutočnej škody, dohoda strán odkazujúca na zákonné ustanovenie poskytuje súdu možnosť výkladom určiť výšku peňažnej náhrady.

33. Pri rozhodnutí o povinnosti zaplatiť jednomesačnú náhradu súd vzal do úvahy najmä fakt, že v pôvodnej pracovnej zmluve sa strany dohodli na jednomesačnej náhrade. Ak túto dohodu neskorším dodatkom zrušili a nahradili ju len odkazom na maximálnu možnú výšku náhrady, bolo potrebné v prvom rade aplikovať pravidlo výkladu in favor libertatis / debitoris, t. j. že dlžník (žalovaný) sa zaviazal plniť skôr menej ako viac.

34. Rozsudok Krajského súdu v Žiline sp. zn. 10CoPr/9/2017 nebol pre súd záväzný. Podľa § 391 ods. 2 CSP je pre súd záväzný len právny názor odvolacieho súdu vo veci, v ktorej bolo zrušené predchádzajúce rozhodnutie súdu prvej inštancie. Nešlo ani o rozhodnutie vydané v súlade s ustálenou

rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít v zmysle článku 2 ods. 2 Základných princípov CSP. K prejednávanej otázke peňažnej náhrady neexistuje žiadne rozhodnutie najvyšších súdnych autorít, teda nie je možné vôbec hovoriť o ustálenej rozhodovacej praxi. Žalovaný preto nemohol legitímne očakávať, že aj jeho spor bude rozhodnutý podľa rozhodnutia Krajského súdu v Žiline.

35. Krajský súd v odôvodnení uviedol, že aby postačoval len odkaz na pracovnoprávne predpisy, potom by musela byť maximálna výška peňažnej náhrady medzi stranami dojednaná napr. spôsobom, „ak zamestnanec nezotrvá u zamestnávateľa počas výpovednej doby, vznikne nárok na peňažnú náhradu u zamestnanca v maximálnej výške určenej pracovnoprávnymi predpismi“. Vzhľadom na vyššie uvedené nálezy ústavných súdov je však takýto výklad podľa súdu príliš formalistický, smerujúci proti vôli oboch strán dohodnúť peňažnú náhradu. Podľa súdu je potrebné viac prihliadať na autonómiu zmluvných strán a naplnenie ich zamýšľaného obsahu zmluvy, ktorý navonok prejavili.

36. Krajský súd v Žiline v odôvodnení tiež uviedol, že absenciu dohody o určitej alebo aspoň určiteľnej výške nemožno nahradiť výkladom, pretože predmetná interpretácia by v spore medzi zamestnávateľom a zamestnancom vyznievala v neprospech zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany. Súd však nepovažuje za správne vychádzať pri výklade právneho úkonu z toho, že žalovaný je slabšou stranou. Žalovaný je podľa článku 6 ods. 1 a § 290 a nasl. CSP slabšou stranou len pokiaľ ide o samotný spor a procesné práva. Žiadne ustanovenie ZP alebo OZ nestanovuje, že v prípade pochybností o obsahu právneho úkonu je potrebné ho vykladať v prospech zamestnanca. Súd preto uznal za opodstatnené výhrady žalobcu k rozsudku odvolacieho súdu uvedené v stanovisku zo dňa 15.1.2019.

37. Výklad právneho úkonu strán tak, že žalovaný je povinný zaplatiť jednomesačnú peňažnú náhradu zodpovedá aj dobrým mravom.

38. Rozsudok Okresného súdu Bratislava V č. k. 47Cpr/32/2014-271 a rozsudok Krajského súdu v Bratislave č. k. 14Copr/17/2016-301 boli pre súd záväzné vo výrokoch, t.j. že skončenie pracovného pomeru žalovaným zo dňa 2.9.2014 je neplatné. Odôvodnenie nie je záväzné, v každom prípade však z neho vyplýva, že dôvodom určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bola skutočnosť, že žalovaný dostatočne nepreukázal, že nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia, tak ako to vyžaduje § 69 ods. 1 písm. a) ZP.

39. Pre rozhodnutie sporu súd považoval za dôležitý iba ten fakt, že práceneschopnosť žalovaného bola ukončená dňa 1.8.2014 na jeho vlastnú žiadosť. Skúmať bližšie okolnosti zdravotného stavu žalovaného a dôvodov, prečo sám požiadal lekárku o skončenie práceneschopnosti, neboli pre rozhodnutie dôležité. Po skončení práceneschopnosti mal žalovaný nastúpiť do práce a pokiaľ tak neurobil, bol splnený zákonný predpoklad v zmysle § 62 ods. 8 ZP, že nezotrval u zamestnávateľa do skončenia výpovednej doby. Odkedy, na akú prácu a za aký plat sa žalovaný znovu zamestnal, nebolo pre rozhodnutie tiež významné.

40. Z týchto dôvodov súd žalobe vyhovel len v časti 12.541,70 eur a v rovnakej výške žalobu zamietol.

41. Pokiaľ ide o úroky z omeškania súd sa stotožnil s názorom žalobcu, že ustanovenie § 1 ods. 4 ZP je potrebné vykladať aj s prihliadnutím na dôvodovú správu a účely novely ZP vykonanej zákonom č. 460/2008 Z. z.. Cieľom novely nebolo vylúčiť použitie všetkých ustanovení OZ pre oblasť pracovného práva. Navyše, nárok na peňažnú náhradu je nárokom vyplývajúcim z druhej časti ZP, kde sa použitie iných ako všeobecných ustanovení ZP nevyklučuje.

42. Podľa § 563 OZ, ak čas splnenia nie je dohodnutý, ustanovený právnym predpisom alebo určený v rozhodnutí, je dlžník povinný splniť dlh od prvého dňa po tom, čo ho o plnenie veriteľ požiadal.

43. Splatnosť peňažnej náhrady si strany nedohodli, táto nevyplýva ani zo žiadneho právneho predpisu. Splatnosť preto nastáva v zmysle § 563 Občianskeho zákonníka deň po tom, čo veriteľ vyzve dlžníka. Pred podaním žaloby žalobca nevyzval žalovaného na zaplatenie peňažnej náhrady. Podľa § 124 ods. 2 CSP je hmotnoprávny úkon strany účinný voči ostatným subjektom od okamihu, keď sa o ňom v konaní dozvedeli. Žalovanému bola žaloba doručená dňa 25.9.2017, nasledujúci deň mal svoj peňažný záväzok splniť a až dňom 27.9.2017 sa dostal do omeškania. Z toho dôvodu boli žalobcovi priznané úroky z

omeškania až od tohto dňa a vo zvyšku úrokov z omeškania, t.j. za obdobie od 1.9.2014 do 26.9.2017, bola žaloba zamietnutá.

44. V zmysle § 517 ods. 2 OZ a § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z. je výška úrokov z omeškania 5% ročne (základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky ku dňu 27.9.2017 vo výške 0,00% plus 5%).

45. Strany mali vo veci čiastočný, polovičný úspech / neúspech, preto súd podľa § 255 ods. 2 a § 262 ods. 1 CSP rozhodol tak, že žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia, na tunajšom súde, písomne, vo dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 CSP) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 a 2) a čoho sa odvolateľ domáha.

Ak povinná strana nespĺní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, oprávnená strana môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.