

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 3Cdo/154/2018
Identifikačné číslo spisu: 5115232781
Dátum vydania rozhodnutia: 25.09.2018
Meno a priezvisko: JUDr. Emil Franciscy
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2018:5115232781.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne Prima banka Slovensko, a. s., so sídlom v Žiline, Hodžova č. 11, IČO: 31 575 951, proti žalovanému F. S. K., bývajúcemu v L., G. č. XXXX/X, zastúpenému Mgr. Jánom Skákalom, advokátom so sídlom v Bratislave, Pribinova č. 4, 5 Star Offices, Eurovea Central 1, o zaplatenie 1 605,49 €, vedenom na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 7 Cpr 6/2015, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 28. februára 2018 sp. zn. 10 CoPr 9/2017, takto

rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky z r u š u j e rozsudok Krajského súdu v Žiline z 28. februára 2018 sp. zn. 10 CoPr 9/2017 a tiež uznesenie Okresného súdu Žilina zo 17. mája 2018 č.k. 7 Cpr 6/2015-116.

Vec vracia na ďalšie konanie Krajskému súdu v Žiline.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Žilina (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 19. apríla 2017 č.k. 7 Cpr 6/2015-69 uložil žalovanému (bývalému zamestnancovi) povinnosť zaplatiť žalobkyni (bývalej zamestnávateľke) do 3 dní sumu 1 605,49 € predstavujúcu peňažnú náhradu v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce. Výkonaným dokazovaním mal preukázaný vznik pracovnoprávneho vzťahu medzi žalobkyňou a žalovaným na základe pracovnej zmluvy z 26. júna 2012 a tiež uzavretie dodatku k nej z 30. apríla 2014, v ktorom sa dohodli, že „ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľovi vznikne nárok na peňažnú náhradu u zamestnanca vo výške určenej pracovnoprávnymi predpismi“ (ďalej len „Dodatok“). Podľa právneho názoru súdu prvej inštancie bol Dodatok uzatvorený platne. V konaní nebolo sporné, že žalovaný počas plynutia výpovednej doby neplnil povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy (nechodil do práce). Vzhľadom na to a skutočnosť, že sporové strany ohľadom výšky peňažnej náhrady odkázali v Dodatku na pracovnoprávne predpisy upravujúce jej maximálnu výšku, vznikol žalobkyni do tejto maximálnej výšky nárok na požadovanú peňažnú náhradu. Z týchto dôvodov uzavrel, že žalobkyni vzniklo právo, aby jej žalovaný zaplatil náhradu v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce, a to vo výške 1 605,49 €.

2. Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Žiline (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 28. februára

2018 sp. zn. 10 CoPr 9/2017 zmenil rozsudok súdu prvej inštancie tak, že žalobu zamietol.

2.1. Podľa názoru odvolacieho súdu je opodstatnená odvolacia námietka žalovaného, podľa ktorej napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci, ktoré prehliada, že Dodatok nespĺňa požiadavku určitosti. K tomuto záveru dospel so zreteľom na bod 2.5. Dodatku, ktorý nešpecifikuje výšku peňažnej náhrady a iba odkazuje na pracovnoprávne predpisy. Ustanovenie § 62 ods. 8 Zákonníka práce, ktorého sa tento odkaz týka, neurčuje konkrétnu výšku tejto náhrady patriacej zamestnávateľovi (presne určiteľná by mohla byť až pri znalosti konkrétnej výšky priemerného mesačného zárobku konkrétneho zamestnanca), ale len jej hornú hranicu. Aplikáciou bodu 2.5. Dodatku v spojení s § 62 ods. 8 Zákonníka práce teda nemožno dospieť ku konkrétnej výške peňažnej náhrady, na ktorú by mala žalobkyňa nárok.

2.2. Podľa presvedčenia odvolacieho súdu nemá oporu v zákone právny názor súdu prvej inštancie, že v zmysle Dodatku vznikol žalobkyni nárok voči žalovanému na peňažnú náhradu v maximálnej výške. Tento názor by bol opodstatnený iba vtedy, ak by náhrada v tejto výške bola stranami dohodnutá (k tomu ale nedošlo). V danom prípade neurčitosť určenia konkrétnej výšky peňažnej náhrady nemožno odstrániť ani výkladom a už vôbec nie výkladom v neprospech zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany. Pokiaľ nemožno na základe zmluvného dojednaní v spojení s príslušným právnym predpisom určiť konkrétnu výšku peňažnej náhrady, ide o dojednanie neurčité, ktoré nemôže vyvolávať právne následky.

2.3. Odvolací súd pripomenul, že dôvodová správa k zákonu č. 361/2012 Z.z. (ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony), na ktorú poukazovala žalobkyňa, nerieši spornú problematiku, prezentuje iba model previazanosti peňažnej náhrady a dĺžky výpovednej doby zamestnanca. Zákonodarca tu namiesto jednoznačného určenia výšky peňažnej náhrady (v ustanovení § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení účinnom do 31. decembra 2012) stanovil len jej maximálnu výšku. Slovné spojenie „najviac v sume“ je v uvedenom ustanovení zvolené preto, lebo dohoda o peňažnej náhrade sa uzatvára vopred, a preto spravidla nemožno určiť (budúcu) výšku priemerného mesačného zárobku a dĺžku výpovednej doby. Vychádzajúc z tohto, že bod 2.5. Dodatku je neplatný, dospel pri nezmenenom skutkovom stave k právnym záverom odlišným od súdu prvej inštancie, preto odvolaním napadnutý rozsudok zmenil vo veci samej tak, že žalobu zamietol.

2.4. V dôsledku zmeny prvoinštančného rozhodnutia rozhodoval odvolací súd v zmysle § 396 ods. 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) v spojení s § 396 ods. 1 CSP a § 255 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov celého konania. Žalovaný bol procesne úspešný v celom rozsahu, preto mu priznal nárok na plnú náhradu trov konania s tým, že o konečnej výške týchto trov rozhodne v zmysle § 262 ods. 2 CSP súd prvej inštancie.

3. Okresný súd Žilina uznesením zo 17. mája 2018 č.k. 7 Cpr 6/2015-116 uložil žalobkyni povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov konania vo výške 524,22 €.

4. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie, prípustnosť ktorého vyvodzovala z § 421 ods. 1 písm. b/ Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) tvrdiac, že dovolacím súdom dosiaľ nevyriešenými sú otázky, či je: a/ výška peňažnej náhrady je podstatnou náležitosťou dohody o peňažnej náhrade podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, b/ možné dospieť k výške peňažnej náhrady podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce vtedy, ak pracovná zmluva obsahuje dohodu o tejto peňažnej náhrade vo výške určenej pracovnoprávnymi predpismi.

4.1. Podľa názoru žalobkyne spočíva napadnutý rozsudok na nesprávnom právnom posúdení (§ 432 ods. 1 CSP). Podmienkou vzniku nároku zamestnávateľa na peňažnú náhradu voči zamestnancovi v zmysle ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce je totiž len ich dohoda, že ak dôjde k situácii uvedenej v tomto ustanovení, vznikne zamestnávateľovi nárok na túto peňažnú náhradu. Dojednanie týkajúce sa výšky peňažnej náhrady nie je podstatnou náležitosťou predmetnej dohody zamestnávateľa a zamestnanca.

4.2. Z týchto dôvodov dovolateľka žiadala napadnutý rozsudok buď zmeniť (a žalobe vyhovieť), alebo zrušiť a vec vrátiť odvolaciemu súdu na ďalšie konanie.

5. V zmysle vyjadrenia žalovaného je dovolanie (asi) podané oneskorene. Pre prípad, že dovolací súd

dospeje k inému záveru, uviedol svoje výhrady voči právnym názorom žalobkyne vyjadreným v dovolaní. Poukázal na to, že žalobkyňa sa pri vyhotovovaní Dodatku riadila ustanovením § 62 ods. 8 Zákonníka práce v už neaktuálnom znení, ktoré stanovovalo presnú výšku peňažnej náhrady. V čase uzatvorenia Dodatku bolo už ale účinné toto ustanovenie v znení, ktoré vymedzilo iba hornú hranicu výšky tejto náhrady. So zreteľom na to odkaz použitý v bode 2.5. Dodatku znamená odkaz len na isté rozpätie (neurčitú výšku), teda nie konkrétnu sumu alebo konkrétny spôsob jej výpočtu. Správny je preto záver odvolacieho súdu, podľa ktorého je Dodatok neurčitý a nevyvoláva právne účinky. Navrhol, aby dovolanie bolo buď odmietnuté (ako oneskorene podané), alebo zamietnuté (ako nedôvodné).

6. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) zistil, že dovolanie podala strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 2 písm. b/ CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP).

7. Následne dovolací súd bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) skúmal najskôr, či dovolanie bolo podané v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP).

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

7.2. Lehoty určené podľa týždňov, mesiacov alebo rokov sa končia uplynutím toho dňa, ktorý sa svojím označením zhoduje s dňom, keď nastala skutočnosť určujúca začiatok lehoty; ak ho v mesiaci niet, posledným dňom mesiaca (§ 121 ods. 3 CSP). Ak koniec lehoty prípadne na sobotu alebo deň pracovného pokoja, je posledným dňom lehoty najbližší nasledujúci pracovný deň (§ 121 ods. 4 CSP).

7.3. Zo spisu (doručenky na č.l. 115) vyplýva, že dovolaním napadnutý rozsudok bol žalobkyňi doručený 20. marca 2018. Posledný deň lehoty, v ktorej mohla žalobkyňa podať dovolanie, bol 20. máj 2018 (nedeľa). Ak žalobkyňa podala dovolanie na pošte 21. mája 2018 (najbližší nasledujúci pracovný deň), podala ho v lehote uvedenej v § 427 ods. 1 CSP. Dovolací súd preto v ďalšom pristúpil posúdeniu, či je dovolanie prípustné.

8. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok. Mimoriadnej povahy dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

9. Dovolateľka vyvodzuje prípustnosť dovolania z § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, podľa ktorého 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, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

9.1. Prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP nezakladá samo tvrdenie dovolateľa, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá nebola dosiaľ dovolacím súdom vyriešená; určujúcim je až záver (zistenie) dovolacieho súdu, že odvolací súd skutočne riešil otázku, ktorá ešte nebola predmetom posúdenia dovolacím súdom. Dovolací súd preto skúmal opodstatnenosť tvrdenia žalobkyne o prípustnosti jej dovolania v zmysle tohto ustanovenia.

9.2. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku hmotnoprávnu alebo procesnoprávnu (nie skutkovú), na vyriešení ktorej spočívalo napadnuté rozhodnutie. Právna otázka musí byť označená v dovolaní spôsobom jasným, určitým a zrozumiteľným. Dovolateľ musí uviesť, v čom spočíva nesprávnosť jej riešenia a ako mala byť správne riešená.

9.3. V danom prípade dovolateľka spôsobom dostatočne určitým vymedzila dve právne otázky (viď vyššie bod 4. písm. a/ a b/), ktoré - tak, ako boli naformulované v dovolaní - neboli dosiaľ riešené dovolacím súdom. Prípustnosť jej dovolania preto vyplýva z § 421 ods. 1 písm. b/ CSP.

10. Po prijatí záveru o prípustnosti dovolania pristúpil dovolací súd k posúdeniu, či je dovolanie aj dôvodné, to znamená, či je v ňom opodstatnene uplatnený dovolací dôvod v zmysle § 432 ods. 1 CSP (nesprávne právne posúdenie veci). Obe dovolateľkou nastolené právne otázky spolu súvisia, preto na ne dovolací súd v ďalšom reaguje spoločne.

11. 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.

12. Zákonník práce, reagujúc na v praxi sa vyskytujúce prípady, v ktorých zamestnanec prestal po doručení výpovede plniť svoje pracovné povinnosti (napríklad z dôvodu, že sa zamestnal u iného zamestnávateľa), s účinnosťou od 1. septembra 2007 upravil možnosť, aby sa zamestnávateľ a zamestnanec písomne dohodli v pracovnej zmluve, že zamestnávateľovi bude v takom prípade patriť peňažná náhrada. Táto dohoda o peňažnej náhrade, ktorú zamestnávateľ a zamestnanec môžu (ale nemusia) uzatvoriť, má zamestnanca motivovať k riadnemu plneniu jeho pracovných povinností až do skončenia pracovného pomeru; pre zamestnávateľa predstavuje vyplatená peňažná istú formu satisfakcie alebo kompenzácie, prípadne paušalizovanej náhrady škody.

13. Podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení účinnom pred 1. januárom 2013 (pred účinnosťou novely tohto zákonníka danou zákonom č. 361/2012 Z.z.) platilo, že ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

14. Podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení účinnom od 1. januára 2013 platí, že ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

15. Obe právne úpravy (ustanovenie § 62 ods. 8 Zákonníka v znení pred a po účinnosti zákona č. 361/2012 Z.z.) zhodne podmieňujú nárok zamestnávateľa na peňažnú náhradu tým, že: a/ zamestnávateľ sa so zamestnancom písomne dohodli na peňažnej náhrade pre prípad, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, b/ zamestnanec nezotrval počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa. Odlíšne upravujú spôsob určenia výšky peňažnej náhrady patriacej zamestnávateľovi.

16. Zákonník práce v znení účinnom pred 1. januárom 2013 dohodnutie výšky peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 neponechal na účastníkoch pracovnoprávneho vzťahu, ale sám určil, že je daná výškou priemerného mesačného zárobku zamestnanca za jeden mesiac. Dohoda o výške peňažnej náhrady nebola preto za účinnosti tejto právnej úpravy podstatnou náležitosťou dohody zamestnávateľa a zamestnanca podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce.

17. Ani po 1. januári 2013 nie je dohoda o výške peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce podstatnou náležitosťou dohody zamestnávateľa a zamestnanca uzatvárajúcej podľa tohto ustanovenia.

17.1. Zákonník práce v znení účinnom od uvedeného dňa (na rozdiel od predchádzajúcej úpravy) nestanovil v § 62 ods. 8 priamo, na akú výšku dohodnutej peňažnej náhrady má zamestnávateľ nárok; určil iba jej hornú hranicu (viď slová „najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“). Konkrétna výška peňažnej náhrady je podľa tohto ustanovenia závislá od dvoch premenných (veličín, ktoré môžu v rôznom čase nadobúdať rôzne hodnoty), a to od: a/ priemerného mesačného zárobku zamestnanca, b/ dĺžky výpovednej doby.

17.2. Dohodu o peňažnej náhrade v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce uzatvárajú zamestnávateľ a zamestnanec neraz aj s niekoľkoročným časovým predstihom pred skončením pracovného pomeru

výpoveďou. V čase uzatvárania tejto dohody nemôžu ešte vedieť, aký bude priemerný mesačný zárobok zamestnanca a aká bude dĺžka výpovednej doby (a teda aký bude ich súčin).

17.3. Za podstatnú náležitosť dohody v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nemôže byť považovaný údaj (o výške peňažnej náhrady) závislý od premenných veličín, ktorých konkrétne hodnoty sú v čase uzatvárania tejto dohody neznáme.

18. Pokiaľ sa zamestnanec počas výpovednej doby rozhodne, že nezotrvá v plnení pracovných povinností u zamestnávateľa a je si vedomý, že uzavrel dohodu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, nemožno vylúčiť, že sám dobrovoľne zaplatí zamestnávateľovi túto náhradu [výška ktorej môže byť daná najviac súčinom (vtedy už známeho) priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a (vtedy už známej) dĺžky výpovednej doby]. Ak tak zamestnanec nepostupuje a zamestnávateľ uplatní svoj nárok na peňažnú náhradu na súde, rozhodne o jej výške súd (§ 14 Zákonníka práce). Pri určovaní výšky peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce môžu byť relevantné individuálne okolnosti sporu (napríklad dôvod výpovede, dôvod a dĺžka doby nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby).

19. V danom prípade sa žalobkyňa so žalovaným po 1. januári 2013 (30. apríla 2014) v písomnej forme dohodli, že ak žalovaný nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u žalobkyne, vznikne žalobkyni nárok na peňažnú náhradu od žalovaného „vo výške určenej pracovnoprávnymi predpismi“. Tým prejavili zhodnú vôľu, aby výška peňažnej náhrady zodpovedala pracovnoprávnym predpisom. Žalobkyňa doručila 30. júna 2015 žalovanému výpoveď, na základe ktorej skončil pracovný pomer 31. augusta 2015. V konaní nebolo sporné, že žalovaný počas celého mesiaca august 2015 nechodil do práce a neplnil svoje pracovné povinnosti. Sama skutočnosť, že dohoda žalobkyne a žalovaného o peňažnej náhrade uzavretá v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nestanovila konkrétnu výšku tejto náhrady, nezakladá jej neplatnosť (lebo dohoda o výške peňažnej náhrady nie je podstatnou náležitosťou uvedenej dohody) a bez ďalšieho neopodstatňuje záver, že žalobkyni nepatrí žiadna peňažná náhrada.

20. Z týchto dôvodov dospel najvyšší súd k záveru, že žalobkyňa podala dovolanie, ktoré je nielen prípustné (§ 421 ods. 1 písm. b/ CSP), ale tiež dôvodné, lebo v ňom opodstatnene uviedla, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP).

21. Ak je dovolanie dôvodné, dovolací súd napadnuté rozhodnutie zruší (§ 449 ods. 1 CSP). Ak dovolací súd zruší napadnuté rozhodnutie, môže podľa povahy veci vrátiť vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, zastaviť konanie, prípadne postúpiť vec orgánu, do ktorého právomoci patrí (§ 450 CSP). Dovolací súd podľa týchto ustanovení zrušil rozsudok odvolacieho súdu. Zároveň zrušil tiež uznesenie súdu prvej inštancie, ktorým bolo rozhodnuté o náhrade trov konania. Vec vrátil na ďalšie konanie odvolaciemu súdu.

22. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP).

23. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

24. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.