

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 5Cdo/35/2021
Identifikačné číslo spisu: 7217222420
Dátum vydania rozhodnutia: 27.04.2022
Meno a priezvisko: JUDr. Jana Halušková
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2022:7217222420.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu N.B. Š. T., trvalým pobytom v T.S., T. G. XX/X, zastúpeného JUDr. Petrom Gdovinom, advokátom so sídlom v Humennom, Kalininova 675, proti žalovanému Inštitútu nukleárnej a molekulárnej medicíny, Košice, so sídlom v Košiciach, Rastislavova 43, IČO: 35 562 340, zastúpenému JUDr. Františkom Kočkom, advokátom, so sídlom v Košiciach, Timonova 13, o zaplatenie 29.740,11 eur s príslušenstvom a o vzájomnej žalobe, vedenom na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 42CPr/75/2017, o dovolaní žalobcu a žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 8. októbra 2020 sp. zn. 2CoPr/7/2019 takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 8. októbra 2020 sp. zn. 2CoPr/7/2019 v časti, ktorou bol potvrdený rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku o zamietnutí žaloby nad 5.573,17 eur s príslušenstvom a rozsudok Okresného súdu Košice II sp. zn. 42CPr/75/2017-441 z 25. apríla 2019 v spojení s doplnčiacim rozsudkom sp. zn. 42CPr/75/2017-453 z 25. apríla 2019 vo výroku, ktorým zamietol žalobu nad 5.573,17 eur s príslušenstvom z r u š u j e a v e c v r a c i a v rozsahu zrušenia Okresnému súdu Košice II na ďalšie konanie.

Dovolanie žalovaného o d m i e t a.

Odôvodnenie

1.1. Okresný súd Košice II (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) rozsudkom z 25. apríla 2019 sp. zn. 42CPr/75/2017-441 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 5.573,17 eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne od 1.8.2017 do zaplatenia, všetko v lehote do 3 dní od právoplatnosti rozsudku, (I. výrok) vo zvyšku žalobu zamietol (II. výrok) a zamietol aj vzájomnú žalobu (III. výrok) s tým, že stranám sporu náhradu trov konania nepriznal (IV. výrok).

1.2. Za nesporné okresný súd označil, že medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom došlo k založeniu pracovného pomeru na dobu neurčitú, keď žalobca odo dňa 16.12.2014 pracoval ako riaditeľ žalovaného až do svojho odvolania z funkcie rozhodnutím ministra zdravotníctva SR ku dňu 25.01.2017. Sporné nebolo ani to, že dňa 10.02.2017 sporové strany uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru dňom 13.04.2017 z dôvodu odchodu žalobcu do predčasného dôchodku; v ten istý deň bola žalobcovi žalovaným schválená mimoriadna odmena vo výške 10.000,-

eur za obdobie 2.2017. Žalovaný v priebehu konania uznal nárok žalobcu na odchodné čo do základu v rozsahu 5-násobku jeho priemernej mesačnej mzdy a namietal jej výšku. Sporné medzi stranami zostalo, či je možné do základu mzdy pre výpočet priemernej mesačnej mzdy zahrnúť aj výšku vyplatenej odmeny 10.000,- eur. Súd prvej inštancie citoval § 134 ods. 1, 2 a 4 Zákonníka práce a konštatoval, že priemerný zárobok žalobcu je nutné zisťovať ku dňu 13.04.2017, kedy došlo k ukončeniu jeho pracovného pomeru, a preto rozhodným obdobím pre výpočet je I. štvrtrok 2017. Žalobca v tomto období odpracoval spolu 301,50 hod., za čo mu bola vyplatená tarifná mzda vo výške 3.817,58 eur a jeho priemerná hodinová mzda tak predstavovala 12,6620 eur. Keďže vo februári žalobcovi boli vyplatené aj prémie vo výške 7.560,- eur za obdobie jedného polroka, bolo nutné zohľadniť ich časť pripadajúcu na rozhodné obdobie I. štvrtroka, t. j. polovicu, čo predstavovalo sumu 3.780,- eur. Po zohľadnení týchto skutočností okresný súd vypočítal priemerný hodinový zárobok žalobcu 21,3417 eur a stanovil jeho priemerný mesačný zárobok vo výške 3.108,59 eur.

1.3. Súd prvej inštancie uviedol, že žalobca mal vo februári 2017 vyplatenú odmenu vo výške 10.000,- eur, ktorú navrhol zahrnúť do príjmu pre výpočet priemernej mzdy, k čomu predložil aj znalecký posudok č. 2/2018 vypracovaný znalkyňou N. Y. I.. Pri posudzovaní výšky priemernej mesačnej mzdy žalobcu vychádzal z § 118 ods. 2 Zákonníka práce, ako aj z článku 4 ods. 1 písm. a/, ods. 2 písm. b/, článku 13 ods. 1, 7 a prílohy č. II. mzdového poriadku žalovaného účinného od 01.01.2017 a vzal do úvahy, že žalobcovi dňa 10.02.2017 bola priznaná mimoriadna odmena vo výške 10.000,- eur za obdobie február 2017 s odôvodnením, že ide o odmenu za „zásluhy na vybudovaní INMM pri realizácii programu MZ SR na skvalitnení poskytovanej zdravotnej starostlivosti v košickom regióne“ a skúmal, či takto priznaná odmena spĺňa charakter mzdy podľa vyššie citovaných ustanovení zákona i vnútropodnikovej normy. Upozornil, že žalovaný má v zmysle § 119 ods. 3 Zákonníka práce o mzdových podmienkach dohodnutú formu odmeňovania zamestnancov, podľa ktorej patrí mimoriadna odmena zamestnancovi v prípade splnenia mimoriadnych, jednorazovo sa vyskytujúcich pracovných úloh, avšak v prejednávanom prípade splnenie tejto podmienky chýba, lebo z rozhodnutia o priznaní odmeny nevyplýva, za splnenie akej konkrétnej pracovnej úlohy bola priznaná. Z časového hľadiska bola mimoriadna odmena priznaná za február 2017 a z dokazovania nevyplývalo, aby žalobca v tomto mesiaci pracoval na výnimočných, prípadne nárazových a náročných úlohách, a teda pre priznanie mimoriadnej odmeny neboli splnené kritériá stanovené mzdovým poriadkom žalovaného. V tejto súvislosti súd prvej inštancie citoval vybrané časti z výpovede žalobcu, ktorý uviedol, že sám navrhol sumu odmeny 16.000,- eur, ktorú dostal aj predchádzajúci riaditeľ, s čím žalovaný nesúhlasil a túto sumu upravil na 10.000,- eur. Priznanie odmeny podľa záveru okresného súdu súviselo s uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru žalobcu a vychádzalo z toho, že aj v prípade skončenia pracovného pomeru s predchádzajúcim riaditeľom bola odmena vyplatená a išlo tak o ocenenie práce žalobcu odvedenej pre žalovaného vo funkcii riaditeľa. Odmena teda nebola vyplatená za splnenie konkrétnej pracovnej úlohy, preto nespĺňa charakter mzdy ako to má na mysli § 118 Zákonníka práce a nemôže byť zahrnutá do príjmu žalobcu na účely výpočtu jeho priemernej mesačnej mzdy. Dospel k záveru, že priemerná mesačná mzda žalobcu v rozhodnom období bola vo výške 3.108,59 eur.

1.4. Súd prvej inštancie citoval § 76a ods. 2 Zákonníka práce, čl. 11 kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzavretej na základe rozhodnutia rozhodcu zo dňa 14.03.2012 aj čl. 15 ods. 2 a 6 mzdového poriadku žalovaného a mal za to, že s ohľadom na dĺžku pracovného pomeru žalobcu u žalovaného má tento nárok na odchodné vo výške 5-násobku mesačného platu, čo predstavuje 15.542,95 eur. Keďže žalobcovi bolo už na odchodnom vyplatených 9.969,70 eur, uložil žalovanému povinnosť zaplatiť zostávajúcu sumu 5.573,17 eur brutto. Žalovanému z dôvodu jeho omeškania v súlade s § 3 nar. č. 87/1995 Zb. uložil aj povinnosť zaplata úrokov z omeškania v zákonnej výške 5 % ročne od 01.08.2017 do zaplata.

1.5. Žalovaný v konaní voči žalobcovi uplatnil vzájomný návrh vychádzajúci z výpočtu žalovaného, podľa ktorého rozhodnutím zo dňa 21.03.2018 žalobcovi bola odňatá pôvodne priznaná odmena vo výške 10.000,- eur a neoprávnene mu bola vyplatená aj náhrada za dovolenku a ošetrovanie v mesiaci apríl 2017, a to vychádzajúc z nesprávne stanovenej výšky mzdy; spolu uplatnený nárok predstavoval 7.433,39 eur. Okresný súd bol názoru, že ustanovenie § 222 ods. 1, 2 a 6 Zákonníka práce (ďalej aj „ZP“) významne posilňuje postavenie zamestnanca, od ktorého je zamestnávateľ oprávnený požadovať vydanie bezdôvodného obohatenia iba vtedy, ak zamestnanec vedel alebo musel za daných okolností predpokladať, že predmetná peňažná suma mu bola vyplatená neoprávnene. Uviedol, že k vyplateniu

sumy 10.000,- eur došlo na základe rozhodnutia žalovaného o schválení mimoriadnej odmeny, ktorá aj bola vyplatená a súvisela s ukončením pracovného pomeru žalobcu dohodou. Nemožno tak hovoriť, že k vyplateniu odmeny došlo neoprávnene a už priznanú odmenu nemožno ďalším rozhodnutím zrušiť, keď v zásade platí, že raz priznané právo odňať nemožno. Skutočnosť, že pre priznanie odmeny neboli dané dôvody tak, ako to stanovuje mzdový poriadok, t. j. splnením mimoriadnej pracovnej úlohy, našla svoj odraz iba v tom, že ju nemožno chápať ako mzdu za vykonanú prácu pre účely výpočtu priemerného zárobku. Dospel k záveru, že nárok žalobcu na zaplatenie sumy 10.000,- eur vznikol schválením tejto odmeny dňa 10.02.2017, nejde o sumu neprávom vyplatenú a žalobca nie je povinný ju vrátiť. Ani vo vzťahu k čiastke 3.006,61 eur nemožno hovoriť o nesplnení požiadavky dobromyseľnosti žalobcom, keď od neho ako od zamestnanca nemožno žiadať, aby kontroloval správnosť výpočtu mzdy. Nakoľko žalobca bol aj pri prijatí náhrady za dovolenku dobromyseľný, nevzniká mu povinnosť takto vyplatenú sumu vrátiť. Súd prvej inštancie poukázal na to, že listinné dôkazy - doplnok č. 1 znaleckého posudku č. 1/2019 mu boli doručené až po lehote určenej pre uplatnenie prostriedkov procesného útoku a procesnej obrany a uplatniac princíp koncentrácie konania tieto dôkazy už neprijal.

1.6. O trovách konania rozhodoval podľa § 255 ods. 2 a § 256 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej aj „CSP“). Predmetom konania bola suma uplatnená žalobcom 39.698,40 eur a suma 10.405,30 eur uplatnená vzájomnou žalobou. Žalobca mal úspech v časti 9.696,70 eur, ktorá suma mu bola žalovaným zaplatená v priebehu konania a úspešný bol aj v priznanej sume 5.573,25 eur. Vzájomným návrhom si žalovaný uplatnil 10.405,30 eur, aj v tejto časti bol žalobca úspešný v celom rozsahu. Spolu tak predmetom konania bola suma 50.130,70 eur (39.698,40 eur + 10.405,30 eur). Žalobca bol úspešný v časti 25.948,25 eur, jeho úspech predstavuje 51 % a úspech žalovaného tvorí 49 % z hodnoty sporu. Na podklade takéhoto pomeru úspešnosti strán v konaní im okresný súd náhradu trov konania nepriznal.

1.7. Dňa 25. apríla 2019 okresný súd rozsudkom (doplniacím) sp. zn. 42Cpr/75/2017-453 rozhodol o doplnení rozsudku o výroky o zastavení konania v časti žaloby o zaplatenie sumy 4.742,28 eur s príslušenstvom a o zastavení konania v časti vzájomnej žaloby o zaplatenie sumy 2.971,94 eur s príslušenstvom.

2.1. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 08. októbra 2020 sp. zn. 2CoPr/7/2019 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v spojení s doplniacím rozsudkom v napadnutom vyhovujúcom výroku, vo výroku, ktorým bola žaloba vo zvyšku zamietnutá a vo výroku o zamietnutí vzájomnej žaloby (prvý výrok) a zrušil rozsudok v spojení s doplniacím rozsudkom vo výroku o trovách konania a v rozsahu zrušenia vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (druhý výrok).

2.2. V odôvodnení svojho rozhodnutia sa stotožnil so správnymi skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie a s odôvodnením jeho rozsudku, na ktoré v celom rozsahu poukazuje. Na zdôraznenie správnosti doplnil, že súd prvej inštancie svoj záver o nezahrnutí mimoriadnej odmeny vo výške 10.000,- eur za obdobie februára 2017 do priemerného mesačného zárobku majúca za to, že priznanie tejto mimoriadnej odmeny nesúviselo so splnením mimoriadnej - konkrétnej pracovnej úlohy, a preto ju nemožno zahrnúť do pojmu zárobku na účely výpočtu priemernej mesačnej mzdy žalobcu, skutočne precízne, s odvolaním sa na príslušnú zákonnú úpravu aj odôvodnil a s jeho názorom sa stotožnil aj odvolací súd, ktorý odvolacie námietky žalobcu vyhodnotil v tejto časti ako nenáležité. Z návrhu na priznanie mimoriadnej odmeny z 10.02.2017 vyplýva, že riaditeľ žalovaného súhlasil s výškou pridelenej mimoriadnej odmeny žalobcovi v sume 10.000,- eur na obdobie 2/2017 za zásluhy na vybudovaní INMM pri realizácii programu MZ SR na skvalitnení poskytovanej zdravotnej starostlivosti v košickom regióne (č. l. 50 spisu). Mimoriadna odmena 10.000,- eur aj podľa názoru odvolacieho súdu predstavovala určitý benefit pri príležitosti skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, ktorý však nemal žiadnu priamu väzbu na konkrétnu - fakticky vykonanú prácu vo februári 2017, kedy bola priznaná. Pre záver, či určité peňažné plnenie patrí do základu pre výpočet priemerného zárobku, nie je rozhodujúce, ako je toto plnenie označené; podstatná je okolnosť, či ide o peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za odvedenú prácu. Z textu a obsahu preskúmaného úkonu zo dňa 10.02.2017, s prihliadnutím na okolnosti, za ktorých k nemu došlo je zrejmé, že pre priznanie mimoriadnej odmeny nebolo relevantné plnenie pracovných úloh a pracovná aktivita vyvíjaná vo februári 2017, ale podstatné pre ňu bolo ukončenie pracovného pomeru žalobcu; nemalú úlohu zohral aj fakt, že i predchádzajúcemu riaditeľovi bola pri jeho odchode priznaná odmena, a to ešte vo väčšom rozsahu. Pre chýbajúcu väzbu

mimoriadnej odmeny na konkrétne odvedenú prácu opodstatnene teda prvoinštančný súd sumu 10.000,- eur nezahrnul do príjmov podstatných pre účely výpočtu jeho priemernej mesačnej mzdy.

2.3. Pokiaľ žalovaný namieta v odvolaní priznanie odchodného žalobcovi vo výške päťnásobku mesačného platu, odvolací súd uviedol, že v tomto štádiu konania ide o argumentáciu oneskorenú a nepriliehavú. Samotný žalovaný totiž v konaní pred súdom prvej inštancie (napríklad v podaní doručenom okresnému súdu 15.10.2018 na č. I. 292 - 298 spisu) kalkuloval s odchodným za obdobie piatich mesiacov, čomu prispôbil aj svoj výpočet dlžného odchodného a podľa svojich výpočtov odchodné žalobcovi vo výške päťnásobku priemerného mesačného zárobku aj vyplatil, čím túto skutočnosť urobil nespornou. Nad rámec uvedeného sa žiada poukázať na výstižnú argumentáciu žalobcu v podaní z 25.09.2019, v ktorom poukazoval na fakt, že k uzavretiu dohody o skončení jeho pracovného pomeru u žalovaného došlo až v čase, kedy nepôsobil vo funkcii riaditeľa a tak sa na neho plne vzťahoval aj aktuálny mzdový poriadok upravujúci okrem iného nárok na odchodné.

2.4. Žalovaný odvolaním napadol aj výrok rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým tento zamietol jeho vzájomnú žalobu o vydanie bezdôvodného obohatenia spočívajúceho vo vyplatennom preplatku mimoriadnej odmeny a náhrady za dovolenku a ošetrovanie v sume 5.573,17 eur s poukazom na to, že jeho štatutárny orgán - riaditeľ rozhodnutím zo dňa 21.03.2018 zrušil svoje rozhodnutie z 10.02.2017 o schválení mimoriadnej odmeny vo výške 10.000,- eur. Nebolo sporné, že predmetom vzájomnej žaloby boli plnenia žalobcovi už vyplatené. Aj o vzájomnej žalobe rozhodol prvoinštančný súd podľa odvolacieho súdu správne, aplikujúc relevantnú právnu úpravu. Aj v tejto časti odvolací súd poukázal na vyčerpávajúce odôvodnenie preskúmaného rozhodnutia. Doplnil, že neobstojí úvaha žalovaného, podľa ktorej bola mimoriadna odmena vyplatená v rozpore s právnymi predpismi či dobrými mravmi. Súd prvej inštancie príliehavo aplikoval na spor § 222 Zákonníka práce, ktorý preferuje zamestnanca, keďže zamestnávateľ je oprávnený od neho požadovať vydanie bezdôvodného obohatenia len vtedy, ak zamestnanec vedel alebo musel za daných okolností predpokladať, že mu peňažná suma bola vyplatená neoprávnené. Takúto skutočnosť žalovaný nepreukázal a ako už bolo uvedené, o vyplatení mimoriadnej odmeny rozhodol autonómne, hoci po rokovaní so žalobcom, štatutárny zástupca žalovaného.

2.5. Nad rámec uvedeného odvolací súd uviedol, že ani prípadná neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, pokiaľ neplatnosť nespôsobil sám, čo korešponduje aj s vetou druhou článku 2 základných zásad Zákonníka práce, podľa ktorej výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovno-právnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovno-právneho vzťahu. Keď neplatnosť právneho úkonu spôsobí zamestnávateľ výlučne sám, respektíve spolu so zamestnancom, takáto neplatnosť nemôže byť na ujmu zamestnanca a v takom prípade vzniká zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu. V konaní nebolo preukazované a ani tvrdené, aby neplatnosť či nezákonnosť vyplatenia odmeny a ďalších nárokov zapríčinil výlučne sám žalobca. Uvedený výklad je vyústením ochrannej funkcie pracovného práva, keďže ochrana slabšej strany je základným a najdôležitejším cieľom sledovaným pracovným právom a vo svojej podstate ide o uholný kameň existencie samostatného pracovno-právneho kódexu a nadväzujúcej právnej úpravy. Teda aj keby plnenia boli vyplatené žalobcovi na podklade neplatných aktov, táto skutočnosť by mohla byť na ujmu žalobcovi len vtedy, ak by ich neplatnosť spôsobil sám pri existencii plného zavinenia na jeho strane, čo preukázané nebolo. Tak aj v prípade kladného výsledku sporu o vzájomnej žalobe by sa žalovaný nezbažil povinnosti žalobcovi uhradiť vzniknutú škodu (§ 17 ods. 3 Zákonníka práce).

2.6. Odvolací súd uzavrel, že vzhľadom na nedôvodnosť odvolacích námietok strán je napadnutý rozsudok v spojení s dopĺňacím rozsudkom v napadnutom vyhovujúcom výroku, vo výroku, ktorým žaloba vo zvyšku bola zamietnutá a vo výroku o zamietnutí vzájomnej žaloby vecne správny a bolo potrebné ho potvrdiť.

2.7. Iná situácia je pri výroku preskúmaného rozsudku o trovách prvoinštančného konania, kde žalobca opodstatnene poukazoval na to, že konajúci súd zmiešal uplatnené nároky, ktoré mal pre účel náhrady trov konania posudzovať oddelene a podľa úspešnosti strán sporu na ich výsledku. Súd prvej inštancie pri rozhodovaní o trovách konania kalkuloval s predmetom konania spolu vo výške 50.103,70 eur spojac nároky uplatnené žalobcom i žalovaným a až takto vyhodnocoval úspech v spore, s čím súhlasiť nemožno. Navyiac súd prvej inštancie svoju úvahu, vedúcu k prezentovanému rozhodnutiu aj nedostatočne vysvetlil. Účelom vzájomnej žaloby je, aby súd konajúci o žalobe v sporovom konaní v súlade so zásadou hospodárnosti konania prejednal v jednom konaní aj vzájomnú žalobu žalovaného. Ide

o nároky, ktoré by za iných okolností mohli byť samostatne predmetom zvláštnych konaní, čo sa musí podľa názoru odvolacieho súdu premietnuť aj do rozhodnutia o trovách konania. Úspech strany sporu ohľadne niektorého nároku nemôže založiť právo na náhradu trov konania, ktoré vznikli v súvislosti s ďalším nárokom a ani modifikovať percento úspechu vo veci - nároku, ktorý by za iných okolností mohol byť prejednaný samostatne. Úlohou súdu prvej inštancie tak bude znovu rozhodnúť o trovách prvoinštančného konania berúc do úvahy špecifiká prejednávanej veci, v ktorej bol prejednaný nárok žalobcu na vyplatenie odstupného, ale i vzájomná žaloba žalovaného a svoje rozhodnutie riadne odôvodniť tak, aby odôvodnenie aj v tejto časti bolo úplné a presvedčivé. V novom rozhodnutí súd prvej inštancie rozhodne aj o trovách odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 CSP).

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalobca (ďalej aj „dovolateľ 1/“) aj žalovaný (ďalej aj „dovolateľ 2/“).

4.1. Dovolateľ 1/ prípustnosť dovolania odôvodnil ustanoveniami § 420 písm. f/ a § 421 ods. 1 písm. b/ Civilného sporového poriadku.

4.2. V dovolaní vzhľadom na jeho prípustnosť vyvodzovanú z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP uviedol, že sa odvolací súd v spojení so súdom prvej inštancie nevysporiadali so zásadnou okolnosťou, ktorej posúdenie bolo rozhodujúce pre správne určenie výšky priemernej mesačnej mzdy žalobcu na účely stanovenia výšky odchodného pri skončení pracovného pomeru a po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok. Touto okolnosťou v zmysle argumentácie žalobcu bolo, či mimoriadna odmena vo výške 10.000,- eur, ktorá bola žalobcovi priznaná a vyplatená, mala byť zahrnutá do priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Mal za to, že odvolací súd prakticky len odkázal na výsledky dokazovania pred súdom prvej inštancie a stotožnil sa s jeho právnym posúdením a s právnymi závermi. Ďalej vo svojom dovolaní namietal, že sa odvolací súd nedostatočne vysporiadal s predloženými listinnými dôkazmi, konkrétne s „Návrhom na priznanie mimoriadnej odmeny“. Vzhľadom na to uviedol, že rozhodnutie je nezrozumiteľné a nepreskúmateľné.

4.3. V súvislosti s prípustnosťou dovolania vyvodzovanou z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP mal dovolateľ 1/ za to, že otázkou dovolacím súdom doposiaľ neriešenou, bolo určenie výšky priemerného mesačného zárobku na účely stanovenia výšky odchodného pri skončení pracovného pomeru, a to vzhľadom na priznanie mimoriadnej odmeny.

5.1. Dovolateľ 2/ prípustnosť svojho dovolania odôvodnil ustanoveniami § 420 písm. f/ a § 421 ods. 1 písm. a/ Civilného sporového poriadku.

5.2. V dovolaní vzhľadom na vyvodzovanú prípustnosť z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP uviedol, že odvolací súd sa vo svojom rozhodnutí dostatočne nevysporiadal s námietkami uvedenými v odvolaní a právny záver odvolacieho súdu a súdu prvej inštancie týkajúci sa práva žalovaného na vrátenie bezdôvodného obohatenia, ktoré s odkazom na ustanovenie § 222 ods. 6 Zákonníka práce nevzniklo, považuje za nesprávny. V zmysle argumentácie dovolateľa 2/ súdy nesprávne aplikovali ustanovenie § 222 ods. 6 Zákonníka práce, keď žalovaný v konaní preukázal, že žalobca vedel alebo prinajmenšom musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené. Žalobca teda nebol dobromyseľný a vedel alebo prinajmenšom musel z okolností predpokladať, že mimoriadna odmena ako aj náhrada za dovolenku a ošetrovanie v časti, v ktorej bola do základu pre ich výpočet zahrnutá mimoriadna odmena, boli nesprávne určené a nemali byť vyplatené aj s ohľadom na to, že žalobca vykonával funkciu riaditeľa a predtým bol vedúcim úseku ekonomicko-prevádzkových činností a obsah mzdového predpisu a pracovného poriadku mu bol veľmi dobre známy. Návrh na priznanie odmeny bol z 10. februára 2017 a týkal sa obdobia februára 2017, teda bol zo skoršieho dátumu ako uplynula doba, za ktorú mala byť odmena vyplatená, pričom samotný žalobca potvrdil, že vo februári 2017 žiadne mimoriadne úlohy, za ktoré mu mala byť priznaná odmena, neplnil. Mal za to, že odvolací súd sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu. Svoju argumentáciu dovolateľ 2/ podporil poukazom na rozhodnutia najvyššieho súdu uverejnené ako R 32/1977 a R 51/1975. Ďalej uviedol, že rozhodnutia odvolacieho súdu v spojení s rozhodnutiami súdu prvej inštancie považuje za nedostatočne odôvodnené, nepreskúmateľné, nezohľadňujúce predložené dôkazy a priečiacie sa dobrým mravom. Vzhľadom na uvedené, navrhol dovolaciemu súdu rozsudok odvolacieho súdu zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie.

6. Žalovaný vo svojom vyjadrení k dovolaniu žalobcu uviedol, že žiada dovolanie odmietnuť pre jeho neprípustnosť eventuálne zamietnuť pre jeho nedôvodnosť.

7. Žalobca vo vyjadrení k dovolaniu žalovaného navrhol dovolanie zamietnuť ako nedôvodné a priznať nárok žalobcu na plnú náhradu trov dovolacieho konania.

8. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala strana sporu v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania, a bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je prípustné, a vzhľadom na uplatnený dovolací dôvod (§ 421 ods. 1 písm. b/ CSP) zároveň aj dôvodné.

9. Z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP vyplýva, že dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 1 CSP).

10. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f/ CSP sú a/ zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b/ nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia, a to v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom; integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne konanie. Pod porušením práva na spravodlivý proces treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca a ktoré zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie vecí za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu, a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

11. Z hľadiska obsahového (§ 124 ods. 1 CSP) žalobca v dovolaní nenamietal chyby a nesprávnosti v procese prejednania sporu (v procedúre jeho vedenia) zo strany odvolacieho súdu, ale zreteľne namietal nedostatočné odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu ako aj nedostatočne zistený skutkový stav veci majúci základ v neobjektívnom hodnotení dôkazov.

12.1. Dovolateľ 1/ označil závery súdov zistené dokazovaním za neprijateľné a navzájom si odporujúce. Odvolací súd sa v spojení so súdom prvej inštancie nevysporiadal so zásadnou okolnosťou, ktorej posúdenie bolo rozhodujúce pre správne určenie výšky priemerného mesačného zárobku žalobcu na účely stanovenia výšky odchodného pri skončení pracovného pomeru a po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok. Touto okolnosťou v zmysle argumentácie žalobcu bolo, či mimoriadna odmena vo výške 10.000,- eur, žalobcovi priznaná a vyplatená, mala byť zahrnutá do priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Odvolací súd prakticky len odkázal na výsledky dokazovania pred súdom prvej inštancie a stotožnil sa s jeho právnym posúdením a závermi. Ďalej vo svojom dovolaní žalobca namietal, že sa odvolací súd nedostatočne vysporiadal s predloženými listinnými dôkazmi, a to konkrétne s „Návrhom na priznanie mimoriadnej odmeny“.

12.2. Ústavný súd Slovenskej republiky vo svojich rozhodnutiach vyslovil názor, že nevykonanie navrhovaného dôkazu, ktorý by mohol mať vplyv na posúdenie skutkového stavu, ktorý z doteraz

vykonaných dôkazov nemožno bezpečne ustáliť, možno kvalifikovať ako porušenie práva na spravodlivé súdne konanie v zmysle čl. 46 ods. 1 Ústavy SR (rozhodnutie sp. zn. III. ÚS 332/09). Zásadám spravodlivého procesu v zmysle čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane základných ľudských práv a slobôd totiž zodpovedá požiadavka, aby súdmi urobené skutkové zistenia a prijaté právne závery boli riadne (dostatočne) a zrozumiteľne (logicky) odôvodnené. V práve na spravodlivý proces je obsiahnutá aj ďalšia ústavná zásada (čl. 47 ods. 3 Ústavy SR a čl. 6 CSP), a to rovnosť zbraní v civilnom konaní, ktorá všeobecne zahŕňa aj rovnosť bremien, ktoré sú na strany sporu kladené a ktoré nesmie byť neprimerané (IV. ÚS 468/2018). Z práva na spravodlivý súdny proces vyplýva aj podľa Európskeho súdu pre ľudské práva povinnosť súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a návrhmi na vykonanie dôkazov strán s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie (Kraska c. Švajčiarsko z 29.4.1993, II. ÚS 410/06).

12.3. V súlade s touto judikatúrou ústavného súdu Najvyšší súd SR ustálil svoju judikatúru (napr. rozhodnutia sp. zn. 4Cdo/100/2018, 5Cdo/202/2018, 5Cdo/138/2018) tak, že procesnému právu strany sporu navrhovať dôkazy zodpovedá povinnosť súdu nielen o vznesených návrhoch (a dôkazoch) rozhodnúť, ale tiež, pokiaľ im nevyhoví, vo svojom rozhodnutí odôvodniť, prečo, z akých dôvodov tak neurobil. Nevyhovenie dôkaznému návrhu strany sporu možno založiť len tromi dôvodmi. Prvým je argument, podľa ktorého tvrdená skutočnosť, ku ktorej overeniu alebo vyvráteniu je navrhnutý dôkaz, je bez relevantnej súvislosti s predmetom konania; ďalším je argument, podľa ktorého dôkaz neoverí/nevyvráti tvrdenú skutočnosť, čiže vo väzbe na toto tvrdenie nedisponuje vypovedacou potenciou. Nakoniec tretím je nadbytočnosť dôkazu, t. j. argument, podľa ktorého určité tvrdenie, ku ktorému overeniu alebo vyvráteniu je dôkaz navrhovaný, bolo už doterajším konaním bez dôvodných pochybností overené alebo vyvrátené. Ak tieto dôvody zistené neboli, súd postupuje v rozpore s čl. 46 ods. 1 a čl. 48 ods. 2 Ústavy SR, ktoré garantujú pre stranu sporu ústavné právo na spravodlivý proces, čiže táto dôkazná vada (tzv. opomenuté dôkazy) takmer vždy založí nielen nepreskúmateľnosť vydaného rozhodnutia pre nedostatok dôvodov, ale súčasne tiež jeho protiústavnosť.

12.4. V súvislosti s uvedenými dovolacími námietkami dovolateľa 1/ dovolací súd poukazuje na to, že dokazovanie je časť civilného konania, v rámci ktorej si súd vytvára poznatky, potrebné na rozhodnutie vo veci. Právomoc konať o veci, ktorej sa návrh týka, v sebe obsahuje i právomoc posúdiť, či a aké dôkazy na zistenie skutkového stavu sú potrebné a akým spôsobom sa zabezpečí dôkaz na jeho vykonanie (I. ÚS 52/03). Súd nie je v civilnom konaní viazaný návrhmi strán (účastníkov) na vykonanie dokazovania a nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy. Posúdenie návrhu na vykonanie dokazovania a rozhodnutie, ktoré z navrhnutých dôkazov budú v rámci dokazovania vykonané, je vecou súdu, a nie účastníkov konania (strán sporu).

12.5. V súdnej veci neboli, v zmysle vyššie uvedených východísk, zistené vady v procese dokazovania a v procese vyhodnotenia dôkazov, ktoré by zakladali porušenie práva dovolateľa na spravodlivý súdny proces. Dokazovanie oboznámením s obsahom Návrhu na priznanie mimoriadnej odmeny bolo vo vzťahu k ostatným vykonaným dôkazom týkajúcim sa procesu priznávania mimoriadnej odmeny žalobcovi vo výške 10.000,- eur dostatočné (priznanie a vyplatenie tejto odmeny sporným nebolo, žalovaný spochybnil dobromyseľnosť žalobcu pri jej prijatí).

13.1. Z obsahu dovolania tiež vyplýva, že dovolateľ 1/ mal v súvislosti s uplatnenou prípustnosťou dovolania za nevyhnutné, aby sa odvolací súd v rámci odôvodnenia rozsudku vysporiadal s protiargumentami strany sporu a riadne odôvodnil, prečo na tieto neprihliadal. Vady v nedostatku odôvodnenia súdneho rozhodnutia sa podľa názoru žalobcu prejavili najmä v tom, že odvolací súd v spojení so súdom prvej inštancie svoje rozhodnutie riadne neodôvodnil a nevysporiadal sa s tým, či žalobcovi priznaná a vyplatená mimoriadna odmena vo výške 10.000,- eur mala byť zahrnutá do priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

13.2. K predmetnej námietke dovolací súd poukazuje na body 30. - 35. rozhodnutia odvolacieho súdu. V týchto bodoch odôvodnenia rozsudku boli námietky dovolateľa uvedené v odvolaní dostatočným spôsobom odôvodnené a nebolo potrebné na ne dať širšiu odpoveď z hľadiska doplnenia dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie. Prvostupňové a odvolacie konanie tvoria z hľadiska jeho predmetu jeden celok (m. m. IV. ÚS 372/08, IV. ÚS 350/09). Odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie v spojení s odôvodnením dovolaním napadnutého rozsudku odvolacieho súdu má podľa názoru odvolacieho súdu všetky náležitosti v zmysle § 393 CSP. Dovolateľ 1/ preto nemôže dôvodne a

opodstatnene namietat', že mu odvolací súd nedostatočným a nepresvedčivým odôvodnením rozhodnutia znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu jeho práva na spravodlivý proces.

14. Pretože konanie pred odvolacím súdom nebolo postihnuté dovolateľom 1/ namietanou vadou vyplývajúcou z § 420 písm. f/ CSP, dovolací súd pristúpil k posúdeniu jeho dovolania z hľadiska ďalšieho uplatneného dovolacieho dôvodu - nesprávneho právneho posúdenia veci odvolacím súdom.

15. Žalobca vyvodzuje prípustnosť podaného dovolania poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b/ CSP argumentujúc, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

16. Podľa ustanovenia § 421 ods. 1 CSP je dovolanie 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. Výpočet dôvodov dovolania uvedených v § 421 ods. 1 CSP je taxatívny. Dovolanie prípustné podľa tohto ustanovenia možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Závery o (ne)prípustnosti dovolania prijíma dovolací súd na základe dôvodov uvedených dovolateľom (§ 432 CSP).

17. Z vyššie uvedenej dovolateľom 1/ vymedzenej prípustnosti dovolania, vychádzajúc z obsahu odôvodnenia dovolania (podľa čl. 11 ods. 1 základných princípov CSP a ustanovenia § 124 ods. 1 CSP) dovolací súd ustálil, že podstatnou je právna otázka, „či je do priemerného mesačného zárobku na účely stanovenia výšky odchodného pri skončení pracovného pomeru nevyhnutné zahrnúť priznanú mimoriadnu odmenu zamestnanca.“

18. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

19.1. V zmysle ustanovenia § 118 ods. 2 Zákonníka práce mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Takýmito ďalšími plneniami sú napr. náhrada za použitie vlastného náradia, zariadenia alebo vlastných predmetov (§ 145 ods. 2 ZP), finančný príspevok na stravovanie (§ 152 ods. 6 ZP), autorské odmeny, odmeny za zlepšovacie návrhy, vynálezy alebo za dizajn a i. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení. Podľa Zákonníka práce za mzdu treba považovať všetky plnenia od zamestnávateľa poskytované zamestnancovi za vykonanú prácu. Ide o relatívne široký právny pojem. Odmeňovanie podľa Zákonníka práce je založené na princípe zmluvnej voľnosti, do ktorej zákonodarca nechcel zasahovať napr. predurčením štruktúry mzdy. Súčasťou dohodnutých mzdových podmienok majú byť aj formy odmeňovania za prácu (mzdové formy). Mzdové formy sú prostriedkom na určenie diferencovanej výšky odmeny zamestnanca alebo skupiny zamestnancov v závislosti najmä od výsledkov a kvality práce, ako aj osobného prístupu k plneniu pracovných úloh a výsledku hospodárenia organizačnej jednotky alebo celého podnikateľského subjektu. Základnú diferenciáciu v odmeňovaní zamestnancov podľa kritérií zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vytvára sústava

tarifných miezd. Druhou skupinou mzdových foriem sú motivačné mzdové formy (prémie, výkonnostné a iné odmeny, bonusy a pod.), ktorými sa hodnotia výsledky a kvalita práce zamestnanca. Treťou skupinou sú mzdové formy, založené na ohodnotení osobných schopností, potrebných (napr. jazykových) zručností a vlastností zamestnancov a ich prístupu k práci (napr. osobné ohodnotenie, osobný príplatok a pod.).

19.2. Napriek tomu, že pojem „mzda“ je v Zákonníku práce vymedzený relatívne široko, v § 118 ods. 2 ZP sa negatívnym vymedzením uvádzajú príklady niektorých plnení poskytovaných zamestnávateľom v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov, avšak neviažu sa na výkon práce, a preto ich nemožno považovať za mzdu. Rozlíšenie je mimoriadne dôležité predovšetkým pri zisťovaní priemerného zárobku zamestnanca.

19.3. Medzi vyššie uvedené mzdové formy (bod 19.1. tohto uznesenia) možno nepochybné zaradiť i mimoriadnu odmenu. Výber motivačných mzdových foriem závisí len od zamestnávateľa, prípadne od dohody so zástupcami zamestnancov. Ich okruh nie je predurčený ani definovaný. Odlišnosti vyplývajú len z charakteru mzdovej formy a cieľa jej použitia. Poskytovanie motivačných mzdových foriem môže zamestnávateľ upraviť v kolektívnej zmluve alebo v internom predpise, napr. v pracovnom poriadku, mzdovom poriadku, v osobitnom prémievom poriadku a pod.

20. Zhrnúc uvedené, základným pojmovým znakom mzdy je, že prináleží zamestnancovi za vykonanú prácu. Nie je rozhodujúce, či sa poskytuje v hotovosti, na účet alebo ako naturálna mzda. Okrem základnej mzdy (mesačnej, hodinovej alebo podielovej) sa jej ďalšie zložky (napr. príplatky, odmeny, prémie atď.) musia považovať za mzdu, ak boli poskytnuté zamestnancovi za prácu. Pokiaľ poskytnuté hmotné plnenie nijakým spôsobom nesúvisí s vykonanou prácou (napr. s odvedeným výkonom, odpracovaným časom atď.) a vyhodnocuje iné faktory (napr. samotná existencia pracovnoprávneho vzťahu), nejde o mzdu. Z tohto dôvodu zamestnanec v zásade nemá nárok na mzdu za čas, keď nevykonáva prácu (napr. počas prekážok v práci, keď má nárok na náhradu mzdy alebo na dávky nemocenského poistenia).

21. V súlade s ustanovením § 134 ods. 1 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Podľa ustanovenia § 134 ods. 2 Zákonníka práce je rozhodujúcim obdobím kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak. V súlade s ustanovením § 134 ods. 4 Zákonníka práce sa priemerný zárobok zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa má podľa pracovnoprávnych predpisov použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

22. S cieľom posúdiť opodstatnenosť nároku na zahrnutie mimoriadnej odmeny do výpočtu priemerného mesačného zárobku pre pracovnoprávne účely, in concreto v prejednávanej spore pre určenie priemerného zárobku potrebného pre určenie výšky odstupného v zmysle dovolateľom vymedzenej otázky dovolací súd konštatuje, že je obzvlášť dôležité rozlišovať, či požadované plnenie predstavuje nárok na mzdu, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť, ak zamestnanec spĺňa dohodnuté predpoklady a podmienky (či ide o tzv. nárokovú zložku mzdy), alebo či ide o takú zložku mzdy, na ktorú vzniká nárok - bez ohľadu na splnenie ďalších dohodnutých predpokladov a podmienok na jeho poskytnutie - len na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jeho priznaní (či jedná o tzv. nenárokovú zložku mzdy). Nenároková zložka mzdy je charakterizovaná skutočnosťou, že bez rozhodnutia zamestnávateľa má fakultatívny charakter. Túto povahu však stráca, keď sa zamestnávateľ rozhodne toto právo zamestnancovi priznať. Po takomto rozhodnutí (kedy a či také rozhodnutie prijme, bude závisieť len od uváženia zamestnávateľa) sa povaha tohto nároku mení, pretože sú splnené všetky podmienky na poskytnutie tejto zložky mzdy a zamestnávateľ je povinný poskytnúť takúto zložku mzdy zamestnancovi. Dovolací súd uzatvára, že nepovinná (fakultatívna) zložka mzdy sa stáva v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní oprávnenou (obligatórnou) zložkou mzdy.

23. Preto, ak odvolací súd v spojení s rozhodnutím súdu prvej inštancie uviedol v bode 34. rozhodnutia: „Mimoriadna odmena 10.000 € aj podľa názoru odvolacieho súdu predstavovala určitý benefit pri príležitosti skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, ktorý však nemal žiadnu priamu väzbu na konkrétnu - fakticky vykonanú prácu vo februári 2017, kedy bola priznaná. Pre záver, či určité peňažné plnenie patrí do základu pre výpočet priemerného zárobku pritom nie je rozhodujúce, ako je toto plnenie označené; podstatná je okolnosť, či ide o peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za odvedenú prácu. Z obsahu preskúmaného úkonu zo dňa 10.2.2017, z jeho textu a s prihliadnutím na okolnosti, za ktorých k nemu došlo je zrejmé, že pre priznanie mimoriadnej odmeny nebolo relevantné plnenie pracovných úloh a pracovná aktivita vyvíjaná vo februári 2017, ale pre ňu podstatné bolo ukončenie pracovného pomeru žalobcu a nemalú úlohu zohral aj fakt, že i predchádzajúcemu riaditeľovi bola priznaná pri jeho odchode odmena, a to ešte vo väčšom rozsahu. Pre chýbajúcu väzbu mimoriadnej odmeny na konkrétne odvedenú prácu opodstatnene teda prvoinštančný súd sumu 10.000 € nezahrnul do príjmov podstatných pre účely výpočtu jeho priemernej mesačnej mzdy“, vec nesprávne právne posúdil nakoľko v zmysle vyššie konštatovaného bolo nevyhnutné priznanú mimoriadnu odmenu zahrnúť do výpočtu priemernej mesačnej mzdy.

24. Vychádzajúc z vyššie uvedeného právneho názoru dovolací súd dospel k záveru, že dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP je prípustné a zároveň dôvodné, a teda je potrebné napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu v časti, ktorou bol potvrdený rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku o zamietnutí žaloby nad 5.573,17 eur s príslušenstvom zrušiť (§ 449 ods. 1 CSP). Keďže nápravu nemožno dosiahnuť iba zrušením rozhodnutia odvolacieho súdu, dovolací súd zrušil aj rozhodnutie súdu prvej inštancie v rozsahu jeho zamietajúceho výroku (§ 449 ods. 2 CSP) a vec mu vrátil v rozsahu zrušenia na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

25. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazané právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd aj o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

26. Žalovaný vyvodil prípustnosť dovolania z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP namietajúc zreteľne nedostatočné odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu ako aj nedostatočne zistený skutkový stav veci majúci svoj základ v neobjektívnom hodnotení dôkazov. V zmysle argumentácie dovolateľa 2/ bol nesprávny právny záver súdov nižších inštancií týkajúci sa práva žalovaného na vydanie bezdôvodného obohatenia, ktoré s odkazom na ustanovenie § 222 ods. 6 Zákonníka práce nevzniklo, teda výrok týkajúci sa zamietnutia jeho vzájomnej žaloby. Súd v predmetnej veci podľa žalovaného 2/ nesprávne aplikovali § 222 ods. 6 Zákonníka práce, hoci žalovaný preukázal, že žalobca vedel alebo prinajmenšom musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené. Žalobca teda nebol dobromyseľný a vedel alebo prinajmenšom musel z okolností predpokladať, že mimoriadna odmena ako aj náhrada za dovolenku a ošetrovanie v tej časti, pri ktorých bola do základu pre ich výpočet zahrnutá mimoriadna odmena, boli nesprávne určené a nemali byť vyplatené, a to aj s ohľadom na to, že žalobca vykonával funkciu riaditeľa a predtým bol vedúcim úseku ekonomicko-prevádzkových činností a obsah mzdového predpisu a pracovného poriadku mu bol veľmi dobre známy. Navyše návrh na priznanie odmeny bol z 10. februára 2017 a týkal sa obdobia februára 2017, teda bol zo skoršieho dátumu ako uplynula doba, za ktorú mala byť odmena vyplatená, pričom žalobca potvrdil, že vo februári 2017 žiadne mimoriadne úlohy, za ktoré mu mala byť priznaná odmena, neplnil.

26.1. Na základe týchto námietok dovolací súd poukazuje na body 36. - 39. rozhodnutia odvolacieho súdu, ktoré uvádzajú okrem iného i nasledovné: „V konaní nebolo preukazované a ani tvrdené, aby neplatnosť či nezákonnosť vyplatenia odmeny a ďalších nárokov zapríčinil výlučne sám žalobca. Uvedený výklad je vyústením ochrannej funkcie pracovného práva, keďže ochrana slabšej strany je základným a najdôležitejším cieľom sledovaným pracovným právom a vo svojej podstate ide o uholný kameň existencie samostatného pracovno-právneho kódexu a nadväzujúcej právnej úpravy. Teda aj keby plnenia boli vyplatené žalobcovi na podklade neplatných aktov, táto skutočnosť by mohla byť na ujmu žalobcovi len vtedy, ak by ich neplatnosť spôsobil sám pri existencii plného zavinenia na jeho strane, čo

preukázané nebolo. Tak aj v prípade kladného výsledku sporu o vzájomnej žalobe by sa žalovaný nezbavil povinnosti žalobcovi uhradiť vzniknutú škodu (§ 17 ods. 3 Zákonníka práce).“

27. Odôvodnenie dovolaním dovolateľa 2/ napadnutého rozsudku odvolacieho súdu má podľa názoru odvolacieho súdu všetky náležitosti vyžadované zákonom v § 393 CSP. V reakcii na dovolacie argumenty žalovaného dovolací súd uvádza, že za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f/ CSP nemožno považovať to, že odvolací súd svoje rozhodnutie neodôvodnil podľa predstáv dovolateľa, ale len to, že ho neodôvodnil objektívne uspokojivým spôsobom, čo nie je tento prípad. Neobstoja preto námietka, že odvolací súd nedostatočným a nepresvedčivým odôvodnením rozhodnutia porušil právo žalovaného na spravodlivý proces. V tejto súvislosti považuje dovolací súd za potrebné poznamenať, že odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia nemusí dať odpoveď na všetky odvolacie námietky uvedené v odvolaní, ale len na tie, ktoré majú pre rozhodnutie o odvolaní podstatný význam, ktoré zostali sporné alebo na ktoré považuje odvolací súd za nevyhnutné dať odpoveď z hľadiska doplnenia dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie (II. ÚS 78/05). Pre úplnosť dovolací súd tiež poznamenáva, že pri posudzovaní splnenia požiadaviek na riadne odôvodnenie rozhodnutia z hľadiska namietanej zmatocnostnej vady v zmysle § 420 písm. f/ CSP, správnosť právnych záverov, ku ktorým odvolací súd dospel, nie je relevantná, lebo prípadné nesprávne právne posúdenie prípustnosť dovolania podľa ustanovenia § 420 písm. f/ CSP nezakladá. Ako vyplýva aj z judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky, iba skutočnosť, že dovolateľ sa s právnym názorom odvolacieho súdu nestotožňuje, nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti jeho rozhodnutia (napr. I. ÚS 188/06).

27.1. Z uvedeného vyplýva, že zo strany odvolacieho súdu nedošlo k nesprávnemu procesnému postupu, ktorý by znemožnil dovolateľovi 2/, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že by došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, a preto dovolací súd konštatuje, že žalovaným uplatnený dovolací dôvod neexistuje (nie je daný). Z uvedeného dôvodu preto dovolanie žalovaného podľa ustanovenia § 447 písm. c/ CSP odmietol.

28. Dovolanie podané z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia veci dovolateľ 2/ odôvodnil tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu (§ 421 ods. 1 písm. a/ CSP).

29. V zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu. Aby na základe dovolania podaného v zmysle § 421 ods. 1 CSP mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci, musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v ustanoveniach § 431 až § 435 CSP.

30. V súvislosti s tým, že dovolateľ 2/ vymedzil prípustnosť dovolania poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. a/ CSP je potrebné uviesť, že pre všetky procesné situácie, v ktorých § 421 ods. 1 CSP pripúšťa dovolanie, má okrem obsahu pojmu právna otázka mimoriadny význam to, ako dovolateľ túto otázku v dovolaní zdefinuje a špecifikuje. Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení).

31. Ustanovením § 421 ods. 1 písm. a/ CSP zákonodarcu sleduje zámer minimalizovať nežiaduce odklony rozhodnutí odvolacích súdov od rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, a tým prispieť k ich jednotnému rozhodovaniu.

32. Dovolateľ 2/ tvrdil prípustnosť podaného dovolania poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. a/

CSP. Dovolací súd ale musí v tejto súvislosti konštatovať, že prípustnosť dovolania dovolateľ riadne nešpecifikoval, pretože jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom nešpecifikoval (konkrétnu) právnu otázku riešenú odvolacím súdom, neuviedol ako ju riešil odvolací súd, a taktiež neuviedol, ako mala byť (konkrétna) právna otázka správne riešená. V súvislosti s týmto dovolacím dôvodom žalovaný de facto len vo všeobecnosti namietal „vady právneho posúdenia veci odvolacím súdom“, čo nemožno považovať za riadne uplatnenie (zdôvodnenie) prípustnosti dovolania.

33. Z uvedených dôvodov preto dovolací súd konštatuje, že dovolanie žalovaného uplatnené podľa ustanovení CSP nebolo odôvodnené prípustnými dôvodmi a dovolacie dôvody neboli vymedzené spôsobom uvedeným v ustanoveniach § 431 až § 435 CSP. Z uvedeného dôvodu preto dovolanie žalovaného podľa ustanovenia § 447 písm. c/ CSP odmietol.

34. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.