

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 5Co/34/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7214204468  
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 02. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Slávka Zborovjanová  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2022:7214204468.2

## Uznesenie

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Slávky Zborovjanovej a sudkýň JUDr. Adriany Murínovej a JUDr. Zuzany Stolárovej, v spore žalobcu O.. E. T., F.. XX.X.XXXX, T., A. Ú. XXXX/XXX, práv. zast. Advokátskou kanceláriou Bröstl & Čentík, s.r.o., Košice, Rázusova 1, IČO: 50 560 611 proti žalovanej Teplárni Košice, a.s., Košice, Teplárenská 3, IČO: 36 211 541, práv. zast. JUDr. Jaroslavom Čollákom, advokátom, Košice, Floriánska 19 o zaplatenie 59 417,97 eura s prísl. o odvolaní žalobcu proti rozsudku 13C/23/2016 - 488 zo 7.6.2019, Okresného súdu Košice II

### rozhodol:

Z r u š u j e rozsudok vo výroku II. a III. a v rozsahu zrušenia v r a c i a vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

### odôvodnenie:

1. Súd prvej inštancie (ďalej len súd) rozsudkom rozhodol, že I. žalovaná je povinná zaplatiť žalobcovi 21 706,14 eura spolu s úrokmi z omeškania vo výške 8,25 % ročne z dlžnej sumy od 15.3.2014 do zaplatenia, to všetko do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku, II. v prevyšujúcom rozsahu, v časti o zaplatenie 37 711,83 eura s prísl. a o zaplatenie úrokov z omeškania nad ich priznaný rozsah, žalobný návrh zamietol a III. žalovanej priznal proti žalobcovi právo na náhradu trov konania v rozsahu 26,94 %, o výške ktorých bude rozhodnuté samostatným uznesením tunajšieho súdu po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

2.1.V odôvodnení rozsudku o.i. uviedol, žalobca sa doručenou žalobou domáhal, aby súd uložil povinnosť žalovanej zaplatiť mu dlžnú sumu vo výške 59 417,97 eura spolu s úrokmi z omeškania a uplatnil si nárok na náhradu trov konania, čo odôvodnil tým, že ako zamestnanec uzatvoril 9.9.2010 so žalovanou pracovnú zmluvu, na základe ktorej vykonával u nej prácu na pracovnej pozícii „riaditeľ finančného úseku“ a to s dňom nástupu do práce 9.9.2010. Tento pracovný pomer skončil 31.1.2011 na základe Dohody o skončení pracovného pomeru uzavretej medzi ním a žalovanou 4.1.2011. Citujúc ust. bodu 3. Dohody, podľa ktorého zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi, t.j. žalobcovi patrí pri skončení pracovného pomeru odmena vo výške 14-násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca dosiahnutého v rozhodnom období, a bude mu táto vyplatená v najbližšom výplatnom termíne a zároveň citujúc ust. bodu 2.8. pracovnej zmluvy, podľa ktorého mzda sa vypláca vo výplatnom termíne platnom u zamestnávateľa do 13. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, uviedol, že má nárok na dohodnutú odmenu vo výške 14-násobku priemerného mesačného zárobku dosiahnutého v rozhodnom období, ktorá odmena bola splatná do 13.2.2011. Citujúc § 134 Zák. práce upravujúceho spôsob určenia priemerného zárobku, uviedol, že na základe výplatných pások za mesiac október 2010 - december 2010 určil sumu svojho priemerného mesačného zárobku ako súčin priemerného počtu hodín v mesiaci v počte 163,05 hod., ktorý zodpovedá jeho ustanovenému týždennému pracovnému času 37,5 hodín a priemerného hodinového zárobku 32,1354 eura, na sumu vo výške 5 239,68 eura. Žalovaný ako zamestnávateľ mu tak mal v zmysle dohody vyplatiť ako zamestnancovi brutto odmenu vo výške 73 355,52 eura rovnajúcu sa súčinu sumy jeho priemerného mesačného zárobku a 14 mesiacov a to najneskôr do 13.2.2011. Uviedol, že po ponížení vyčíslenej brutto odmeny o odvody do Sociálnej

poisťovne a zdravotnej poisťovne a o daň z príjmu, má nárok v zmysle dohody na vyplatenie odmeny žalovanou vo výške netto 59 417,97 eura. Keďže žalovaná dlžnú sumu neuhradila, dostala sa do omeškania s plnením peňažného záväzku a tým jej vznikla povinnosť zaplatiť mu z nezaplatenej sumy aj úroky z omeškania, nárok na ktoré si uplatnil vo výške 9 % ročne z dlžnej sumy odo dňa omeškania až do zaplatenia.

2.2. Konštatoval, že vo veci vydal platobný rozkaz č.k. 37Ro/71/2014-40, ktorým uložil platobnú povinnosť žalovanej tak, ako to žalobca navrhol, ktorý písomným podaním zo 24.3.2014, doručeným súdu 25.3.2014, napadla žalovaná odporom, v ktorom predovšetkým uviedla, že žalobca pri podaní návrhu opomenul uviesť, že medzi ním a ňou - žalovanou prebieha súdny spor aj na Okresnom súde Bratislava IV pod sp. zn. 4C/124/2011, v ktorom vystupujú v protichodných procesných pozíciách. Jeho predmetom je určenie neplatnosti právneho úkonu - Dohody o skončení pracovného pomeru zo 4.1.2011 v rozsahu článku 3., teda ona - žalovaná sa domáha určenia neplatnosti práve tej časti dohody, o ktorú v tunajšom spore žalobca opiera uplatnený nárok na zaplatenie finančnej čiastky. Uviedla, že rozsudkom z 24.10.2012 súd určil, že Dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá medzi nimi - žalobcom a žalovanou zo 4.1.2011 v rozsahu článku 3, je neplatná. Proti rozsudku podal žalobca odvolanie, o ktorom doposiaľ odvolací súd nerozhodol. Mala preto tunajšie konanie za predčasné s tým odôvodnením, že ak v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava IV pod sp. zn. 4C/124/2011 bude právoplatne rozhodnuté, že článok 3 Dohody o skončení pracovného pomeru je neplatný, nemá právny dôvod na vyplatenie žalovanej sumy. Navrhla prerušenie tohto konania do právoplatného rozhodnutia vyššieoznačeného konania na Okresnom súde Bratislava IV.

2.3. Uznesením z 11.7.2014, č.k. 37Ro/71/2014-60, právoplatným 9.8.2014, bolo konanie prerušené do právoplatného skončenia veci vedenej na Okresnom súde Bratislava IV pod sp. zn. 4C/124/2011. Písomným podaním z 10.1.2017 žalobca podal návrh na pokračovanie v konaní lebo krajský súd o jeho odvolaní rozhodol rozsudkom z 18.10.2016, sp. zn. 14Co/645/2012, ktorý nadobudol právoplatnosť, mal za to, že vydaním rozsudku odpadli dôvody na prerušenie konania. Uznesením zo 20.3.2017, č.k. 13C/23/2016-108 tunajší súd rozhodol o pokračovaní v konaní.

2.4. Žalovaná v písomnom podaní uviedla, že je medzi ňou a žalobcom nesporné, že v zmysle § 60 Zák. práce bola medzi nimi uzatvorená Dohoda o skončení pracovného pomeru zo 4.1.2011 a to z dôvodu, že žalovaná v zmysle § 63 ods.1 písm. d/ bod 2. Zák. práce odvolala žalobcu na zasadnutí predstavenstva spoločnosti 4.1.2011 z pracovnej pozície riaditeľ finančného úseku, čím žalobca prestal spĺňať požiadavku vykonávania funkcie v zmysle § 42 ods. 3 Zák. práce. Uviedla, že sa dohodli so žalobcom, že pracovný pomer sa skončí dňom 31.1.2011. V bode 3. dohody sa dohodli, že žalobcovi ako zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odmena vo výške 14-násobku jeho priemerného mesačného zárobku dosiahnutého v rozhodnom období a táto mu bude vyplatená v najbližšom výplatnom termíne. Uviedla, že zaplatenie odmeny podľa bodu 3. dohody je medzi stranami sporné a to jednak sú sporné: a/ právny dôvod zaplatenia odmeny ako aj b/ výška odmeny. V celom rozsahu žalobcom uplatnený nárok poprela. Uviedla, pokiaľ sa týka konania vedeného na Okresnom súde Bratislava IV pod sp. zn. 4C/124/2011 o určenie neplatnosti bodu 3. dohody z 4.1.2011, na základe ktorej v tomto konaní žalobca žiada zaplatenie žalovanej sumy, že odvolací súd zmenil rozsudok Okresného súdu Bratislava IV zo dňa 24.10.2012, č.k. 4C/124/2011 tak, že žalobu zamietol a to z dôvodu nedostatku naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení. Podľa bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru malo byť žalobcovi vyplatené odstupné, ktoré sa spája so skončením pracovného pomeru a ktorého podmienky sú upravené v § 76 Zák. práce. Podľa § 118 ods. 2 Zák. práce, sa odstupné nepovažuje za mzdu a ide o plnenie, ktoré sa posudzuje podľa iných ustanovení Zák. práce, v danom prípade podľa § 76. Ďalej žalovaná uviedla, že podľa bodu 3. dohody žalobcovi nemala vyplatiť odmenu ako mzdový nárok podľa § 118 ods.1 Zák. práce. Počas trvania pracovného pomeru vyplácala žalobcovi výkonnostnú a ročnú odmenu ako mzdový nárok v súlade s bodmi 2.2., 2.3. a 2.4. pracovnej zmluvy a interných predpisov žalovanej - Pravidlá pre poskytovanie zmluvných miezd. Odmena a odstupné sú dva rozdielne finančné nároky, ktoré sú aj v Zák. práce samostatne upravené. Uviedla, že dohoda o vyplatení „odmeny“ tak, ako je uvedená v bode 3. Dohody o skončení pracovného pomeru zo 4.1.2011 je neplatná a na základe toho niet právneho dôvodu na vyplatenie žalovanej sumy. V bode 12. vyjadrenia sa odvolala na odôvodnenie rozsudku Okresného súdu Bratislava IV sp. zn. 4C/124/2011, z ktorého citovala. Uviedla, že v prípade žalobcu malo byť vyplatené odstupné z dôvodu skončenia jeho pracovného pomeru podľa § 63 ods.1 písm. d/ bod 2. Zák. práce, t.j. zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods.2 Zák. práce - bol odvolaný z funkcie. Nebol tak naplnený dôvod skončenia pracovného pomeru pre vyplatenie odstupného ako to vyžaduje § 76 Zák. práce. Uviedla, že v intenciách predmetného § 76 Zák. práce bola u nej prijatá podniková Kolektívna zmluva na roky 2011 a 2012, ktorá v § 45 určovala, že poskytnutie ďalšieho odstupného je viazané na splnenie

podmienky skončenia pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a/ až c/ Zák. práce. V súlade s kolektívnou zmluvou bol aj vnútropodnikový predpis „Poskytovanie odstupného pre vedúcich pracovníkov špecialistov TEKO/PR-17/2007 s účinnosťou od 22.3.2007. Žalovaná uviedla, že u žalobcu nie je daný dôvod na vyplatenie odstupného, akákoľvek dohoda uzatvorená medzi žalobcom a ňou, ktorá sa opiera o nezákonný dôvod, nemôže zakladať nárok na vyplatenie odstupného - žalovanej sumy a je tak neplatná, a to bez ohľadu na to, či je uvedená v dohode o skončení pracovného pomeru alebo v pracovnej zmluve. V bode 19. svojho vyjadrenia žalovaná citovala z rozhodnutia NS ČR z 13.3.2003 sp. zn. 20Cdo/505/2002, rozsudku NS SR, 3Cdo/226/2009, uznesenia NS SR 4Cdo/132/2007 a rozhodnutia R 29/2011. V bode 20. vyjadrenia poukázala na prebiehajúci súdny spor na tunajšom súde pod sp. zn. 20C/192/2014 vo veci žalobcu O.. O. W. proti nej ako žalovanej o zaplatenie sumy 109 244,38 eura z rovnakého právneho dôvodu, ako sa domáha tunajší žalobca. Uviedla, že v tomto konaní vydal súd 6.12.2016 rozsudok, ktorým žalobu zamietol. V časti III. vyjadrenia žalovaná uviedla, že ak by sa súd nestotožnil so záverom, že dohoda o vyplatení „odmeny“ podľa Dohody o skončení pracovného pomeru je neplatná, namieta výšku žalovanej sumy a to sponchybnila jej výpočet žalobcom v bodoch 22. až 27. vyjadrenia. V časti IV. svojho vyjadrenia žalovaná uviedla, že pracovný pomer žalobcu u nej trval od 9.9.2010 do 31.1.2011, t.j. necelých 5 mesiacov a počas trvania pracovného pomeru mu bola mzda riadne vyplatená, rovnako aj výkonnostná odmena a ostatné odmeny súvisiace s výkonom funkcie člena štatutárneho orgánu spoločnosti. Vyplatenie „odmeny“ vo výške 14-násobku priemerného mesačného zárobku podľa Dohody o skončení pracovného pomeru, uviedla žalovaná, že ďaleko presahuje aj samotnú dobu trvania pracovného pomeru. Mala za to, že vyplatenie odmeny v takejto výške nie je ani podľa všeobecnej mienky považované za poctivé a slušné, t.j. nezodpovedá ani mravným zásadám vo všeobecnosti prijímaným spoločnosťou. Uviedla, že platná právna úprava nedefinuje, čo je považované za konanie v rozpore s dobrými mravmi, ale nedovolenosť vyplýva z povahy veci, zvykne byť definovaná ako „právny cit všetkých spravodlivo uvažujúcich a slušných ľudí“. Podľa čl. 2 Zák. práce a § 13 ods.3 Zák. práce, uviedla, že pracovnoprávne vzťahy musia byť v súlade s dobrými mravmi. Podľa § 1 ods.4 Zák. práce, ktorého znenie citovala a uviedla, že ak tento zákon neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Citovala z § 39 Obč. zák., a mala za to, že bod 3. Dohody o skončení pracovného pomeru zo 4.1.2011, na základe ktorého by mala vyplatiť žalobcovi žalovanú sumu, je neplatný aj z dôvodu rozporu s dobrými mravmi. Navrhla, aby súd žalobu preto zamietol a uplatnila si nárok na náhradu trov konania.

2.5.Podaním (č.l. 227) žalovaná doplnila svoje vyjadrenie a to predovšetkým uviedla, že Krajský súd v Košiciach rozsudkom zo dňa 14.11.2017 sp. zn. 6Co/160/2017 potvrdil rozsudok prvostupňového súdu v spore, o ktorom sa vyjadrila v bode 20. svojho predchádzajúceho vyjadrenia. Mala za potrebné žalobu zamietnuť a to aj odvolávajúc sa na právne posúdenie a právny názor krajského súdu v rozsudku sp. zn. 6Co/160/2017 zo 14.11.2017, ktorý prejednával právnu vec s rovnakým obsahom, ako je prejednávaná v tunajšom konaní len s iným žalobcom. Uviedla, že finančný nárok uplatnený žalobcom vychádzajúci z bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru, v ktorom sa strany dohodli, že žalovaná strana vyplatí žalobcovi odmenu vo výške 14-násobku priemerného mesačného zárobku, je potrebné ustáliť ako peňažné plnenie nemzdového charakteru. Stranami dohodnutá odmena nespĺňa náležitosti mzdy podľa § 118 Zák. práce. V bode 4. vyjadrenia, odvolajúc sa na svedeckú výpoveď D.. U. z 3.10.2012 v konaní pred Okresným súdom Bratislava IV sp. zn. 4C/124/2011 „že toto finančné vyrovnanie po formálnej stránke sa nazýva odmena, pričom po obsahovej stránke bol pre výpočet odmeny použitý spôsob, ako pre výpočet odstupného“, uviedla žalovaná, že vôľou účastníkov dohody nebolo vyplatenie odmeny za vykonanú prácu ako mzdového plnenia, ale odstupného, ktoré sa viazalo na skončenie pracovného pomeru. Uviedla, že k takému záveru dospel aj Okresný súd Bratislava IV vo svojom rozhodnutí z 24.10.2012 sp. zn. 4C/124/2011. U žalobcu sa vyplatenie „odmeny“ (odstupného) viazalo na skončenie jeho pracovného pomeru podľa § 63 ods.1 písm. d/ bod 2. Zák. práce, t.j. z dôvodu, že zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods.2 Zák. práce - bol odvolaný z funkcie, čím nebol naplnený dôvod skončenia pracovného pomeru pre vyplatenie odstupného tak, ako to vyžaduje § 76 Zák. práce. Dohoda, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť zamestnancovi určité nemzdové plnenie (odstupné), poskytnutie ktorého právne predpisy neumožňujú, je neplatný právny úkon. V bode 9. vyjadrenia žalovaná uviedla, že keďže nebola daná zákonná možnosť vyplatenia odstupného pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. d/ bod 2. Zák. práce, bez ohľadu na to, či sa žalobca a žalovaná na vyplatení takejto odmeny/odstupného dohodli v dohode o skončení pracovného pomeru alebo v bode 1.10. pracovnej zmluvy, je takáto dohoda absolútne neplatná.

2.6.Žalobca reagoval na vyjadrenie žalovanej, v ktorom namieta interpretáciu príslušných ustanovení Zák. práce zo strany žalovanej a ňou uvádzané právne posúdenie. Uviedol, že podľa § 1 ods.6 Zák. práce v spojení s § 17 ods.3 Zák. práce vyplýva, že bod 3. Dohody o skončení pracovného pomeru nemôže

byť posúdený ako neplatný, resp. že uzavretie takejto dohody je prípustné. Interpretáciu žalovanej, že uzavretie takej dohody prichádzalo do úvahy len po novele Zák. práce účinnej od 1. septembra 2011 mal za vecne nesprávnu, uviedol, že z tejto novely je možné vyvodiť len ten záver, že zákonodarca touto novelou takéto pravidlo výslovne upravil. Žalobca zdôraznil, že ide o súkromnoprávny vzťah charakteristický autonómiou zmluvných strán a ani v období pred 1. septembrom 2011 neexistoval v pracovnoprávnych vzťahoch výslovný zákaz uzavretia takejto dohody, resp. žiadne iné kogentné ustanovenie, ktoré by bránilo uzavretiu takejto dohody. Poukázal na § 1 ods.6 Zák. práce. Uviedol, že akceptovanie názoru žalovanej by viedlo k absurdnému a zjavne nespravodlivému záveru, že žalobca v situácii, kedy pristúpil k uzavretiu dohody (vypracovanej a predloženej žalovanou) okrem iného aj pre vyplatenie peňažnej kompenzácie, by došlo k jej úplnému kráteniu; žalobca by sa tak fakticky dostal do oveľa horšej pozície, ako keby nepristúpil k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru a bola by mu daná výpoveď. Uviedol domnienku, že práve akceptovanie argumentácie žalovanej by viedlo k vzniku situácie, ktorá by bola v rozpore s dobrými mravmi. K predloženému rozhodnutiu Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 6Co/160/2017 žalobca uviedol, že podľa jeho dostupných informácií bola proti nemu podaná ústavná sťažnosť.

2.7. Žalobca mal za to, že ak by súd dospel k názoru, že predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru zo 4.1.2011 je neplatným právnym úkonom a to výlučne v časti jej bodu 3. obsahujúceho záväzok žalovanej zaplatiť žalobcovi „odmenu vo výške 14-násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca dosiahnutého v rozhodnom období“, a že mu prináleží titulom náhrady škody celá žalovaná suma a nie iba nárok za dobu 6-mesačnej výpovednej doby. Uviedol, že podľa § 17 ods. 3 Zák. práce zamestnancovi nesmie byť neplatnosť právneho úkonu na ujmu. Mal preto za potrebné toto ustanovenie vykladať tak, že ak zamestnancovi mal vzniknúť nárok voči zamestnávateľovi z právneho úkonu, ktorého neplatnosť spôsobil tento zamestnávateľ, zamestnanec nesmie byť touto neplatnosťou ukrátený na plneniach, ktoré sa týmto právnym úkonom zaviazal mu zamestnávateľ plniť. Uviedol, že sa žalovaná zaviazala v súvislosti s ukončením pracovného pomeru dohodou k určitému dátumu vyplatiť žalovanú sumu. On - žalobca iba za týchto podmienok dohodu o skončení pracovného pomeru podpísal. Bez dohody strán na vyplatení žalovanej sumy by zo spoločnosti nikdy dobrovoľne neodišiel. Mal za to, že ak by bola predmetná dohoda neplatná v časti záväzku zamestnávateľa vyplatiť mu žalovanú sumu, ako zamestnanec by mal voči žalovanej ako zamestnávateľovi naďalej nárok na peňažné plnenie v rovnakej výške - mení sa iba právne posúdenie tohto nároku, ktorým bude v prípade takejto čiastočnej neplatnosti náhrada škody. Na podporu svojho názoru poukázal na uznesenie Ústavného súdu SR z 13.8.2014 I.ÚS/423/2014, v ktorom ústavný súd zaujal právny názor, podľa ktorého aj keď je neplatným dojednanie pracovnej zmluvy, ktorým sa zamestnávateľ zaviazal zamestnancovi na peňažné plnenie neupravené v Zákonníku práce, zamestnanec má na celé toto plnenie nárok z titulu náhrady skutočnej škody, ak neplatnosť zmluvného dojednania o vyplatení takejto odmeny spôsobil zamestnávateľ. Uviedol, že aj v zmysle rozhodovacej praxe NS SR, skutočnou škodou na strane zamestnanca je aj to, o čo by sa jeho majetok zväčšil, keby zmluva bola platná a z titulu nej mal by žalobca nárok na vyplatenie dohodnutej odmeny. Upozornil na to, že na rovnaké plnenie jemu - žalobcovi pri skončení pracovného pomeru dohodou zaväzovala žalovanú aj pracovná zmluva z 9.9.2010 v bode 1.10., ktoré plnenie sa nazývalo odstupným. Aj pracovnú zmluvu vypracovala výlučne žalovaná a takto mu ju predložila na podpis.

2.8. Žalovaná v písomnom (č.l. 365) uviedla, že listina Dohoda o skončení pracovného pomeru zo 4.1.2011 obsahuje v bode 1. dohodu o skončení pracovného pomeru a v bode 3. dohodu o vyplatení odmeny pri skončení pracovného pomeru, t.j. obsahuje dva samostatné právne úkony, navzájom oddeliteľné. Nesúhlasila s právnym názorom, podľa ktorého ak by bol bod 3. dohody neplatný, žalobca by mal nárok na náhradu škody podľa § 17 ods.3 Zák. práce. Uviedla, že z obsahu samotnej Dohody nevyplýva žalobcom tvrdená podmienenosť uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru s uzatvorením dohody o vyplatení odmeny pri skončení pracovného pomeru. Žalobca tak žiadnym spôsobom v Dohode nepodmieňoval ukončenie pracovného pomeru zaplatením akejkoľvek finančnej čiastky. Ani jedna zo strán si v dohode nevymienila, že účinky skončenia pracovného pomeru nastanú až po zaplatení odmeny uvedenej v bode 3. Dohody. Žalovaná uviedla, že zo strany žalobcu predpoklady uplatnenia nároku na náhradu škody neboli preukázané. V ďalšom mala za to, že príčinnú súvislosť nemožno zamieňať s časovou nadväznosťou a súvislosťou. Takýto názor, uviedla, že je prezentovaný aj v rozsudku NS SR sp. zn. R 21/1992. Žalovaná mala za to, že ak pracovný pomer skončil platne dohodou, nemôže vzniknúť žalobcovi nárok na vyplatenie náhrady škody vo výške mzdy, ktorú by dosiahol za obdobie trvania výpovednej doby šiestich mesiacov, ako keby došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru dohodou. Podotkla, že okrem toho pri neplatnom skončení pracovného pomeru so zamestnancom zákonník práce v § 79 ustanovuje povinnosť zamestnávateľovi poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy a nie náhradu škody. Uviedla, že predmetom tohto sporu je zaplatenie odmeny podľa

bodou 3. Dohody vo výške 59 417,97 eura pričom sporný je právny dôvod vyplatenia odmeny, t.j. či táto odmena je mzdový nárok žalobcu alebo ide o odstupné a či žalobca má nárok na vyplatenie odstupného. V súvislosti s tým opätovne poukázala a odvolala sa na svoju predchádzajúcu obranu a to, že žalobcovi nevznikol nárok na vyplatenie odmeny pri skončení pracovného pomeru podľa bodu 3. Dohody, pretože táto „odmena“ nebola mzdovým nárokom, ktorý vznikol žalobcovi za vykonanú prácu podľa § 118 a nasl. Zák. práce, ale predmetná „odmena pri skončení pracovného pomeru“ bola odstupným, ktoré sa podľa § 76 Zák. práce spája so skončením pracovného pomeru. Pri skončení pracovného pomeru so žalobcom z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zák. práce, ako v prípade žalobcu, ktorý prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods.2 Zák. práce, keďže bol odvolaný z funkcie, nie je podľa § 76 Zák. práce daná možnosť vyplatenia odstupného a ide o neplatný právny úkon. Žalovaná uviedla, že akákoľvek dohoda uzavretá medzi ňou a žalobcom, ktorá sa opiera o nezákonný dôvod a je absolútne neplatným právnym úkonom, by pri aplikácii § 17 ods.3 Zák. práce o náhrade škody konvalidovala právne neprípustné úkony a vytvárala by tak priestor pre obchádzanie kogentných ustanovení Zák. práce. Pre prípad, ak by súd zaujal iný právny názor ako prezentovala žalovaná, predložila výpočet mzdy žalobcu, ktorú by dosiahol za obdobie od 1.2.2011 do 31.7.2011, ktoré obdobie zodpovedá výpovednej dobe šiestich mesiacov, počas ktorej by bol u nej v pracovnom pomere, ak by nebol ukončil pracovný pomer dohodou ku dňu 31.1.2011 (bod 22.). Čistá mzda žalobcu by bola spolu vo výške 15.819,57 eura. Na základe uvedeného žalovaná navrhla, aby súd žalobu zamietol.

2.9. Žalobca reagoval na vyjadrenie žalovanej (č.l. 397 a 421) a uviedol, že argumentácia žalovanej vychádza z jeho - žalobcových nesprávne interpretovaných tvrdení. Žalobca po celý čas tvrdí nasledovné skutočnosti, ktoré žalovaná doposiaľ účinne nepoprela: a/ pracovnú zmluvu aj dohodu o skončení pracovného pomeru vopred pripravila a k podpisu predložila výlučne žalovaná ako zamestnávateľ v podobe ňou vytvorených a štandardne používaných formulárových dokumentov, b/ žalovaná bola povinná vyhotoviť predmetné dokumenty riadne a v súlade s príslušnými právnymi predpismi a internými predpismi, c/ ku skončeniu pracovného pomeru žalobcu u žalovanej došlo z iniciatívy žalovanej, d/ on - žalobca bol ubezpečený žalovanou, že mu bude predmetná suma vyplatená, ak pristúpi ku skončeniu pracovného pomeru dohodou a e/ hlavnou a jedinou jeho motiváciou vo vzťahu k podpísaniu predloženej dohody o skončení pracovného pomeru bol záväzok žalovanej vyplatiť mu predmetnú peňažnú sumu. Pre prípad vyhodnotenia súdom bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru a príslušných ustanovení pracovnej zmluvy o odstupnom ako neplatných právnych úkonov, uviedol žalobca, že by aplikácia § 17 ods.3 Zák. práce spravodlivo a v zákonom predpokladanom spôsobom vyvážila dôsledky konania žalovanej. V súvislosti s predložením prehľadu hrubej a čistej mzdy, na ktorú by mal žalobca nárok, ak by neuzavrel so žalovanou dohodu o skončení pracovného pomeru, v bode 9. vyjadrenia uviedol žalobca, že pri výpočte náhrady škody je nevyhnutné počítať i s predpokladanou sumou odmien žalobcu, ktoré by dosiahol v prípade trvania pracovného pomeru počas výpovednej doby. V týchto súvislostiach poukázal a odvolal sa na príkaz generálneho riaditeľa TEKUPR-17/2010 Pravidlá pre poskytovanie zmluvných odmien, podľa ktorého sa zmluvná mzda žalobcu skladala zo základnej mesačnej mzdy, výkonnostnej odmeny, ročnej odmeny a ostatných zložiek podľa PKZ, takisto aj z čl. 2. pracovnej zmluvy z 9.9.2010 vyplýva, že sa žalobca a žalovaná písomne dohodli iba na maximálnej výške kvartálnej výkonnostnej odmeny a ročnej odmeny. Uviedol, že mu aj skutočne boli vyplácané počas trvania jeho pracovného pomeru okrem základnej mesačnej mzdy aj iné plnenia (odmeny, príplatky) v súlade s jeho pracovnou zmluvou, kolektívnou zmluvou a internými predpismi žalovanej.

2.10. Žalovaná na vyjadrenia žalobcu reagovala podaním (č.l. 430) a poprela tvrdenia uvedené žalobcom v jeho bodoch 7. a 9. podania z 15.2.2019 a to najmä, že „ku skončeniu pracovného pomeru došlo z iniciatívy žalovanej“, pretože mala za to, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo po vzájomnej dohode oboch strán. Poprela to, že by bol žalobca ňou ubezpečený, že mu bude predmetná suma vyplatená, ak pristúpi ku skončeniu pracovného pomeru dohodou, pretože uviedla, že takýto prísľub nebol daný. Poprela, že by hlavnou a jedinou motiváciou žalobcu vo vzťahu k podpísaniu dohody o skončení pracovného pomeru bol záväzok žalovanej vyplatiť mu predmetnú peňažnú sumu s tým, že podľa žalovanej motiváciou skončenia pracovného pomeru nemôže byť vyplatenie peňažnej sumy a nesúhlasila ani s tým, že by bola „nalákala“ žalobcu na podpísanie dohody a to tým, že sa zaviazala vyplatiť mu predmetnú sumu. Rovnako poprela, resp. nesúhlasila s právnym názorom žalobcu, podľa ktorého pri výpočte náhrady škody je nevyhnutné počítať i s predpokladanou sumou odmien žalobcu, ktorú by dosiahol v prípade trvania pracovného pomeru počas výpovednej doby. Uviedla, že odmena je nenárokovateľná (nezaručená) zložka mzdy, t.j. zo strany žalovanej mohla, ale nemusela byť žalobcovi priznaná a vyplatená, vyplatenie odmeny podliehalo vždy predchádzajúcemu schváleniu zo strany jeho nadriadeného a bola viazaná na reálne vykonávanie práce. Žalobca reálne prácu pre ňu - žalovanú

po dátume 31.1.2011 nevykonával a teda mu nepriznala a ani nemôže priznať za obdobie trvania výpovednej doby žiadnu odmenu. Z uvedeného dôvodu nemôže byť takáto odmena ani predmetom náhrady škody. Aj z toho dôvodu, uviedla žalovaná, že v podaní zo 14.2.2019 predložila výpočet hrubej a čistej mzdy žalobcu, ktorú by mohol dosiahnuť za obdobie od 02-07/2011 a to v rozsahu jeho pracovnej zmluvy. Poukázala na to, že podľa jej vedomostí sa žalobca po skončení pracovného pomeru zamestnal u iného zamestnávateľa, kde poberal mzdu. Ak by mu mala žalovaná nahradiť škodu, tak škoda by mala byť iba v rozsahu rozdielu mzdy/príjmu, ktorú by bol dosiahol u žalovanej počas trvania výpovednej doby a mzdy/príjmu, ktorý žalobca skutočne dosiahol u iného zamestnávateľa za to isté obdobie. Iba takýto rozdiel by mohol predstavovať škodu ako majetkovú ujmu spôsobenú žalobcovi.

2.11. Žalobca vo vyjadrení (č.l. 439) naďalej zotrval na platnosti zmluvnej úpravy odstupného v zmysle bodu 1.10. pracovnej zmluvy zo dňa 9.9.2010 a na platnosti bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru zo 4.1.2011 a to uviedol to v súvislosti s argumentáciou žalovanej v bodoch 1. - 5. jej vyjadrenia z 27.2.2019. Opätovne zdôraznil, že aj v prípade neplatnosti uvedených ustanovení pracovnej zmluvy a dohody o skončení pracovného pomeru, má voči žalovanej nárok na náhradu škody spôsobenej neplatnosťou týchto právnych úkonov zodpovedajúcej žalovanému peňažnému plneniu v plnej výške. V tejto súvislosti opätovne poukázal na uznesenie ÚS SR I.ÚS 423/2014 z 13.8.2014. Vyslovil názor, že v prípade jeho odvolania z funkcie „riaditeľ finančného úseku“ nastala situácia, keď povinnosť žalovanej ako zamestnávateľa pridelovať prácu, ale aj jeho povinnosť ako zamestnanca vykonávať prácu zodpovedajúcu funkcii, do ktorej bol menovaný, zanikla a iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ zamestnancovi pridelovať a zamestnanec povinný vykonávať, nebola dohodnutá. Nastal teda stav, keď chýbal jeden zo základných prvkov pracovného pomeru a to druh práce. Podľa názoru NS SR takýto stav treba považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods.3 Zák. práce. Uviedol, že v súlade s § 142 ods. 3 Zák. práce mal by počas výpovednej doby nárok na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku. Uviedol, že jeho priemerný hodinový zárobok zistený za rozhodujúce obdobie, ktorým bol posledný štvrťrok 2010, predstavuje podľa predloženého výpočtu sumu 32,1354 eura. Za výpovednú dobu od 1.2. do 31.7.2011 by tak mal nárok na náhradu mzdy vo výške 29 885,92 eura (pri týždennom pracovnom čase 37,5 hodiny a počte pracovných dní 125 za príslušné obdobie). K uvedenému, mal za potrebné pripočítať dovolenkovú mzdu, ktorú vyčíslila samotná žalovaná na sumu 1 659,70 eura. Poprel tvrdenia žalovanej, že sa po skončení pracovného pomeru u nej - žalovanej, zamestnal u iného zamestnávateľa, nakoľko takéto tvrdenie nezodpovedá skutočnosti.

2.12. Žalovaná vo vyjadrení (č.l. 450) reagujúc na predchádzajúce vyjadrenie žalobcu, uviedla, že aj keď bol žalobca 4.1.2011 odvolaný z pracovnej pozície riaditeľa finančného úseku pred podpísaním Dohody o skončení pracovného pomeru, na jeho pracovnú pozíciu nebola prijatá iná osoba, s ktorou by bola uzavretá pracovná zmluva. Uviedla, že žalobca napriek odvolaniu z funkcie riaditeľa finančného úseku túto prácu do skončenia pracovného pomeru, t.j. do 31.1.2011 riadne vykonával, práca mu bola riadne pridelovaná. T.z., že aj po odvolaní z funkcie vykonával dojednaný druh práce. Nenastali dôvody na vznik prekážok na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zák. práce, s ktorým je spojená povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Žalovaná uviedla, že ak by žalobca nebol podpísal dohodu o skončení pracovného pomeru a bol by zotrval v pracovnom pomere u nej počas celej výpovednej doby, ona - zamestnávateľ by mu bola dojednaný druh práce pridelovala, pretože jeho funkcia finančného riaditeľa nezanikla. Uviedla, že žalobca vo vyjadrení z 13.3.2019 poukázal na to, že by nemohol vykonávať prácu zodpovedajúcu jeho funkcii, pretože táto zanikla a iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ povinný mu pridelovať a zamestnanec vykonávať, nebola dohodnutá. Poprela takéto tvrdenie s tým, že funkcia riaditeľa finančného úseku po skončení pracovného pomeru so žalobcom nezanikla. Z uvedeného dôvodu, uviedla, že nie je daný dôvod vyplatiť žalobcovi náhradu mzdy podľa § 142 ods.3 Zák. práce, t.j. v sume jeho priemerného zárobku. Počas výpovednej doby by žalobcovi patrila riadna mzda podľa pracovnej zmluvy. Pre prípad, ak by sa súd priklonil k tomu, že žalobcovi má byť vyplatená škoda zodpovedajúca výške náhrady mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa § 142 ods.3 Zák. práce, potvrdila, že priemerný hodinový zárobok žalobcu za rozhodujúce obdobie, t.j. posledný štvrťrok 2010, bol vo výške 32,1354 eura. V bode 5. reagovala na to, že si žalobca k náhrade mzdy vo výške 29 885,92 eura vyčíslenej ako hrubá mzda, uplatnil aj dovolenkovú mzdu vo výške 1 659,70 eura, ktorú ona vyčíslila pri výpočte hrubej mzdy za mesiac 06/2011 v podaní zo 14.2.2019. Uviedla, že sa dovolenková mzda vypláca u nej podľa § 38 Podnikovej kolektívnej zmluvy platnej na r. 2011-2012 a poskytuje sa zamestnancom v evidenčnom stave a v pracovnom pomere k 31.5. príslušného kalendárneho roka. Žalobca nebol od 02/2011 do 7/2011 ani v evidenčnom stave u žalovanej ani v pracovnom pomere, z toho dôvodu nemá nárok na vyplatenie dovolenkovej mzdy v prípade náhrady škody.

2.13.Súd uviedol, aké dokazovanie vykonal, čo z neho zistil a citujúc znenie § 17 ods.3, § 60 ods.1,2, § 63 ods.1 písm. d/ bod 2, § 42 ods.2, § 76 ods.1,2, § 76 ods. 8 Zák. práce, v znení účinnom od 1. septembra 2011, § 118 ods.1,2 Zák. práce, v znení platnom v rozhodnom období a právne uzavrel, že v danom prípade neboli medzi sporovými stranami sporné skutkové okolnosti týkajúce sa uzavretia ani pracovnej zmluvy 9.9.2010, ani dohody o skončení pracovného pomeru 4.1.2011 medzi nimi. Z týchto uzavretých zmlúv (resp. zmluvy a dohody) boli zrejme o.i. dojednania v pracovnej zmluve čl. I. ods. 1.9. o dĺžke výpovednej doby, tak pre zamestnávateľa (žalovanú), ako i zamestnanca (žalobcu) šesť mesiacov a v čl. I. ods. 1.10. o odstupnom pre zamestnanca (žalobcu), s ktorým zamestnávateľ (žalovaná) skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a/, b/, c/ alebo d/ bod 2. Zák. práce alebo dohodou z tých istých dôvodov, v sume 6-násobku jeho priemerného mesačného zárobku a jeho zvýšenia o taký násobok priemerných mesačných zárobkov zamestnanca (žalobcu), o ktorý sa pracovný pomer dohodou skončí skôr, ako by sa skončil uplynutím výpovednej doby, ak by bola daná výpoveď. Tiež bolo zrejme, z dohody o skončení pracovného pomeru, dojednanie o skončení pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovanou uplynutím 31.1.2011 z dôvodu, že zamestnávateľ (žalovaná) v zmysle § 63 ods.1 písm. d/ bod 2. Zák. práce odvolal zamestnanca (žalobcu) na zasadnutí predstavenstva 4.1.2011 z pracovnej pozície riaditeľa finančného úseku, čím tento prestal spĺňať požiadavku vykonávania tejto funkcie v zmysle § 42 ods.2 Zák. práce (čl. 1. dohody ) a bolo zrejme dojednanie v čl. 3. o tom, že žalobcovi ako zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odmena vo výške 14-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ktorá mu mala byť vyplatená v najbližšom výplatnom termíne. Nebolo sporným ani to, že oba návrhy (tak pracovnej zmluvy ako i dohody o skončení pracovného pomeru) vyhotovila žalovaná, ktorá ich predložila na podpis žalobcovi a on svojim podpisom predložené návrhy žalovanej akceptoval. Nevyplývalo z vykonaného dokazovania, že by bola ktorákoľvek strana, resp. najmä nie žalobca, mala k predloženým návrhom akékoľvek výhrady.

2.14.Na základe uzavretej dohody došlo ku skončeniu pracovného pomeru žalobcu u žalovanej z dôvodov tak, ako to bolo uvedené, podľa § 63 ods.1 písm. d/ bod 2. Zák. práce v znení platnom v čase rozvázovania pracovného pomeru (v rozhodnom období), nakoľko žalobca bol odvolaný z funkcie riaditeľa finančného úseku (pre výkon ktorej funkcie v zmysle čl. IX. Štatútu Predstavenstva Tepláreň Košice, a.s. bolo predpokladom vymenovania) a teda prestal spĺňať predpoklad vykonávania funkcie, na výkon ktorej mal uzavretú pracovnú zmluvu.

2.15.Následne potom, keď žalobca si nárokoval vyplatenie dohodnutej odmeny, žalovaná uplatnila na Okresnom súde Bratislava IV návrh na začatie konania o určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru v rozsahu jej čl. 3. s odôvodnením, že nárok na vyplatenie odmeny v zmysle pracovnoprávných predpisov je podmienený predovšetkým vykonávaním práce, pričom „odmena“ v dohode je definovaná ako plnenie poskytnuté v súvislosti so skončením pracovného pomeru a nepredstavuje teda mzdový nárok podľa § 118 ods.1 Zák. práce, nie je ničím odôvodnená, jej výška je neprimeraná a štatutárny orgán, ktorý ju priznal, ju priznal svojvoľne, iné plnenia z pracovnoprávneho vzťahu okrem mzdy môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi len vtedy, ak to ustanovuje pracovnoprávny predpis a len za podmienok a v rozsahu týmto predpisom ustanoveným, pracovnoprávne predpisy majú kogentnú povahu a teda účastníci pracovnoprávných vzťahov môžu uzavrieť len také zmluvy, resp. dohody, ktoré sú upravené pracovnoprávnymi predpismi a ich zmluvná voľnosť sa môže uplatniť iba tam, kde to pracovnoprávne predpisy umožňujú a ak tieto odchýlnu úpravu práv a povinností neumožňujú, zmluvná voľnosť účastníkov pracovnoprávneho vzťahu sa nemôže uplatniť. Keďže v čl. 3. Dohody žalobcovi (zamestnancovi) priznané vyplatenie odmeny v súvislosti so skončením pracovného pomeru, nie je možné považovať a nejedná sa o odmenu za vykonanú prácu, ale aj vzhľadom na to, že výška odmeny je totožná s dohodnutou výškou odstupného podľa pracovnej zmluvy, ide, bez ohľadu na to, ako bolo účastníkmi dohody nazvané, o odstupné (peňažné plnenie pri skončení pracovného pomeru) a nie za výkon práce. Odstupné podľa § 76 ods.1 Zák. práce v znení platnom v rozhodnom období však bolo možné priznať len pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a/ alebo b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo z tých istých dôvodov dohodou. Uvedeným dôvodila žalovaná ako obranou proti žalobcom uplatnenému nároku. S argumentáciou tejto obrany sa súd v plnom rozsahu stotožnil, takto odôvodnil neplatnosť bodu 3. dohody o skončení pracovného pomeru v odôvodnení svojho rozsudku i tunajší súd v obdobnom konaní vedenom pod sp. zn. 20C/192/2014 (v ktorom predmetom posudzovania ne/platnosti bola dohoda v totožnom znení, len uzavretá medzi tunajšou žalovanou ako zamestnávateľom a iným jej zamestnancom), rozsudok ktorý bol potvrdený odvolacím Krajským súdom v Košiciach rozsudkom zo 14.11.2017 sp. zn. 6Co/160/2017. Na označené rozhodnutia poukázala i žalovaná a rozhodnutie odvolacieho súdu i predložila (č.l. 230). Ku všetkým uvedeným záverom o neplatnosti bodu 3. Dohody

o skončení pracovného pomeru sa týmto tunajší súd pripája a odkazuje na ne. Z tohto záveru vyplynulo i právne posúdenie nároku uplatneného žalobou ako nároku na náhradu škody spôsobenej neplatným právnym úkonom.

2.16. Žalobca však zdôraznil (konkrétne prvýkrát v podaní zo 23.5.2018), že akceptovanie vyššie uvedeného právneho názoru ohľadne neplatnosti bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru žalovanej by viedlo k zjavne nespravodlivému záveru, že on - žalobca v situácii, kedy pristúpil k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru vyhotovenej a predloženej mu žalovanou, okrem iného aj pre záväzok žalovanej v bode 3., ktorý označil za vyplatenie peňažnej kompenzácie, a došlo by k jej úplnému kráteniu, on - žalobca by sa tak fakticky dostal do oveľa horšej pozície, ako keby nepristúpil k uzavretiu dohody a bola by mu daná výpoveď. Mal za to, že by to viedlo k vzniku situácie, ktorá by bola v hrubom rozpore s dobrými mravmi. Za takýchto okolností, kedy z vykonaného dokazovania (z výpovede svedka D.. U., zápisníc z pojednávani pred Okresným súdom Bratislava IV zaznamenávajúcich výpovede svedkov O.. U. I. O.. C., ako aj z výpovede žalobcu) vyplynulo, že návrh Dohody o skončení pracovného pomeru vyhotovila a žalobcovi predložila na podpis žalovaná a žalobca sa dovoľával pre prípad posúdenia jej časti - bodu 3. ako neplatného dojednania, uplatnenia dobrých mravov, mal súd za dôvodné a potrebné posúdiť zodpovednosť žalovanej, ktorá dohodu vyhotovila, za neplatnosť jej časti - bodu 3. podľa § 17 ods.3 Zák. práce.

2.17. V súvislosti s problematikou neplatnosti právneho úkonu v pracovnoprávných vzťahoch Zákonník práce zakotvuje ochranu zamestnanca v prípade, keď neplatnosť právneho úkonu nespôsobil výlučne sám. V zmysle druhej vety odseku 3, ujmou treba rozumieť škodu, ktorá ako následok neplatnosti právneho úkonu vznikla zamestnancovi. Z teoreticko-právneho hľadiska sa škodou rozumie jednak skutočná škoda (to, o čo sa majetok poškodeného zmenšil), a jednak iná škoda (podľa Obč. zák. ušlý zisk, t.j. to, o čo sa majetok poškodeného nezväčšil). Predovšetkým však musí ísť o právny úkon absolútne alebo relatívne neplatný. Musí byť splnená podmienka buď výlučnej alebo aspoň čiastočnej účasti zamestnávateľa na vyvolaní neplatnosti právneho úkonu. Požiadavkou (predpokladom) na úspešné uplatnenie práva na náhradu škody ako následku neplatnosti právneho úkonu je i preukázanie príčinnej súvislosti (kauzálny nexus) medzi neplatnosťou právneho úkonu a vznikom škody.

2.18. To, že dohoda o skončení pracovného pomeru v časti jej bodu 3. je neplatným právnym úkonom, bolo už ustálené a odôvodnené. Táto neplatnosť, keďže bola dohoda vyhotovená žalovanou a žalobcovi bola predložená na podpis, bola vyvolaná žalovanou. Pokiaľ sa jedná o otázku vzniku škody, žalobca mal za škodu to, že v dôsledku neplatnosti bodu 3. dohody došlo k úplnému kráteniu dohodnutej odmeny (t.j. k jej nevyplateniu). V tejto súvislosti sa odvolával a poukazoval aj na uznesenie ÚS SR č. I. ÚS 423/2014 z 13.8.2014. Súd v danom prípade sa s takýmto chápaním vzniknutej škody žalobcovi ako zamestnancovi nestotožnil. Napokon i sám žalobca uviedol, že „ak by došlo k úplnému kráteniu dohodnutej odmeny, dostal by sa fakticky do oveľa horšej pozície, ako keby k uzavretiu dohody nepristúpil a bola by mu daná výpoveď“. Za škodu tak mal súd to, o čo sa majetok poškodeného, t.j. žalobcu nezväčšil, keďže uzavrel dohodu o skončení pracovného pomeru s tým, že mu pri ňom (skončení pracovného pomeru) ako zamestnancovi patrí odmena v dojednanej výške, v ktorej časti o odmene bola dohoda následne určená za neplatnú, a teda ak by bol zostal v pracovnoprávnom vzťahu so žalovanou počas výpovednej doby 6 mesiacov, bol by poberal mzdu. Vypovedal, a jeho výpovedi nebol dôvod neveriť, že by dohodu bez dojednania o vyplatení odmeny nebol podpísal. T.z., ak by žalobca dohodu nebol podpísal, bola by mu musela žalovaná doručiť výpoveď z pracovného pomeru a výpovedná doba by bola plynula od 1.2.2011 do 31.7.2011.

2.19. Žalovaná pri výpočte náhrady škody vychádzala z čistej mzdy, ktorú by bol žalobca reálne dosiahol počas výpovednej doby, a to zo základnej dohodnutej mzdy v pracovnej zmluve. Odmena, uviedla žalovaná, že je nenárokovateľnou a nezaručenou zložkou mzdy s tým, že každá odmena je viazaná na reálny výkon práce. Žalovaná ani nevychádzala z tzv. priemerného zárobku na pracovnoprávne účely podľa § 134 Zákonníka práce pre výpočet náhrady mzdy a uviedla, že ak by bol žalobca zotrval v pracovnom pomere s ňou počas výpovednej doby, nebol by mohol vykonávať funkciu finančného riaditeľa, pretože bol odvolaný z funkcie člena predstavenstva, čo bolo predpokladom pre výkon funkcie finančného riaditeľa. Neskôr (č.l. 451) tvrdila opak a to, že ak by žalobca nebol podpísal dohodu o skončení pracovného pomeru a bol by zotrval v pracovnom pomere u nej počas celej výpovednej doby, ona - zamestnávateľka by mu dojednaný druh práce bola prideľovala, pretože jeho funkcia nezanikla. Jedná sa však len o účelové tvrdenie žalovanej, pretože bez spĺňania zákonných predpokladov nie je možné, aby zamestnanec vykonával prácu, pre ktorú nespĺňa predpoklady.

2.20. Súd citoval znenie § 217 ods.1 veta prvá Zák. práce a citoval z odôvodnenia rozsudku Najvyššieho súdu ČR z 11. mája 2006, sp. zn. 21Cdo/1006/2005, str. 163 Judikatúra vo veciach náhrady škody v pracovnom práve, Wolters Kluwer s.r.o. , 2016.

2.21.K nároku žalobcu na náhradu škody vo výške žalovanej sumy ako sumy vypočítanej podľa neplatného ustanovenia bodu 3. Dohody odvolávajú sa napr. na uznesenie ústavného súdu, súd mal za to, že je potrebné prihliadnuť na vetu druhú článku 2 Základných zásad Zák. práce, podľa ktorej výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov. Priznanie žalobcovi sumy 59 417,97 eura ako náhrady skutočnej škody, t.j. v plnej výške sumy peňažného plnenia ktoré podľa ustanovenia bodu 3. Dohody sa mu týmto neplatným dojednaním zaviazal zamestnávateľ zaplatiť, a to v dôsledku jeho neplatnosti, bolo by v príkrom rozpore s dobrými mravmi, ktorých sa žalobca sám dovoľoval. A to v dôsledku najmä celkom neprímeranej výšky dohodnutej „odmeny“ pri skončení pracovného pomeru vo vzťahu ako k dĺžke trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovanej tak i k sumám bežne v pracovnoprávných vzťahoch vyplácaných odmien. Súd mal za to, že skutočnou škodou, ktorá žalobcovi vznikla, je zmenšenie jeho majetku v dôsledku podpísania Dohody vyhotovenej a predloženej mu žalovanou, ktorou sa strany jednak dohodli na skončení pracovného pomeru žalobcu u žalovanej dohodou z dôvodov podľa § 63 ods.1 písm. d/ bod 2 Zák. práce ku dňu 31.1.2011 a zároveň sa dohodli, že žalobcovi ako zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odmena vo výške 14-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, neplatnosti ktorej dohody v časti bodu 3. pojednávajúcom o nároku žalobcu na odmenu pri skončení pracovného pomeru, sa následne žalovaná úspešne dovolala, a to ale nie škoda vo výške dojednanej odmeny 14-násobku jeho priemerného mesačného zárobku (keďže dojednanie o odmene je neplatné), ale vo výške možnej mzdy, ktorú by bol dosiahol počas výpovednej doby, ak by predmetnou, v časti neplatnou dohodou nebol sa dohodol na skončení pracovného pomeru k 31.1.2019 (zrejme 2011). Preto mal súd za správne pri ustálení výšky takto žalobcovi vzniknutej škody vychádzať z priemerného zárobku žalobcu u žalovanej zisteného podľa pracovnoprávných predpisov a času, ktorý by bol odpracoval počas výpovednej doby. Žalobca a žalovaná sa zhodli na výške priemerného hodinového zárobku žalobcu vypočítaného podľa pracovnoprávných predpisov v sume 32,1354 eura. Následne pri týždennom pracovnom čase žalobcu ako zamestnanca v rozsahu 37,5 hod. (čl. 1. bod 1.12. pracovnej zmluvy) bol jeho denný pracovný čas 7,5 hod. a teda denný zárobok žalobcu bol 32,1354 eura/ hod. x 7,5 hod. = 241,02 eura. Pri zohľadnení počtu 125 pracovných dní v období od 1.2.2011 do 31.7.2011 (ktorý údaj použil vo svojich výpočtoch žalobca a žalovaná ho nerozporovala), žalobca vypočítal a žalovaná súhlasila s výsledkom výpočtu výšky mzdy podľa priemerného hodinového zárobku, ktorú by bol žalobca dosiahol počas výpovednej doby, vo výške 29 885,92 eura ako hrubej mzdy. Žalovaná napriek uloženej povinnosti predložiť prepočet takto vypočítanej mzdy po vykonaní povinných zrážok (daň z príjmov a odvody) z nej, výpočet nepredložila. Súd preto, keďže žalovaná pri ňou predložených výpočtoch mzdy, ktorú by bol žalobca dosiahol, vychádzajúc v týchto z výšky základnej dohodnutej mzdy v pracovnej zmluve (č.l. 405), vypočítanú hrubú mzdu znížila o povinné odvody a daň zo mzdy zamestnanca v rozsahu spolu 27,37 %, obdobne zo sumy 29 885,92 eura odpočítal sumu povinných zrážok 8 179,78 eura (vypočítanú ako 27,37 % z hrubej mzdy 29 885,92 eura) a teda žalobca bol by dosiahol počas výpovednej doby zárobok - mzdu vo výške 21 706,14 eura. Túto sumu súd ustálil za sumu skutočnej škody, ktorá žalobcovi vznikla, za ktorú v zmysle § 17 ods.3 Zák. práce zodpovedá žalovaná a na náhradu, ktorej škody žalobcovi súd žalovanú na základe zisteného skutkového stavu a argumentácie sporových strán zaviazal.

2.22.V prevyšujúcom rozsahu o zaplatenie 37 711,83 eura s prísl. súd žalobu zamietol ako nedôvodnú. Súd nemal ani za dôvodné, pripočítať k vypočítanej náhrade mzdy, ktorú mal za výšku škody, ďalšiu sumu a to sumu dovolenkovej mzdy, ktorú, tvrdil, že by mu bola žalovaná povinná vyplatiť, nakoľko keď výška škody bola ustálená ako suma náhrady mzdy vypočítaná podľa priemerného hodinového zárobku, odporovalo by logike veci pripočítavať k takto vyčíslenej sume náhrady mzdy akékoľvek ďalšie položky.

2.23.Žalobca uplatnil si i nárok na úroky z omeškania a to vo výške 9 % ročne z dlžnej sumy od 14.2.2011 až do zaplatenia, a to zrejme ako dňa nasledujúceho po dni splatnosti v Dohody dohodnutej odmeny, vyplatenia ktorej sa žalobca domáhal v tunajšom konaní podanou žalobou.

2.24.O príslušenstve pohľadávky súd rozhodol podľa § 517 ods.1 veta prvá, ods.2 OZ, § 3 ods.1 nar. vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, v znení platnom v rozhodnom období a keďže súd priznal žalobcovi finančné plnenie 21 706,14 eura titulom náhrady škody, pri ktorej si ani strany nedohodli a ani právnym predpisom čas plnenia nie je určený, súd mal za to, že mala žalovaná plniť na základe výzvy žalobcu na náhradu škody, za ktorú výzvu súd mal v danom prípade podanie žalobného návrhu na súde a jeho doručenie žalovanej. Žalovanej bol žalobný návrh doručený spolu s platobným rozkazom 13.3.2014, nasledujúci deň mohla žalovaná plniť a jeho márnym uplynutím dostala sa odo dňa 15.3.2014 do omeškania s plnením finančného dlhu. Súd preto priznal žalobcovi i nárok voči žalovanej na úroky z omeškania vo výške 8,25 % ročne z prisúdenej

sumy náhrady škody 21 706,14 eura od 15.3.2014 do zaplattenia, keďže v uvedený deň, ktorý súd mal za prvý deň omeškania, bola výška základnej úrokovej sadzby ECB 0,25 %. V prevyšujúcom rozsahu ( za čas od 14.2.2011 do 14.3.2015 a nad priznanú zákonnú úrokovú sadzbu 8,25 %) nárok na úroky z omeškania ako nedôvodný zamietol. Námietky uplatnené žalovanou v súvislosti s nárokom žalobcu na úroky z omeškania (č.l. 466) mal súd za právne neopodstatnené.

2.25.O trovách konania rozhodol podľa § 262 ods.1 za použitia § 255 ods.2 CSP a vzhľadom na pomer úspechu žalobcu (žaloba bola dôvodná do výšky priznaného práva 21.706,14 eura, čo predstavuje úspech žalobcu vo výške 36,53 %) a žalovanej (v časti o zaplattenie 37 711,83 eura bola žaloba ako nedôvodná zamietnutá, čo predstavuje úspech žalovanej vo výške 63,47 %) priznal žalovanej voči žalobcovi právo na náhradu trov konania v rozsahu 26,94 % (63,47 % - 36,53), o výške ktorých bude rozhodnuté samostatným uznesením tunajšieho súdu po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

3.1.Rozsudok napadol včas podaným odvolaním žalobca (č. I 520 - 524) a to v rozsahu výroku II. a III. z nasledovných dôvodov:

3.2.K neplatnosti dohody strán o vyplatení odstupného a dohody strán o vyplatení odmeny vo výške nároku uplatneného žalobou žalobca uviedol, že si uplatnil svoj nárok na zaplattenie sumy 59 417,97 eur s prísl. na základe bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru uzavretej medzi stranami 4.1.2011 (ďalej len „Dohoda o skončení pracovného pomeru“) titulom odmeny vyplácanej pri skončení pracovného pomeru, pričom nárok na zaplattenie sumy v rovnakej výške mu v prípade skončenia pracovného pomeru priznáva Pracovná zmluva z 9.9.2010 (ďalej len „Pracovná zmluva“) v bode 1.10 titulom odstupného dohodnutého nad rámec Zákonníka práce. Poukázal na argumentáciu súdu, že pracovnoprávne predpisy majú kogentnú povahu a účastníci pracovnoprávných vzťahov môžu uzavrieť len také zmluvy resp. dohody, ktoré sú upravené pracovnoprávnymi predpismi a ich zmluvná voľnosť sa môže uplatniť iba tam, kde to pracovnoprávne predpisy umožňujú a ak tieto odchylnú úpravu práv a povinností neumožňujú, zmluvná voľnosť účastníkov sa nemôže uplatniť a oprel svoj právny názor o rozsudok Okresného súdu Košice II sp. zn. 20C/192/2014 potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Košiciach zo 14.11.2017 sp. zn. 6 Co/160/2017. Závery prijaté v rozhodnutiach NS SR, na ktoré odkazuje súd, sú podľa žalobcu neaplikovateľné na predmetný spor, keďže sa týkajú právnych vzťahov posudzovaných podľa zákona č. 65/1965 Zb. (starého zákonníka práce), ktorý neobsahoval ustanovenie s totožným alebo obdobným obsahom ako § 1 ods.6 aktuálne účinného zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“), ktorým sa spravujú pracovnoprávne vzťahy medzi stranami tohto sporu a namietal, že nie je možné prijať paušálny záver, podľa ktorého „ustanovenia zákonníka práce majú kogentnú povahu“ tak, ako to vyplýva z argumentácie, na základe ktorej dospel súd prvej inštancie k právnemu názoru o neplatnosti bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru a bodu 1.10. Pracovnej zmluvy. Aj napriek tomu, že z dôvodu ochrany zamestnanca má stále veľká časť Zákonníka práce kogentný charakter, ústavnú zásadu zmluvnosti „Je dovolené všetko, čo nie je zakázané“ možno uplatniť aj v pracovnom práve ako v právnom odvetví, ktoré má prevažujúce prvky súkromného práva. Na rozdiel od ústavnej zásady, ako aj na rozdiel od vyjadrenia tejto zásady v Občianskom zákonníku zásadu „Je dovolené všetko, čo nie je zakázané“ možno v oblasti dispozitívnych pracovnoprávných predpisov uplatniť len v prospech zamestnancov.

3.3.Aktuálna a vo vzťahu k predmetu tohto sporu, relevantná právna úprava umožňuje uplatnenie zmluvnej voľnosti všade, kde to nie je priamo alebo nepriamo ustanoveniami Zákonníka práce vylúčené a nie naopak iba tam, kde to pracovnoprávne predpisy výslovne umožnia tak, ako tomu bolo podľa prechádzajúceho Zákonníka práce - zákona č. 65/1965 Zb., ktorý bol aplikovaný v rozhodnutiach NS SR, a na ktoré odkazuje súd. Žiadne ustanovenie aktuálne účinného Zákonníka práce, ktorým sa spravujú pracovnoprávne vzťahy medzi stranami tohto sporu, výslovne ani implicitne nenormuje zákaz dohodnutia odmeny pri príležitosti skončenia pracovného pomeru zamestnanca ani dohodnutie odstupného vo vyššej výške alebo aj z ďalších dôvodov, než ustanovuje Zákonník práce. Takéto ustanovenie Zákonníka práce neoznačil ani súd v rozsudku ani nijako nezdôvodnil, že by z povahy konkrétnych ustanovení Zákonníka práce takýto zákaz vyplýval.

3.4.Bod 3. Dohody o skončení pracovného pomeru a bodu 1.10. Pracovnej zmluvy boli pritom nepochybne dohodnuté v prospech zamestnanca a preto nemožno hovoriť o tom, že by nemožnosť dojednávania predmetných plnení bola v rozpore s kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce. S ohľadom na uvedené, nie sú vôbec dané dôvody uvádzané súdom vo vzťahu k nim tvrdenej neplatnosti bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru a bodu 1.10. Pracovnej zmluvy. Ak by aj také dôvody existovali, súd ich v odôvodnení rozsudku konkrétne neuviedol a nevysporiadal sa s § 1 ods.6 Zákonníka práce. Nemôže pritom postačovať odkaz na rozhodnutia vydané v inej veci medzi iným okruhom účastníkov, ktoré navyše trpia rovnakými vadami (absenciou vysporiadania sa s §

1 ods.6 Zákonníka práce a odkazom na rozhodnutia NS SR vykladajúcimi a aplikujúcimi úplne iný právny predpis, ktorý neobsahoval totožné, ani len obdobné ustanovenie ako je § 1 ods.6 Zákonníka práce). S ohľadom na vyššie uvedené je žalobca toho názoru, že súd vec nesprávne právne posúdil v otázke nemožnosti dohodnutia odmeny pri príležitosti skončenia pracovného pomeru zamestnanca, ani dohodnutia odstupného vo vyššej výške alebo aj z ďalších dôvodov, než ustanovuje Zákonník práce, keďže neaplikoval správnu právnu normu (§ 1 ods. 6 Zákonníka práce) a aplikoval nesprávnu právnu normu - zákon č. 65/1965 Zb. (prostredníctvom odkazu na súdne rozhodnutia aplikujúce tento predpis); čím je založená dôvodnosť tohto odvolania podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP. Ak by aj z ustanovení Zákonníka práce priamo alebo nepriamo vyplývala nemožnosť uzavretia dohôd o odmene zamestnanca pri skončení pracovného pomeru a/alebo dojednania odstupného v prospech zamestnanca nad rámec Zákonníka práce, súd v odôvodnení rozsudku neuviedol takéto relevantné právne normy ani ich neaplikoval (túto povinnosť nemožno považovať za splnenú odkazom na rozhodnutia NS SR aplikujúce iný zákon - zákon č. 65/1965 Zb.) a preto žalobcovi odňal možnosť oboznámiť sa s takýmito právnymi normami a ich výkladom a aplikáciou súdom pri vydávaní rozsudku a poznať tak zásadné dôvody rozsudku; čím je založená dôvodnosť tohto odvolania podľa § 365 ods. 1 písm. b) CSP

3.5.K dôvodnosti nároku žalobcu v plnom rozsahu titulom náhrady škody poukázal na uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ÚS SR“) sp. zn. I. ÚS 423/2014 z 13. augusta 2014 a citoval z neho právny názor. Podľa právneho názoru ÚS SR (aj v prípade, že by nebolo možné platne dohodnúť, či už vyplatenie odmeny podľa bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru alebo vyplatenie odstupného pri skončení pracovného pomeru dohodou podľa bodu 1.10. Pracovnej zmluvy), má žalobca podľa § 17 ods.3 Zákonníka práce nárok na zaplatenie plnej výšky žalovanej sumy titulom náhrady škody. Vo vzťahu k uvedenému právnomu názoru ÚS SR neposkytol súd vlastný právny názor, ale obmedzil sa iba na konštatovanie, že sa s takýmto chápaním vzniknutej škody žalobcovi ako zamestnancovi nestotožnil (bod 58. prvá veta rozsudku). Žalobca opakovane vo svojich vyjadreniach i v záverečnej reči poukazoval na rozsudok NS SR sp.zn. 1Cdo/123/2009 z 20.12.2010, kde NS SR vyslovil právny názor, že skutočnou škodou na strane zamestnanca je aj to, o čo by sa jeho majetok zväčšil, keby zmluva (pozn. žalobcu: bez ohľadu na to, či ide o zmluvu kolektívnu, pracovnú, manažérsku a pod.) bola platná a z titulu tejto zmluvy mal navrhovateľ nárok na vyplatenie dohodnutej odmeny. Teda i podľa rozsudku NS SR uvedeného v bode 22. by mal žalobca podľa § 17 ods.3 Zákonníka práce nárok na zaplatenie plnej výšky žalovanej sumy titulom náhrady škody, aj keby nebolo možné platne dohodnúť, či už vyplatenie odmeny podľa bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru alebo vyplatenie odstupného pri skončení pracovného pomeru dohodou podľa bodu 1.10. Pracovnej zmluvy. S týmto rozsudkom NS SR sa súd nielenže náležite nevysporiadal, ale ho vôbec pri rozhodovaní nebral do úvahy, resp. ho opomenul v odôvodnení rozsudku, čo i len spomenúť. Právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít; ak takej ustálenej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo (čl. 2 ods.2 CSP). Ak sa spor na základe prihliadnutia na prípadné skutkové a právne osobitosti prípadu rozhodne inak, každý má právo na dôkladné a presvedčivé odôvodnenie tohto odklonu (čl. 2 ods.3 CSP). Konštatovanie súdu uvedené v bode 58. rozsudku nemá atribúty riadneho odôvodnenia rozsudku podľa § 220 ods.2,3 CSP a žalobca nemá možnosť z odôvodnenia rozsudku zistiť, prečo je jeho vec posúdená odlišne od právneho názoru najvyšších súdnych autorít, čím je mu odopreté právo na riadne odôvodnenie rozsudku a takisto je mu znemožnené polemizovať s právnym názorom súdu v rámci odvolania proti rozsudku. Žalobca sa domnieva, že vyššie uvedené pochybenia a nedostatky odôvodnenia rozsudku nie je spôsobilá napraviť citácia z odôvodnenia Najvyššieho súdu Českej republiky z 11. mája 2006, sp. zn. 21Cdo/1006/2005 (bod. 64 rozsudku), ktoré vychádza zo zákonného § 205b ods.1 starého českého zákonníka práce, ktoré je úplne odlišné od § 17 ods.3 Zákonníka práce a navyše rieši skutkovo úplne odlišný prípad (uvedenie nesprávneho dôvodu v dohode o skončení pracovného pomeru zamestnávateľom, v dôsledku čoho nebolo vyplatené zamestnancovi odstupné).

3.6.Žalobca sa stotožňuje s právnym posúdením nároku na náhradu škody spôsobenej zamestnancovi v dôsledku neplatnosti právneho úkonu spôsobeného zamestnávateľom v zmysle rozsudku NS SR sp. zn. 1Cdo/123/2009 z 20.12.2010 i uznesenia ÚS SR sp. zn. I. ÚS 423/2014 z 13.8.2014, od ktorých sa súd v rozsudku bez náležitého odôvodnenia odchyľil. Preto okrem absencie riadneho zdôvodnenia v takej intenzite, že došlo k porušeniu práva žalobcu na spravodlivý proces, súd vec i nesprávne právne posúdil keď nesprávne interpretoval § 17 ods. 3 Zákonníka práce (v rozpore s vyššie uvedenými rozhodnutiami NS SR a ÚS SR ako najvyšších súdnych autorít); čím je založená dôvodnosť tohto odvolania podľa § 365 ods. 1 písm. b) a h) CSP.

3.7.K posúdeniu nároku žalobcu cez prizmu dobrých mravov žalobca poukázal na bod 66. rozsudku, v ktorom súd prezentoval právny názor, podľa ktorého priznanie žalobcovi sumy 59 417,97 eur ako náhrady skutočnej škody, t. j. v plnej výške sumy peňažného plnenia, ktoré sa mu podľa ustanovenia bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru zaviazala žalovaná zaplatiť by bolo v príkrom rozpore s dobrými mravmi a to v dôsledku najmä celkom neprimeranej výšky dohodnutej „odmeny“ pri skončení pracovného pomeru k dĺžke trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovanej aj vo vzťahu k sumám bežne v pracovnoprávných vzťahoch vyplácaných odmien. Žalobca opätovne zdôraznil, že nárok na zaplatenie sumy 59 417,97 eur s prísl. mal vzniknúť jednak na základe bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru (odmena pri skončení prac. pomeru) a jednak podľa bodu 1.10 a Pracovnej zmluvy (odstupné), pričom obidva uvedené dokumenty pripravila a predložila žalobcovi k podpisu samotná žalovaná. Súd vychádzal i z obsahu spisu vedenom pred OS Bratislava IV pod sp. zn. 4C/124/2011 (viď bod 32. a nasl. odôvodnenia rozsudku). Z takto vykonaných dôkazov, pritom bola preukázaná skutočnosť, že vyššie uvedená suma žalobcom uplatneného nároku bola zo strany žalovanej vypočítaná podľa pravidiel a metodiky uplatňovaných u žalovanej (viď zápisnicu o pojednávaní v časti o výsluchu svedka O.. D. U. z 30.7.2012) resp. podľa kolektívnej zmluvy a interných predpisov žalovanej o odmeňovaní, pričom právnikom žalovanej D.. U. bolo vysvetlené, že ide o štandardné postupy u zamestnávateľa - žalovanej (viď zápisnicu o pojednávaní z 3.10.2012). Svedok D.. H. U., pritom vypovedal v konaní vedenom pred OS Bratislava IV pod sp. zn. 4C/124/2011 (viď zápisnica o pojednávaní z 3.10.2012), že bol právnikom a riaditeľom ľudských zdrojov u žalovanej, pričom potvrdil, že za jeho pôsobenia bolo minimálne 50 prípadov, kedy bola obdobná dohoda (pozn. ako bod. 3. dohody o skončení pracovného pomeru zo 4.1.2011) uzavretá a rovnako tomu bolo v prípade samotného D.. U. pri jeho odchode z prac. pomeru u žalovanej. V tomto konaní pred súdom prvej inštancie vypovedal D.. U. na pojednávaní 5.9.2018 a uviedol, že takýto typ dohody o skončení pracovného pomeru bol u žalovanej bežný a išlo u žalovanej o štandardnú dohodu. Taktiež vypovedal, že ak bola dohoda o skončení prac. pomeru u žalovanej obsahovala ustanovenia o vyplatení odmeny bez ohľadu na funkčné zaradenie, každý dostal to, čo bolo v dohode dohodnuté. Z odôvodnenia rozsudku nie je vôbec zrejmé, ako vyhodnotil súd vyššie uvedené dôkazy vo vzťahu k posúdeniu nároku žalobcu v kontexte korektívu dobrých mravov.

3.8.Žalobca v tejto súvislosti poukazuje najmä na vykonaným dokazovaním zistenú skutočnosť, že uzavretie takejto dohody o skončení prac. pomeru u žalovanej s dohodnutím odmeny bolo štandardnou praxou zavedenou a uplatňovanou samotnou žalovanou a tento postup sa uplatňoval dlhodobo a vo veľkom počte pracovnoprávných vzťahov a do pozornosti dal tú skutočnosť, že v odôvodnení rozsudku úplne absentuje i vysporiadanie sa s nevykonaním žalobcom navrhovaného dôkazu - zoznamu osôb, s ktorými žalovaná uzavrela obdobnú dohodu ako je predmetná Dohoda o skončení pracovného pomeru s informáciou, či peňažný nárok bol vyplatený (viď napr. vyjadrenie žalobcu z 1. októbra 2018). V dôsledku uvedeného postupu neboli v konaní presne zistené informácie vo vzťahu k obdobným prípadom vyplácania peňažných súm pri skončení pracovného pomeru u žalovanej. Postup súdu podľa § 3 ods.1 OZ má miesto len vo výnimočných situáciách, kedy k výkonu práva založeného zákonom dochádza z iných dôvodov, ako je dosiahnutie hospodárskych cieľov, či uspokojenie iných potrieb, keď hlavnou alebo aspoň prevažujúcou motiváciou je úmysel poškodiť, či znevýhodniť povinnú osobu (tzv. šikanózný výkon práva), prípadne keď je zrejmé, že výkon práva vedie k neprijateľným dôsledkom prejavujúcim sa ako vo vzťahu medzi účastníkmi, tak na postavení niektorého z nich navonok. Korektív dobrých mravov však nesmie byť na ujmu princípu právnej istoty a nesmie neprimerane oslabovať subjektívne práva účastníkov vyplývajúce z právnych noriem. Aplikácia § 3 ods.1 OZ umožňuje aj zásah do výkonu už existujúceho práva vyplývajúceho z občianskoprávných vzťahov, nemôže ale viesť ku vzniku, zmene alebo zániku práv a povinností. Uvedené ustanovenie nemá vlastnú priamu normotvornú platnosť - upravuje iba spôsob aplikácie a interpretácie iných ustanovení (rozsudok NS SR z 30.3.2011 sp. zn. 3Cdo 144/2010).

3.9.Čl. 2 základných zásad Zákonníka práce, na ktorý odkazuje súd v bode 65. rozsudku rovnako normuje, aby výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov bol v súlade s dobrými mravmi a aby tieto práva neboli nikým zneužívané na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Podľa názoru žalobcu, jeho výkon práva spočívajúci v uplatnení a súdnym vymáhaní nárokov vyplývajúcich mu z bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru a/alebo podľa bodu 1.10 a Pracovnej zmluvy (odstupné) nemôže byť v rozpore s dobrými mravmi v kontexte nasledujúcich skutočností:

- Predmetné dokumenty obsahujúce uvedené právne úkony pripravila a predložila k podpisu žalobcovi samotná žalovaná, a preto uplatnenie nárokov z týchto právnych úkonov žalobcom nemôže byť konaním poškodzujúcim žalovanú;

- V danom prípade išlo o štandardný postup dlhodobo aplikovaný žalovanou vo vzťahu k jej zamestnancom, pričom bol použitý vo veľkom počte prípadov;

- Vo vzťahu k výške dojednanej odmeny/odstupného je v kontexte dobrých mravov nevyhnutné zohľadniť aj to, že žalobca bol členom vrcholového manažmentu žalovanej - prvoinštančný súd odkazuje iba na sumy bežne v pracovnoprávných vzťahoch vyplácaných odmien ale to však bez akéhokoľvek zdôvodnenia;

- Vo vzťahu k výške dojednanej odmeny/odstupného je potrebné zvažovať i tú skutočnosť, aký význam mala takáto dohoda pre žalovanú. Žalovaná totiž uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru mohla ušetriť nemalé náklady na jej strane, ktoré by musela vynaložiť v prípade zotrvania žalobcu v pracovnom pomere počas výpovednej doby - v hrubom vyše 30 000,- eur (viď bod 40. a nasl. a bod 48. a nasl. tohto odvolania) - pričom v prípade pripočítania odvodov zamestnávateľa (v superhrubom vyjadrení) by sa suma takýchto nákladov blížila sume dohodnutej odmeny v dohode o skončení prac. pomeru resp. odstupného v bode 1.10 pracovnej zmluvy.

3.10.Súd nezohľadnil pri posudzovaní uplatňovania resp. súdneho vymáhania nároku žalobcu cez prizmu dobrých mravov vyššie uvedené skutočnosti a vykonané dôkazy, pričom súčasne bez akéhokoľvek odôvodnenia nevykonal v tejto súvislosti žalobcom navrhované dôkazy. Podľa žalobcu uvedené dôvody zakladajú dôvodnosť tohto odvolania podľa § 365 ods.1 písm. b), písm.) e) a písm. h) CSP.

3.11.K výpočtu výšky priznaného nároku žalobca konštatoval, že súd nárok žalobcu posúdil ako nárok na náhradu škody, ktorej výška zodpovedá výške novej mzdy, ktorú by žalobca dosiahol počas výpovednej doby, ak by sa na skončení pracovného pomeru so žalovanou nedohodol a žalovaná by mu musela dať výpoveď (bod 67. a 68. rozsudku) a zhodne so súhlasnými vyjadreniami oboch strán stanovil hodnotu mzdy, ktorú by dosiahol žalobca počas takejto výpovednej doby podľa priemerného zárobku, vo výške 29 885,92 eur hrubej mzdy. Následne však súd neaplikoval relevantné právne normy, keď od takto zistenej hrubej mzdy odpočítaval odvody vo výške nie podľa príslušných právnych predpisov, ale podľa pomeru výšky odvodov uvedenej žalovanou v tabuľkách týkajúcich sa výpočtu čistej mzdy podľa výšky základnej mzdy (nie podľa priemerného zárobku). Takýto postup súdu je však svojvoľný a nemá žiadnu oporu v právnych predpisoch.

3.12.Zákon o sociálnom poistení a zákon o zdravotnom poistení určujú maximálne hranice vymeriavacích základov pre jednotlivé druhy odvodov a teda i maximálnu sumu mesačných odvodov a to:

- suma 15, 63 eura pre nemocenské poistenie (§ 130 písm. a) v spojení s § 136 ods. 6 písm. a) v spojení s Zákonu o sociálnom poistení)

- suma 119,12 eura pre starobné dôchodkové poistenie (§ 131 ods. 1 písm. a) v spojení s § 136 ods.6 písm. b) Zákona o sociálnom poistení),

- suma 89,34 eura pre invalidné dôchodkové poistenie (§ 132 písm. a) v spojení s § 136 ods. 6 písm. b) Zákona o sociálnom poistení),

- suma 29,78 eura pre poistenie v nezamestnanosti (§ 136 písm. a) v spojení s § 138 ods. 6 písm. b) Zákona o sociálnom poistení,

- suma 89,34 eura pre preddavok na poistné na zdravotné poistenie (§ 16 ods. 8 písm. a) Zákona o zdravotnom poistení).

3.13.Žalobca tvrdí, že za 6 mesiacov výpovednej doby by bola celková suma maximálnej výšky odvodov žalobcu ako zamestnanca spolu v sume 2059,26 eur, čo predstavuje sumu pred zdanením vo výške 27 826,66 eur. Po odpočítaní dane z príjmov (sadzba 19%, suma 5 287,06 eur), výsledná čistá mzda predstavuje sumu 22. 539,60 eur. Teda výpočet výšky istiny súdom priznaného nároku v rozsudku je nesprávny a v rozpore správnymi predpismi. Výška nároku žalobcu titulom náhrady škody zodpovedajúcej náhrade mzdy podľa priemerného hodinového zárobku počas 6 mesačnej výpovednej doby od 1. februára 2011 predstavuje v skutočnosti sumu 22 539,60 eura. Vyššie uvedené skutočnosti zakladajú podľa názoru žalobcu dôvodnosť tohto odvolania podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP.

3.14.K nepriznaniu dovolenkovej mzdy, žalobca tvrdí, že má nárok nielen na mzdu resp. jej náhradu počas výpovednej doby, ale aj na tzv. dovolenkovú mzdu vo výške 1 659,70 eura. Táto dovolenková mzda sa podľa vyjadrení samotnej žalovanej (viď napr. str. 3 zápisnice o pojednávaní zo dňa 3.4.2019) poskytuje zamestnancom, ktorí sú v evidenčnom stave a pracovnom pomere k 31. máju príslušného kalendárneho roka. Ak teda mala škoda vzniknúť tým, že žalobca nezotrval v pracovnom pomere u žalovanej počas výpovednej doby (čo sa nestalo z dôvodu, že žalobca pristúpil na skončenie prac. pomeru dohodou oproti záväzku žalovanej na vyplatenie sumy podľa bodu 33. dohody o skončení prac. pomeru), do sumy takejto škody treba podľa žalobcu pripočítať všetky plnenia, na ktoré by vznikol žalobcovi v takomto prípade nárok a nie iba náhradu mzdy. Citoval z bodu 70., 67. rozsudku a

namietal, že v odôvodnení rozsudku absentuje vysvetlenie spomínanej „logiky veci“ teda zdôvodnenie toho, prečo by zmenšenie majetku o iné plnenia súvisiace s trvaním pracovného pomeru žalobcu u žalovanej počas výpovednej doby nemalo predstavovať škodu vzniknutú žalobcovi, a to najmä pokiaľ ide o spomínanú dovolenkovú mzdu. Takýto selektívny prístup nemá oporu v odôvodnení samotného rozsudku ani v právnych predpisoch. V tejto časti je rozsudok podľa žalobcu nepreskúmateľný, keďže súd iba arbitrárne určil, že za škodu bude považovať iba mzdu resp. náhradu mzdy a dovolenkovú mzdu nie. V rozsudku však absentuje v tejto súvislosti akékoľvek odôvodnenie, pokiaľ ide o takéto právne posúdenie a nepriznanie sumy dovolenkovej mzdy.

3.15. Žalobca je tiež toho názoru, že súd vec nesprávne právne posúdil. Ak totiž mala škoda vzniknúť na tom skutkovom základe, že žalobca pristúpil na návrh žalovanej ukončiť prac. pomer dohodou pri záväzku žalovanej vyplatiť žalobcovi žalovanú sumu (podľa súdu neplatnom), čím žalobca prišiel o možnosť zotrvať v prac. pomere po 6 mesačnú výpovednú dobu, musí byť predsa škodou na strane žalobcu všetko, o čo sa jeho majetok zmenšil resp. o čo sa nezväčšil v dôsledku nezotrvania v prac. pomere po uvedenú výpovednú dobu. Vyššie uvedené skutočnosti zakladajú podľa názoru žalobcu dôvodnosť tohto odvolania podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP.

3.16. Žalobca navrhol, aby odvolací súd rozsudok Okresného súdu Košice II č. k. 13C/23/2016-488 zo 7.6.2019 zmenil nasledovne: v jeho výroku II. tak, že uloží žalovanej povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 37 711,83 eura a úroky z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 59 417,97 eur od 14.2.2011 do 14.3.2014 a úroky z omeškania zo sumy 37 711,83 eur od 15.3.2014 do zaplatenia, v jeho výroku III. tak, že prizná žalobcovi proti žalovanej právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o výške ktorých bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej, eventuálne, aby odvolací súd rozsudok Okresného súdu Košice II č. k. 13C/23/2016-488 zo 7.6.2019 v napádanom rozsahu zrušil a vrátil mu vec na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

4.1. K odvolaniu žalobcu sa vyjadrila žalovaná (č. l. 538 - 542), ktorá k neplatnosti dohody strán o vyplatení odstúpného a dohody strán o vyplatení odmeny vo výške nároku uplatneného žalobou má za to, že súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania dospel k správnejmu záveru, že Dohoda o skončení pracovného pomeru zo 4.1.2011 v bode 3. v znení: „Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odmena vo výške štrnásťnásobku priemerného mesačného zárobku dosiahnutého v rozhodnom období a bude mu vyplatená v najbližšom výplatnom termíne platnom u zamestnávateľa.“ je neplatným právnym úkonom. Z jej strany ako dôkaz predložený rozsudok Krajského súdu v Košiciach zo dňa 14.11.2017 sp. zn. 6Co/160/2017, ktorým bolo rozhodnuté v obdobnej veci, kde žalobcom bol iný bývalý zamestnanec žalovanej, pričom žalovaná bola rovnako v postavení žalovanej. V tomto rozsudku sa Krajský súd v Košiciach vysporiadal s rovnakou námietkou ako je žalobcom uvedená v tomto odvolaní a kde v bode 41. uviedol: „...Pokiaľ pracovnoprávne predpisy neumožňujú účastníkom pracovnoprávných vzťahov odchylnú úpravu práv a povinností, je potrebné to, čo týmto predpisom nezodpovedá, považovať za neprípustné (viď R39/2002). Ku kogentnej povahe pracovnoprávných predpisov sa vyjadril aj Ústavný súd v náleze zo 7.7.2006 sp. zn. II. ÚS 60/06. Nakoľko problematika kogentnosti pracovnoprávných predpisov bola ustálená judikatúrou NS SR a je aplikovateľná aj pri rozhodovaní o predmetnom nároku v prejednávanej veci (teda podľa zák. č. 311/2001 Z. z.), odvolací súd konštatuje, že nemá dôvod odchyliť sa od ustálenej judikatúry NS SR na ktorú poukazuje. Poukazujúc na ustálenú judikatúru NS SR týmto žalovaná má za to, že súd prvej inštancie v tejto časti vec správne posúdil a nie je daná dôvodnosť podaného odvolania zo strany žalobcu.

4.2. K oprávnenosti nároku žalobcu v plnom rozsahu titulom náhrady škody, žalobca opätovne prezentoval tvrdenie, že titulom náhrady škody podľa § 17 ods.3 Zákonníka práce mu žalovaná má zaplatiť plnú výšku žalovanej sumy. Žalovaná popiera tento právny názor žalobcu a má za to, že súd v bode 57. a 58. rozsudku dostatočne odôvodnil svoj právny názor a odvolanie žalobcu je v tejto časti nedôvodné. Ak by žalobca nebol podpísal Dohodu o skončení pracovného pomeru zo 4.1.2011, ktorého súčasťou bol aj bod 3. pojednávajúci o vyplatení odmeny pri skončení pracovného pomeru vo výške 14 násobku jeho priemerného mesačného zárobku, tak žalovaná by mohla so žalobcom skončiť pracovný pomer iba výpoveďou s dohodnutou výpovednou dobou v trvaní 6 mesiacov. Nevyplatenie mzdy za čas výpovednej doby je tak možné považovať za jedinú škodu, ktorá by s prihliadnutím na § 17 ods.3 ZP mohla žalobcovi vzniknúť. Žalobcovi z dôvodu skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods.1 písm.d/ bod 2 Zákonníka práce nevznikol zákonný nárok na vyplatenie odstúpného. Ak podľa Zákonníka práce nie je daná možnosť vyplatenia odstúpného pri skončení pracovného pomeru z dôvodov, za akých bol skončený pracovný pomer so žalobcom, žalovaná má zato, že nevznikla žalobcovi ani škoda následkom takéhoto neplatného právneho úkonu. Žalovaná k povinnosti nahradiť škodu žalobcovi v nadväznosti na § 17 ods.3 Zákonníka práce v plnej výške tak, ako to požaduje žalobca, poukazuje na to, že ak by

súd pripustil názor žalobcu a zaviazal by žalovanú zaplatiť plnú výšku žalovanej sumy z titulu náhrady škody došlo by ku konvalidácii neplatného právneho úkonu a tým obchádzaniu kogentných ustanovení Zákonníka práce.

4.3.K posúdeniu výšky nároku žalobcu cez prizmu dobrých mravov žalobca rozporuje právny názor súdu uvedený v bode 66. rozsudku, ktorým súd zdôvodnil, prečo nepriznal žalobcovi sumu 59 417,97 eura ako náhradu skutočnej škody t.j. v plnej výške sumy peňažného plnenia s čím sa žalovaná v celom rozsahu stotožňuje a má za to že „odmena“ pri skončení pracovného pomeru vo výške 14 násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovanej t.j. od 9.9.2010 do 31.01.2011 - necelých 5 mesiacov je v rozpore s dobrými mravmi. Žalovaná uvádza, že všetky ostatné finančné nároky, ktoré patrili žalobcovi za dobu trvania pracovného pomeru mu boli v celosti a včas zaplatené.

4.4.K výpočtu výšky priznaného nároku žalovaná uviedla, že strany sporu zhodne určili a súd to potvrdil, že hrubá mzda žalobcu, ktorú by bol dosiahol počas výpovednej doby (od 01.02.2011 do 31.07.2011) by bola vo výške 29 885,92 eura. Žalovaná následne v súdnom konaní uviedla, že z takto vypočítanej sumy by ako zamestnávateľ odvieďa za žalobcu odvody na zdravotné poistenie a sociálne poistenie v maximálnej výške určenej právnymi predpismi spolu v mesačnej výške 343,21 eura t.j. tak ako to uviedol aj žalobca v bode 46. podaného odvolania. Súd následne po odpočítaní povinných zrážok z hrubej mzdy vypočítal výšku čistej mzdy vo výške 21 706,14 eura tak, ako to uviedol aj v rozsudku a v prevyšujúcej časti žalobcu zamietol. Voči tomuto rozhodnutiu žalovaná odvolanie nepodala a má za to, že súd dospel k správny výpočtom.

4.5.Nepriznanie dovolenkovej mzdy žalovaná nesúhlasí s názorom uvedeným žalobcom v odvolaní a pridriava sa názoru uvedeného v rozhodnutí súdu. K nároku na vyplatenie dovolenkovej mzdy uviedla, že v súdnom spore nebolo sporné, že k ukončeniu pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovanou došlo dohodou k 31.01.2011 t.j. prejavom vôle aj žalobcu aj žalovanej. Od 1.02.2011 žalobca nebol v pracovnom pomere u žalovanej a žiadnu prácu pre žalovanú nevykonával. Podľa § 101 a nasl. Zákonníka práce nárok na dovolenku vzniká ak zamestnanec (žalobca) vykonáva u zamestnávateľa (žalovaného) prácu po minimálnu dobu určenú Zákonníkom práce. Dovolenka je pracovné voľno zamestnanca slúžiace na obnovenie zdravia a zotavenie a právo na dovolenku nemožno posudzovať cez prizmu náhrady mzdy. Oprávneným subjektom na priznanie dovolenky je len fyzická osoba ktorá má právny status zamestnanca, t.j. osoba, ktorá je v pracovnom pomere, čo v prípade žalobcu nebolo naplnené, keďže tento skončil pracovný pomer u žalovanej 31.1.2011. Podľa Kolektívnej zmluvy, platnej u žalovanej pre rok 2011-2012, podmienkou pre vyplatenie dovolenkovej mzdy bol evidenčný stav a pracovný pomer zamestnanca k 31.5. príslušného kalendárneho roka. S prihliadnutím na vyššie uvedené, kedy žalobca dohodou skončil pracovný pomer k 31.1.2011, reálne pre žalovanú prácu nevykonával, nebol v evidenčnom stave a nemal uzatvorený pracovný pomer u žalovanej k 31.05.2011, nespĺnil tak žiadnu podmienku s ktorou je spojený nárok na vyplatenie dovolenkovej mzdy a tým ani náhrady škody v sume zodpovedajúcej dovolenkovej mzde vo výške 1 659.70 eura.

4.6.Žalovaná navrhla, aby odvolací súd rozsudok Okresného súdu Košice II sp. zn. 13C/23/2016 zo dňa 7.6.2019 vo výroku II. a III. potvrdil a priznal žalovanej právo na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

5.1.K vyjadreniu žalovanej žalobca uviedol (č. I. 559 - 560), že predloženie súdnych rozhodnutí z iných sporov medzi inými subjektmi na rozdiel od žalovanej nepovažuje za dôkaz a poukazuje na skutočnosť, že súd ani odvolací súd nie sú takýmito rozhodnutiami viazané pri rozhodovaní o tomto spore medzi žalobcom a žalovanou. Zopakoval, že predmetné rozhodnutia vychádzali z judikatúry NS SR, ktoré sú neaplikovateľné na tento spor, keďže sa týkajú právnych vzťahov posudzovaných podľa zákona č. 65/1965 Zb.

5.2.K argumentácii žalovanej v čl. II (v bodoch 6. až 10.) uviedol, že nárok na náhradu škody spôsobenej neplatným právnym úkonom je nárokom predvídaným a výslovne upraveným predpismi súkromného práva vrátane Zákonníka práce (viď napr. § 17 ods.3 druhá veta) a preto priznaním takéhoto nároku rozhodne nedochádza ku konvalidácii neplatného právneho úkonu - práve naopak, priznaním takéhoto nároku dochádza k naplneniu funkcií inštitútu náhrady škody za spôsobenie neplatnosti právneho úkonu. Z vyššie uvedeného vychádzali i NS SR v rozsudku sp. zn. 1Cdo/123/2009 z 20.12.2010, i ÚS SR v uznesení sp. zn. I. ÚS 423/2014 z 13.8.2014, na ktoré poukazoval v odvolaní, ako i v konaní pred súdom prvej inštancie.

5.3.Žalobca poukázal na to, že v prípade záväzku žalovanej vyplatiť žalobcovi odmenu podľa ustanovenia bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru, uzavretej medzi stranami 4.1.2011 (ďalej len „Dohoda“), ako aj v prípade záväzku žalovanej vyplatiť žalobcovi odstupné vo výške a za podmienok

podľa bodu 1.10 v Pracovnej zmluvy z 9.9.2010 (ďalej len „Pracovná zmluva“), išlo u žalovanej o štandardný postup uplatňovaný u žalovanej dlhodobo a vo veľkom počte pracovných vzťahov, čo vyplynulo aj z vykonaného dokazovania. Žalobca preto považuje za preukázané, že u žalovanej išlo v takýchto prípadoch o bežnú prax a bod. 3 Dohody a bod 1.10 Pracovnej zmluvy nijako z tejto zaužívanej praxe nevybočoval. Pokiaľ žalovaná považuje za odporujúcu dobrým mravom výšku odmeny podľa ustanovenia bodu 3. Dohody, žalobca poukazuje taktiež na skutočnosť, že táto suma bola pôvodne dohodnutá už v bode 1.10 Pracovnej zmluvy, pričom žalobca nemohol v tom čase presne vedieť, ako dlho v pozícii zotrvá a v neposlednom rade tiež na tú skutočnosť, že Pracovnú zmluvu ako aj Dohodu navrhla samotná žalovaná a žalobca iba akceptoval návrhy týchto právnych úkonov predložené samotnou žalovanou. Žalovaná sa tak v podstate dovoľáva toho, aby súd prihliadal na to, že právne úkony ňou naformulované a ňou predložené žalobcovi k podpisu sú v rozpore s dobrými mravmi, čo nemožno vnímať inak ako účelové správanie s úmyslom poškodiť žalobcu ako druhého účastníka týchto právnych úkonov, ktorý iba akceptoval návrhy týchto právnych úkonov predložené mu k podpisu žalovanou. Ak by aj boli tieto právne úkony čiastočne neplatné (v časti bodu 3. Dohody a bodu 1.10 Pracovnej zmluvy) pre rozpor s dobrými mravmi, s čím žalobca z vyššie uvedených dôvodov nesúhlasí, malo by to podľa názoru žalobcu iba tie dôsledky, že by mu nárok uplatnený žalobou v tomto konaní proti žalovanej prislúchal titulom náhrady škody (viď bližšie bod 18. a nasl. odvolania žalobcu).

5.4. Podľa názoru žalobcu žalovaná nepredložila žiadne relevantné skutkové tvrdenia ani právne názory, ktoré by vyvracali obsah odvolania v časti bodu 42. až bodu 49., v ktorých jasne a prehľadne vysvetlil, že súd neaplikoval relevantné právne normy pri výpočte náhrady mzdy podľa priemerného hodinového zárobku (nie čistej mzdy, ako to nesprávne uvádza žalovaná vo Vyjadrení žalovanej) v prípade hypotetického trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovanej po dobu šesťmesačnej výpovednej doby, pričom žalobca súčasne označil všetky relevantné právne normy, a uviedol aj podrobný výpočet, ktorý považoval za správny.

Žalovaná iba skonštatovala nespornosť údajov o hrubej náhrade mzdy v prípade hypotetického trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovanej po dobu šesťmesačnej výpovednej doby.

5.5. Žalobca opakovane zdôrazňuje, že nepriznanie žalobcovi nároku na náhradu škody aj vo výške dovolenkovej mzdy za rok 2011 (bod 70. rozsudku) sa prieči akejkolvek logike. Súd takto rozsudkom priznal žalobcovi nárok zodpovedajúci tomu, čo by žalobca od žalovaného dostal, ak by nedošlo k uzavretiu Dohody, ale žalovaná by bola nútená dať žalobcovi v mesiaci január 2011 výpoveď. Vychádzajúc z názoru žalovanej uvedenej vyššie v bode 16. tohto podania, súd by nemohol žalobcovi priznať ani nárok zodpovedajúci náhrade mzdy podľa priemerného hodinového zárobku za obdobie po faktickom ukončení pracovného pomeru žalobcu u žalovanej 31.1.2011. Uvedený nárok však súd žalobcovi rozsudkom priznal. Žalobcovi mala podľa názoru súdu vzniknúť škoda na tom skutkovom základe, že žalobca pristúpil na návrh žalovanej ukončiť pracovný pomer dohodou na základe neplatne dojednaného záväzku žalovanej vyplatiť žalobcovi žalovanú sumu, čím žalobca prišiel o možnosť zotrvať v pracovnom pomere po šesťmesačnú výpovednú dobu, po ktorú by mu vznikli voči žalovanej nároky na vyplatenie náhrady mzdy v súdom priznanej výške. Vychádzajúc z tohto záveru, musí byť podľa názoru žalobcu škodou na jeho strane všetko, o čo sa jeho majetok zmenšil resp. o čo sa nezväčšil v dôsledku nezotrvania v pracovnom pomere po uvedenú výpovednú dobu. Zastáva názor, že niet dôvodu na selektovanie len niektorých nárokov, ktoré by mu po uvedenú výpovednú dobu voči žalovanej vznikli a preto sa nemožno obmedziť iba na peňažné plnenie zodpovedajúce náhrade mzdy, ale je potrebné zohľadniť aj ďalšie takéto nároky, vrátane dovolenkovej mzdy. Do pozornosti dal skutočnosť, že predmetná dovolenková mzda sa podľa vyjadrení samotnej žalovanej (viď napr. str. 3 zápisnice o pojednávaní zo 3.4.2019) poskytuje zamestnancom, ktorí sú v evidenčnom stave a pracovnom pomere k 31. máju príslušného kalendárneho roka a teda v prípade trvania šesťmesačnej výpovednej doby pri výpovedi podanej v mesiaci január 2011 by k tomuto dňu rozhodnému pre priznanie dovolenkovej mzdy pracovný pomer žalobcu u žalovanej ešte trval a mal by na takúto dovolenkovú mzdu nárok.

5.6. S ohľadom na vyššie uvedené žalobca trvá na podanom odvolaní v plnom rozsahu a uplatňuje si nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

6.1. Žalovaná k vyjadreniu žalobcu uviedla (č. I. 573 - 575), že žalobcom namietané iné rozhodnutia a tvrdenie, že sú v prejednávanej spore nepoužiteľné, doplnila o ďalšie rozhodnutia NS SR 2 Cdo 146/2005, uznesenie NS SR 4 Cdo 132/2007, ktoré zhodne vychádzajú z kogentnosti pracovnoprávnych predpisov. Kogentnosť právnej úpravy pracovnoprávnych vzťahov je vyjadrená napríklad aj v ustanovení § 20 ods.2 prvá veta Zákonníka práce. V dôsledku uvedenej kogentnej úpravy pracovnoprávnych predpisov môžu účastníci pracovnoprávnych vzťahov urobiť právne úkony len podľa typov zmlúv a dohôd, ktoré sú upravené pracovnoprávnymi predpismi. Aj v týchto právnych vzťahoch sa uplatňuje

zmluvná voľnosť ale v dôsledku kogentnej úpravy danej pracovnoprávnymi predpismi, len tam ( a v tom rozsahu) kde to pracovnoprávne predpisy umožňujú. Pokiaľ pracovnoprávne predpisy neumožňujú účastníkom pracovnoprávných vzťahov odchylnú úpravu ich práv a povinností, je potrebné to, čo týmto predpisom nezodpovedá, považovať za neprípustné. So žalobcom bol skončený pracovný pomer podľa § 63 ods.1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, t.j. zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods.2 Zákonníka práce - bol odvolaný z funkcie, a § 76 Zákonníka práce s týmto spôsobom skončenia pracovného nespája možnosť vyplatenia odstupného, nevznikla tak právna možnosť na vyplatenie odstupného, ani ak by sa zamestnanec a zamestnávateľ na tom písomne dohodli.

6.2.K výške náhrady škody žalovaná zotrvala na svojom stanovisku, že ak by žalobca nebol podpísal Dohodu o skončení pracovného pomeru zo 4.1.2011, ktorého súčasťou bol aj bod 3. pojednávajúci o vyplatení odmeny pri skončení pracovného pomeru vo výške 14 násobku jeho priemerného mesačného zárobku, tak žalovaná by mohla so žalobcom skončiť pracovný pomer iba výpoveďou s dohodnutou výpovednou dobou v trvaní 6 mesiacov. Nevyplatenie mzdy za čas výpovednej doby je tak možné považovať za jediné škodu, ktorá by, s prihliadnutím na § 17 ods.3 ZP, mohla žalobcovi vzniknúť. Žalobcovi z dôvodu skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods.1 písm.d/ bod 2 Zákonníka práce nevznikol zákonný nárok na vyplatenie odstupného. Ak podľa Zákonníka práce nie je daná možnosť vyplatenia odstupného pri skončení pracovného pomeru z dôvodov, za akých bol skončený pracovný pomer so žalobcom, žalovaná má zato, že nevznikla žalobcovi škoda vo výške dojednaného odstupného ako následok takéhoto neplatného právneho úkonu. Tým nie je daná ani povinnosť nahradiť škodu žalobcovi v nadväznosti na § 17 ods.3 Zákonníka práce v plnej výške tak, ako to požaduje žalobca.

6.3.Žalovaná popiera tvrdenie prezentované žalobcom, že u žalovanej bolo bežnou praxou vyplácanie „odmien" pri skončení pracovného pomeru v takej výške ako to bolo uvedené v bode 3 Dohody o skončení pracovného pomeru so žalobcom. Žalovaná poukazuje na skutočnosť, že v bode 1.10 Pracovnej zmluvy bolo dohodnuté ustanovenie o vyplatení odstupného pri skončení pracovného pomeru, na ktoré žalobcovi podľa platných ustanovení Zákonníka práce nevznikol právny nárok a to bez ohľadu na to ako bol tento nárok následne uvedený v Dohode o skončení pracovného pomeru. Žalobca v bodoch 27. až 41. podaného odvolania rozporuje právny názor súdu prvej inštancie uvedený v bode 66. rozsudku, ktorým súd zdôvodnil, prečo nepriznal žalobcovi sumu 59 417,97 eur ako náhradu skutočnej škody t.j. v plnej výške sumy peňažného plnenia. Žalovaná sa v celom rozsahu stotožňuje s právnym názorom súdu, uvedenom v bode 65. rozsudku. Má za to že „odmena" pri skončení pracovného pomeru vo výške 14 násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovanej t.j. od 9.9.2010 do 31.01.2011 - necelých 5 mesiacov je v rozpore s dobrými mravmi. Žalovaná uvádza, že všetky ostatné finančné nároky, ktoré patrili žalobcovi za dobu trvania pracovného pomeru mu boli v celosti a včas zaplatené.

6.4.Žalobca v bodoch 42. až 49. podaného odvolania rozporuje bod 68. rozsudku. Žalovaná zotrvala na svojom stanovisku, že súd správne určil hrubú mzdu žalobcu ktorú by bol dosiahol počas výpovednej doby ( od 01.02.2011 do 31.07.2011) a ktorá by bola vo výške 29 885,92 eura, čo po odpočítaní povinných odvodov určených zákonom v maximálnej výške 343,21 eur predstavuje čiastku priznanú súdom.

6.5.Žalovaná naďalej zotrvala na svojom stanovisku, že žalobca od 1.02.2011 nebol v pracovnom pomere u žalovanej a žiadnu prácu pre žalovanú nevykonával. Nárok na vyplatenie dovolenkovej mzdy bol podľa Kolektívnej zmluvy, platnej u žalovanej pre rok 2011-2012, podmienený evidovaným žalobcu v stave zamestnancov k 31.5. príslušného kalendárneho roka. Žalobca a žalovaný ukončili pracovný pomer dohodou k 31.01.2011, žalobca prácu pre žalovanú nevykonával a nebol ani v jej evidenčnom stave. Nebola tak splnená žiadna z podmienok pre jej priznanie ako náhrada škody.

6.6.Žalovaná navrhla, aby odvolací súd rozsudok Okresného súdu Košice II sp. zn. 13C/23/2016 zo 7.6.2019 vo výroku II. a III. potvrdil a priznal žalovanej právo na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

7.1.Žalobca k vyjadreniu žalovanej uviedol, (č. l. 582), že žalovaná nepravdivo prezentuje rozsudok NS SR ž 19.12.2005 sp. zn. 2 Cdo 146/2005 a uznesenie NS SR zo 17.12.2008 sp. zn. 4 Cdo 132/2007 tak, že tieto vychádzajú z kogentnosti pracovnoprávných predpisov upravujúcich pracovnoprávne vzťahy podľa z. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce. V skutočnosti obe žalovanou uvádzané rozhodnutia posudzovali skutkový stav podľa „starého" zákonníka práce - zákona č. 65/1965 Zb. a preto nie sú relevantné a aplikovateľné vo vzťahu k tomuto sporu medzi žalobcom a žalovaným, pritom žalobca poukazuje na odlišné stanovisko sudcu JUDr. Rudolfa Čirča k uzneseniu NS SR zo 17.12.2008 sp. zn. 4 Cdo 132/2007, podľa ktorého bolo možné v prospech zamestnanca dohodnúť plnenie, aké si uplatňuje žalobca v tomto spore, aj za účinnosti z. č. 65/1965 Zb., a to z tam uvedených dôvodov.

7.2.Vo vzťahu k bodu 3. dupliky žalobca uviedol, že v prípade záväzku žalovanej vyplatiť žalobcovi odmenu podľa ustanovenia bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru, uzavretej medzi stranami 4.1.2011, ako aj v prípade záväzku žalovanej vyplatiť žalobcovi odstupné vo výške a za podmienok podľa bodu 1.10 v Pracovnej zmluvy z 9. septembra 2010, išlo u žalovanej o štandardný postup uplatňovaný u žalovanej dlhodobo a vo veľkom počte pracovných vzťahov. Uvedené nie je v žiadnom prípade iba holým tvrdením žalobcu, ako sa to v podanej duplike snaží vykresliť žalovaná, ale tato skutočnosť vyplynula aj z vykonaného dokazovania (najmä svedeckých výpovedí a vyjadrení strán sporu).

7.3.Vo zvyšnej časti duplika predstavuje recykláciu obsahu skorších podaní žalovanej v odvolacom konaní, preto žalobca nepovažuje účelné a hospodárne na takéto vyjadrenia opakovane reagovať.

7.4.S ohľadom na vyššie uvedené žalobca trvá na podanom odvolaní v plnom rozsahu a uplatňuje si nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

8.Rosudok v I. výroku nebol odvolaním napadnutý a tento výrok nadobudol právoplatnosť (§ 277 CSP), preto nebol v odvolacom konaní preskúmaný.

9.Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (ďalej len odvolací súd) podľa § 34 CSP prejednal odvolanie žalobcu voči napadnutému rozsudku vo výrokoch II. a III. ako podané včas, oprávnenou osobou, proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle § 385 ods.1 CSP a contrario v rozsahu vyplývajúcom z § 379 a § 380 CSP a zistil, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces a dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci nevykonal navrhované dôkazy, pričom nie je účelné doplniť dokazovanie odvolacím súdom, preto rozsudok, v odvolaní napadnutých výrokoch podľa § 389 ods.1 písm. b), c) zrušil a podľa § 391 ods.1 CSP vec v rozsahu zrušenia vrátil súdu na ďalšie konanie.

10.1.Žalobcom uplatnený odvolací dôvod podľa § 365 ods.1 písm. b) CSP (súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces), spočíva v tom, že nesprávny procesný postup súdu, znemožňujúci realizáciu práv strany sporu dosiahne určitú intenzitu, ktorá odôvodní záver o tom, že celé konanie sa nejaví ako spravodlivé.

10.2.Obsah práva na spravodlivý proces (right to fair trial) je pomerne široký (právo na prístup k súdu, právo na súd zriadený zákonom, právo na nezávislý a nestranný súd, právo na zákonného sudcu, právo na prejednanie veci v primeranej lehote, právo na riadne poučenie o procesných právach a povinnostiach, právo byť vypočutý, právo navrhovať dôkazy a vyjadrovať sa k nim, kontradiktórnosť konania, rovnosť zbraní, zákaz prekvapivých rozhodnutí, zákaz ľubovôle, právo vyporiadať sa so všetkými relevantnými skutočnosťami, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, právo na preskúmanie rozhodnutia). Medzi jeho zložky možno zaradiť predovšetkým (o. i.) aj právo na vyporiadanie sa so všetkými relevantnými skutočnosťami v konaní zo strany súdu a právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia.

10.3.Podľa § 220 ods.2 CSP v odôvodnení rozsudku súd uvedie, čoho sa žalobca domáhal, aké skutočnosti tvrdil, aké dôkazy označil, aké prostriedky procesného útoku použil, ako sa vo veci vyjadril žalovaný a aké prostriedky procesnej obrany použil. Súd jasne a výstižne vysvetlí, ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal, z ktorých dôkazov vychádzal a ako ich vyhodnotil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil, prípadne odkáže na ustálenú rozhodovaciu prax. Súd dbá, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé.

10.4.Žalobca uplatnený odvolací dôvod vidí v tom, že súd sa opomenul vysporiadať s relevantnými skutočnosťami, ktoré v priebehu konania uvádzal a nevyhodnotil dôkladne a komplexne všetky skutkové okolnosti prípadu.

10.5.Žalobca tvrdí, že súd v odôvodnení rozsudku neuviedol relevantné právne normy, ani ich neaplikoval (túto povinnosť nemožno považovať za splnenú odkazom na rozhodnutia NS SR aplikujúce iný zákon - zákon č. 65/1965 Zb.) a preto žalobcovi odňal možnosť oboznámiť sa s takýmito právnymi normami a ich výkladom a aplikáciou súdom pri vydávaní rozsudku a poznať tak zásadné dôvody rozsudku; čím je založená dôvodnosť tohto odvolania podľa § 365 ods. 1 písm. b) CSP.

10.6.K uvedenej námietke odvolací súd uvádza, že aj keby došlo nesprávnemu právnemu posúdeniu veci (§ 1 ods.6, § 17 ods.3 ZP) súd účastníkovi konania týmto neznemožňuje realizáciu žiadneho jeho procesného oprávnenia (por. napr. rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo

62/2010, sp. zn. 2 Cdo 97/2010, sp. zn. 3 Cdo 53/2011, sp. zn. 4 Cdo 68/2011, sp. zn. 5 Cdo 44/2011, sp. zn. 6 Cdo 41/2011 a sp. zn. 7 Cdo 26/2010).

10.7. Žalobca uplatnený odvolací dôvod vidí aj v tom, že súd sa náležite nevysporiadal s rozsudkom NS SR 1Cdo/123/2009 a uznesením ÚS SR sp. zn. I. ÚS 423/2014, na ktorý v priebehu konania poukazoval.

10.8. Uvedená námietka je čiastočne dôvodná, lebo súd sa v svojom odôvodnení skutočne nevysporiadal s rozsudkom NS SR 1Cdo/123/2009, ani z uznesením ÚS SR sp. zn. I. ÚS 423/2014, ale odvolací súd nestotožňuje s tým, že súd jasne v bode 58. nevyslovil svoj právny názor týkajúci sa škody, ktorá žalobcovi mala vzniknúť neplatným dojednaním v dohode o skončení pracovného pomeru.

10.9. Žalobca namieta, že súd nevyhodnotil nim označené dôkazy (výpoveď svedka JUDr. Hajdučka, skutočnosť, že spornú dohodu pripravila a predložila žalovaná) a to všetko vo vzťahu k § 3 ods.1 OZ.

10.10. Súd sa v bodoch 54. - 57. odôvodnenia sa zaoberal práve uvedenými dôkazmi a v bode 58. a 65. ich vyhodnotil.

10.11. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. ICdo/184/2010, v ktorom uvádza, že rozhodnutie súdu ako orgánu verejnej moci nemusí byť totožné s očakávaniami a predstavami účastníka konania, ale z hľadiska odôvodnenia musí spĺňať parametre zákonného rozhodnutia, pričom účastníkovi konania musí dať odpoveď na podstatné otázky a námietky spochybňujúce závery namietaného rozhodnutia v závažných a samotného rozhodnutia ovplyvňujúcich súvislostiach. (Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. ICdo/184/2010) ako aj rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva z 25.9.2012 - sťažnosť č. 59102/08, nález Ústavného súdu SR zo 14.9.2011, sp. zn. i. ÚS 361/2010-34, rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 16.09.2009 sp. zn. 5MCdo 8/2008, z ktorých vyplýva, že z hľadiska zákonnej požiadavky na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na zachovanie práva účastníka na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia, nie je súd povinný dať podrobnú odpoveď na všetky otázky, ktoré vyšli v priebehu sporu najavo. Povinnosťou súdu je vyhodnotiť iba tie sporné tvrdenia a skutočnosti, ktoré súd pre meritórne rozhodnutie súdu postačujúce.

10.12. Žalobca namieta, že súd náležite neodôvodnil nárok na nepriznanie dovolenkovej mzdy a v bodoch 70., 67. absentuje vysvetlenie „logiky veci“, teda zdôvodnenie toho, prečo by zmenšenie majetku o iné plnenia súvisiace s trvaním pracovného pomeru žalobcu u žalovanej počas výpovednej doby nemalo predstavovať škodu vzniknutú žalobcovi.

10.13. Odvolací súd konštatuje, že v tejto časti je nepriznanie dovolenkovej mzdy neodôvodnené.

10.14. V kontexte s uvedeným v bode 10.12. a 10.13. uplatnený odvolací dôvod je daný, lebo odôvodnenie tejto časti rozsudku je nedostatočné a nie je v súlade s kvalitatívnymi požiadavkami, ktoré naň kladie súdna prax.

11.1. Žalobcom uplatnený odvolací dôvod podľa § 365 ods.1 písm. e) CSP (súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností), spočíva v neúplnosti zistenia skutkového stavu, ktorý je v sporovom konaní odvolacím dôvodom len za predpokladu, že súd prvej inštancie nevykonal účastníkom navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, a navrhnutý dôkaz je spôsobilý preukázať právne významnú skutočnosť (napr. preto, že ho nepovažoval za rozhodujúci pre vec), avšak iba samotná okolnosť, že nevykonal dôkazy účastníkmi navrhnuté, nemôže byť v sporovom konaní spôsobilým odvolacím dôvodom. Ide o vadu skutkovú, keď strana navrhla dôkaz, ktorý je potrebný na zistenie rozhodujúcich skutočností, ale súd prvej inštancie takýto dôkaz nevykonal. Z povahy veci vyplýva, že účastník, ktorý v odvolaní uplatní tento odvolací dôvod, musí súčasne označiť dôkaz, ktorý - hoci bol navrhovaný - nebol vykonaný a uviesť právne významné skutočnosti, ktoré, hoci boli tvrdené, súd prvej inštancie nezistoval, najmä preto, že ich nepovažoval za právne významné a ďalej, že vždy musí ísť len o skutočnosti a dôkazy uplatnené už v konaní pred súdom prvej inštancie. Vyhodnotenie relevancie navrhnutého dôkazu ako aj prípustnosť dôkazu je výsadnou doménou súdu. Súd pochybí, ak zamietne návrh na vykonanie dôkazu, ktorý je spôsobilý priniesť ďalšie relevantné skutkové zistenia.

11.2. Žalobca za nevykonaný dôkaz považuje, že súd nezabezpečil zoznam osôb, s ktorými žalovaná uzatvorila obdobnú dohodu ako s nim s informáciou, či peňažný nárok bol vyplatený.

11.3. Prvoinštančný súd žalobcom navrhovaný dôkaz nevykonal a jeho nevykonanie nijako neodôvodnil, preto uplatnený odvolací dôvod je daný.

12.1. Odvolací dôvod podľa § 365 ods.1 písm. h) CSP, nesprávne právne posúdenie veci súdom prvej inštancie, je daný keď na zistený skutkový stav súd neaplikoval príslušnú právnu normu (úplne ju opomenul aplikovať), alebo aplikoval nesprávnu právnu normu, alebo obsah správnej právnej normy nesprávne interpretoval, alebo správne zvolenú a správne interpretovanú právnu normu nesprávne

aplikoval. V danom prípade súd prvej inštancie na zistený skutkový stav správne aplikoval neaplikoval príslušné ust. zákona o sociálnom poistení, dôchodkovom poistení a dani z príjmov.

13.1.Odvolací súd považuje za potrebné zdôrazniť, že v konaní nebolo sporné, že pracovný vzťah žalobcu vznikol na základe Pracovnej zmluvy z 9.9.2010 (č. I. 13) uzavretej medzi žalovanou ako zamestnávateľom a žalobcom ako zamestnancom.

13.2.Podľa čl. 1 ods. 1.1. pracovnej zmluvy sa žalobca zaviazal, že bude pre žalovanú pracovať ako riaditeľ finančného úseku a to podľa ods. 1.2. zmluvy s účinnosťou od 9.9.2010, kedy ho do tejto funkcie žalovaná ako zamestnávateľka vymenovala.

13.3.V bode 1.10. pracovnej zmluvy bolo dohodnuté odstupné a to tak, že žalobcovi ako zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ, t.j. žalovaná, skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a/, b/, c/ alebo d/ bod 2. Zák. práce alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. V prípade skončenia pracovného pomeru dohodou sa odstupné malo zvýšiť o taký násobok priemerných mesačných zárobkov zamestnanca, o ktorý sa pracovný pomer dohodou skončí skôr, akoby sa skončil uplynutím výpovednej doby, ak by bola daná výpoveď. Zároveň odstupné podľa tohto ustanovenia nemohlo byť nižšie ako odstupné podľa zákona alebo vnútropodnikových predpisov.

13.4.Zmluvné strany sa v Dohode o skončení pracovného pomeru dohodli, že zamestnancovi, t.j. žalobcovi patrí pri skončení pracovného pomeru odmena vo výške 14-násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca dosiahnutého v rozhodnom období, a bude mu táto vyplatená v najbližšom výplatnom termíne.

14.1.Prvoinštančný súd ustálil, že dohoda o skončení pracovného pomeru v bode 3. je neplatná (bod 57. odôvodnenia) a poukázal na dôvody uvedené v rozsudku KS v Košiciach v konaní 6Co/160/2017, s ktorými sa v celom rozsahu mutatis mutandis stotožnil a nepovažoval za potrebné ich v uvedenom rozsahu opisovať.

14.2.Súd s poukazom na § 17 ods.3 ZP požadovanú náhradu považoval za škodu, ktorá žalobcovi mala vzniknúť následkom neplatného právneho úkonu a jej výšku ustálil na 29 885,92 eura z počtu 125 dní v období od 1.2.2011 do 31.7.2011 a po odpočítaní zákonných zrážok žalobcovi priznal škodu zodpovedajúcu čistému zárobku počas výpovednej doby 21 706,14 eura.

14.3.Žalobca a ani žalovaná v tejto časti odvolanie nepodali, preto je potrebné považovať nárok, ktorý bol žalobcovi priznaný ako náhradu škody titulom neplatného právneho úkonu vyplývajúci z § 17 ods.3 ZP. Z uvedeného dôvodu, odvolací súd sa otázkou, či žalobcovi vznikol nárok na odstupné alebo odmenu zaoberať nemôže a predmetom odvolacieho konania je len rozsah (výška) škody, ktorá žalobcovi na základe neplatného právneho úkonu vznikla.

15.1.Podľa § 17 ods.3 ZP neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

15.2.V zmysle druhej vety odseku 3 cit. ust., ujmu treba rozumieť škodu, ktorá ako následok neplatnosti právneho úkonu vznikla zamestnancovi. Z teoretickoprávneho hľadiska sa škodou rozumie jednak skutočná škoda (to, o čo sa majetok poškodeného zmenšil), a jednak iná škoda (podľa Občianskeho zákonníka ušlý zisk, t.j. to, o čo sa majetok poškodeného nezväčšil). Musí ísť o právny úkon, ktorý je či už absolútne, alebo relatívne neplatný. Na druhej strane musí byť splnená podmienka buď výlučnej, alebo aspoň čiastočnej účasti zamestnávateľa na vyvolaní neplatnosti právneho úkonu. Ďalšou požiadavkou na úspešné uplatnenie práva na náhradu škody ako následku neplatnosti právneho úkonu je preukázanie príčinnej súvislosti (kauzálny nexus) medzi neplatnosťou právneho úkonu a vznikom škody. Dôkazným bremenom, t.j. povinnosťou preukázať tak neplatnosť právneho úkonu, výlučnú účasť alebo aspoň spoluúčasť zamestnávateľa na jej spôsobení, ako aj príčinnú súvislosť medzi neplatnosťou právneho úkonu a vznikom škody, je zaťažený zamestnanec.

15.3.Z dikcie citovaného § 17 ods. 3 Zákonníka práce („... ak neplatnosť nespôsobil sám“) vyplýva, že neplatnosť právneho úkonu môže byť na ujmu zamestnanca, iba ak neplatnosť právneho úkonu spôsobí zamestnanec výlučne sám pri existencii plného zavinenia na jeho strane.

15.4.Ak v dôsledku neplatného právneho úkonu vznikla zamestnancovi škoda, zodpovedá za ňu zamestnávateľ v plnom rozsahu i v takom prípade, ak neplatnosť právneho úkonu spôsobil hoci len sčasti, a to za podmienky, že sú splnené ďalšie predpoklady zodpovednosti.

16.1.Z obsahu žaloby a podaní žalobcu je zrejmé, že ten si uplatňuje ako náhradu ušlý zisk, ktorým rozumieme majetkovú ujmu vyjadriteľnú v peniazoch, ktorá spočíva v tom, že nedošlo k rozmnoženiu (zväčšeniu) majetkových hodnôt poškodeného, ktoré bolo možné odôvodnene očakávať so zreteľom na obvyklý (pravidelný) chod (priebeh) vecí, inak povedané stratou očakávaného prínosu (výnosu). Nestačí pritom iba pravdepodobnosť rozmnoženia majetku, lebo musí byť naisto zistené, že pri pravidelnom behu vecí (nebyť protiprávneho konania škodcu alebo škodnej udalosti) mohol poškodený dôvodne očakávať zväčšenie svojho majetku, ku ktorému nedošlo práve v dôsledku konania škodcu (škodnej udalosti).

16.2.Žalobca vyčíslil rozsah svojej ujmy vo výške 59 417,97 eura (14 násobok priemerného mesačného zárobku), čo predstavuje nárok podľa bodu 3. Dohody o skončení pracovného pomeru zo 4.1.2011, tvrdiac, že ak by mu žalovaná túto sumu nenavrhol, nebol by podpísal dohodu o skončení pracovného pomeru k 31.1.2011. Pri odôvodnení svojho nároku poukázal na rozhodnutie NS SR sp. zn. 1Cdo/123/2009 a uznesenie ÚS SR sp. zn. III. ÚS 423/2014.

17.Vychádzajúc z rozsudku NS SR sp.zn. 1Cdo/123/2009 z 20.12.2010, v ktorom NS SR vyslovil právny názor, že skutočnou škodou na strane zamestnanca je aj to, o čo by sa jeho majetok zväčšil, keby zmluva bola platná a z titulu tejto zmluvy má nárok na vyplatenie dohodnutej odmeny, odvolací súd však zastáva názor, že v citovanom rozhodnutí ide o diametrálne odlišný skutkový stav (nevyplatenie cieľovej odmeny), v ktorom ide o škodu. V prejednávanom spore nejde o škodu, ale o ušlý zisk, ktorý možno očakávať so zreteľom na obvyklý (pravidelný) chod (priebeh) vecí, a súčasne takýto nárok nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi.

18.Podľa § 13 ods.3 prvá veta ZP výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi.

19.1.Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov (čl. 2 ZP, veta druhá).

19.2.Citovaný článok 2 základných zásad Zákonníka práce zakotvuje pozitívny príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ktorým je súlad s dobrými mravmi. Negatívnou hranicou výkonu subjektívnych práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov je zákaz zneužívať tieto práva na škodu druhého účastníka.

19.3.Odvolací súd cituje z rozhodnutia NS ČR sp. zn. 21 Cdo 992/1999, podľa ktorého „Výkon práva, jak již bylo uvedeno, postrádá protiprávnosti, děje-li se v souladu s právem. Objektivní právo předpokládá, že výkon práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou. Jestliže však jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednajícím propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevídaný vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu. Toto zneužití výkonu subjektivního práva (označované rovněž jako šikana), kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce nepřipouští.“

20.V okolnostiach daného prípadu treba predovšetkým zistiť,

- ktorá strana zapríčinila neplatnosť bodu 3 predmetnej dohody,

- či výkon práv sa nevymyká dobrým mravom,

- zistiť a rešpektovať prvotnú vôľu účastníkov pri uzatváraní Dohody s prihliadnutím na účel, ktorý sa týmto právnym úkonom sledoval, teda vyhodnotiť okolnosti prípadu z hľadiska miesta, času a spôsobu prejavenej vôle, či obsah prejavenej vôle bol rozpoznateľný a iné relevantné skutkové okolnosti, ktoré mohli ovplyvniť výklad prejavu vôle.

- vyhodnotiť, či ušlý zisk, možno očakávať so zreteľom na obvyklý (pravidelný) chod (priebeh) vecí.

21.1.Aplikácia dobrých mravov na bežné medziľudské vzťahy vrátane pracovnoprávných vzťahov má zamedziť takému výkonu práva, ktoré sice formálne bude zodpovedať zákonu (napríklad zamestnávateľ

bude vždy mať právo nariadiť zamestnancovi nadčas), ale ktoré formou, akou ho zamestnávateľ voči konkrétnemu zamestnancovi vykonáva, preukazuje, že konanie zamestnávateľa sa vymyká dobrým mravom (keď napríklad prácu nadčas bude zamestnávateľ požadovať výlučne od jedného zo svojich zamestnancov a túto prácu nadčas nerozdelí rovnomerne medzi ostatných zamestnancov v rovnakých pracovných pozíciách).

21.2.V kontexte s uvedeným bude následne potrebné zistiť, či za obdobných podmienok ako nastali u žalobcu (doba trvania pracovného pomeru, riadiaca pracovná pozícia, odborné znalosti, dĺžka praxe a pod.) bola s nejakými zamestnancami uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru a obsahom obdobným ako je bod 3 v Dohode uzatvorenej so žalobcom a či na základe takejto dohody došlo k reálnemu plneniu a vykonať žalobcom navrhovaný dôkaz zoznamom osôb, s ktorými žalovaná uzatvorila obdobnú dohodu ako s nim, s informáciou, či peňažný nárok bol vyplatený.

22.1.Ak súd po doplnení dokazovania dospeje k obdobnému záveru ako v bode 68. odôvodnenia, bude povinný prostredníctvom odborného vyjadrenia prihliadnuť na povinné odvody a daň z príjmu v súlade s príslušnými právnymi predpismi, vypočítané z priemerného hodinového zárobku 32,1354 eura a rozhodnúť v prípade rozdielu, ktorý by nastal v prospech žalobcu.

22.2.Ak súd dospeje k záveru, že žalobcovi patrí náhrada vo väčšom rozsahu ako bola vo výroku I. priznaná a odôvodnené v bode 68., rovnako prihliadne zákonné odvody.

23.1.Odvolací súd zastáva názor, že žalobcovi vznikol nárok na dovolenkovú mzdu, keďže v tomto prípade, keď žalobca nevykonával prácu počas plynutia výpovednej, išlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa (žalovanej) podľa § 142 ods.1 ZP v nadväznosti na § 144 ZP.

23.2.Z uvedeného dôvodu bude potrebné zistiť výšku a rozsah tejto náhrady.

24.Odvolací súd v závislosti na zrušení II. výroku, ktorým bola žaloba o zaplatenie 37 711,83 eura zamietnutá zrušil aj závislý výrok o trovách konania.

25.Po vrátení veci bude povinnosťou súdu vykonať žalobcom navrhnuté dokazovanie, doplniť právne posúdenie vo veci, v rozsahu jej zrušenia nanovo rozhodnúť, rozhodnutie odôvodniť podľa pravidiel uvedených v § 220 ods.2 CSP a v novom rozhodnutí rozhodne i o trovách tohto odvolacieho konania.

26.Pomer hlasov, akým bolo rozhodnutie prijaté: 3 hlasy za (§ 393 ods. 2 druhá veta CSP).

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie **n i e j e** prípustné.

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) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 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). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1, 2 CSP).

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. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1, 2 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). 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).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).