

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 6CoPr/2/2023  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1316216519  
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 12. 2023  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Jana Janics Bajánková  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2023:1316216519.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Jany Janics Bajánkovej a členov senátu JUDr. Zuzany Kučerovej a JUDr. Otílie Belavej v právnej veci žalobcu: K. H., J.: XX.XX.XXXX, G.: G. - K., adresa na doručovanie: G. XX, G., a žalovaného: Slovenský plynárenský priemysel, a.s., IČO: 35 815 256, so sídlom: Mlynské Nivy 44/a, Bratislava, zastúpený: MGA Iuris, s.r.o., IČO:47 233 028, so sídlom: Cukrová 14, Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalobcu proti rozsudku bývalého Okresného súdu Bratislava III z 10. mája 2022, č. k. 14Cpr/14/2016-249, takto

### rozhodol:

- I. Napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie sa potvrdzuje.
- II. Žalovanému sa priznáva voči žalobcovi nárok na náhradu trov tohto odvolacieho konania v rozsahu 100%.
- III. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým, v poradí druhým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu žalobcu, ktorou sa domáhal určenia, že dohoda o skončení pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 09.08.2016 je neplatná a pracovný pomer žalobcu so žalovaným trvá. O trovách konania rozhodol tak, že žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na plnú náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania.
2. Vykonaným dokazovaním mal súd prvej inštancie za preukázané, že v konaní bolo medzi procesnými stranami nesporné, že žalovaný ako zamestnávateľ dňa 08.08.2016 doručil žalobcovi ako zamestnancovi výpoveď z pracovnoprávneho pomeru založeného medzi stranami pracovnou zmluvou zo dňa 03.11.2004, o ktorom pracovnom pomere Okresný súd Bratislava II rozsudkom č. k. 9C/50/2008-376 zo dňa 11.09.2014 deklaroval, že trvá, keď určil, že výpoveď, daná zo strany žalovaného z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, je neplatná, nakoľko žalovaný si nespĺnil ponukovú povinnosť - povinnosť ponúknuť žalobcovi iné vhodné pracovné miesto. Nespornou medzi stranami bola aj skutočnosť, že výpoveď doručenu žalobcovi dňa 08.08.2016 žalovaný odôvodnil tým istým právnym dôvodom výpovede a rovnakým skutkovým dôvodom, pre ktorý dal výpoveď žalobcovi ešte dňa 02.11.2007, t. j. organizačnými zmenami u žalovaného, v dôsledku ktorých bolo rozhodnutím Predstavenstva žalovaného č. XXX/XX/XXXX zo dňa 11.07.2007 zrušené pracovné miesto žalobcu a tento sa stal nadbytočným s tým, že žalovaný nemá možnosť ho ďalej zamestnávať, a teda nemá pre neho prácu, ktorá by zodpovedala jeho zdravotnému stavu, schopnostiam a kvalifikácii, alebo na výkon ktorej je nutná predchádzajúca príprava žalobcu. V posudzovanom spore výpoveď doručená žalobcovi dňa 08.08.2016 nebola predmetom podanej žaloby, nakoľko medzi stranami bolo nesporné, že žalovaný

dňa 09.08.2016 svoju výpoveď odvolal a žalobca s odvolaním výpovede písomne súhlasil. Sporným v konaní bol obsah dohody o skončení pracovného pomeru, uzatvorenej medzi stranami dňa 09.08.2016, ktorú žalovaný navrhol žalobcovi uzavrieť a tento na ňu pristúpil. Konkrétne vyvstal ako sporný dôvod, pre ktorý došlo k skončeniu pracovného pomeru dohodou a s tým súvisiaca potreba uvedenia dôvodu v dohode o skončení pracovného pomeru, ak by dôvodom jeho skončenia bol právny dôvod vymedzený ustanovením § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V priebehu konania sa stala spornou tiež skutočnosť, či v dohode absentujúci zákonom vyžadovaný dôvod skončenia pracovného pomeru má za následok neplatnosť dohody. Vo vzťahu k druhej časti rozhodujúcich skutočností, na základe ktorých žalobca považoval dohodu o skončení pracovného pomeru za neplatnú, bola v konaní sporná argumentácia žalobcu týkajúca sa omylu, do ktorého mal byť žalobca uvedený konaním žalovaného, keď medzi stranami dohodnuté odstupné bolo žalobcovi vyplatené v nižšej sume, než na ktorú znela dohoda. Z dohody o skončení pracovného pomeru uzatvorenej medzi stranami dňa 09.08.2016 vyplynulo, že pracovný pomer žalobcu sa v zmysle § 60 Zákonníka práce mal skončiť dňa 10.08.2016 a žalovaný mal zaplatiť žalobcovi odstupné 11.870,- € na účet žalobcu špecifikovaný v dohode do troch dní od podpisu dohody. Listom zo dňa 15.08.2016 žalobca oznámil žalovanému, že dohodu o skončení pracovného pomeru zo dňa 09.08.2016 považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní. V reakcii na uvedené oznámenie žalovaný dňa 17.08.2016 písomne oznámil žalobcovi, že dohodu o skončení pracovného pomeru zo dňa 09.08.2016 považuje za platnú, nakoľko dohoda bola uzavretá v znení, ktoré bolo výsledkom konsenzu oboch zmluvných strán. Z návrhu dohody o skončení pracovného pomeru, ktorý žalovaný odovzdal žalobcovi na osobnom stretnutí dňa 08.08.2016 vyplývalo, že dôvodom skončenia pracovného pomeru je nadbytočnosť žalobcu vzhľadom na písomné rozhodnutie žalovaného o znížení stavu zamestnancov s cieľom optimalizácie a zefektívnenia činností, uznesením predstavenstva č. XXX/XX/XXXX zo dňa 11.07.2007. V návrhu dohody sa žalovaný zaviazal, že zaplatí žalobcovi odstupné v sume 11.870,- € brutto, ktorá zahŕňa odstupné v zmysle § 76 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce, odstupné podľa Kolektívnej zmluvy žalovaného na roky 2016 až 2017 a odstupné v zmysle § 76 ods. 7 Zákonníka práce. Obsahom návrhu dohody bolo i dojednanie, že žalovaný zaplatí odstupné na účet žalobcu, a to vo výplatnom termíne žalovaného za mesiac august 2016 (10.09.2016). Z e-mailovej správy žalobcu, odoslanej H. G., supervízorky pre pracovnoprávne záležitosti žalovaného, dňa 08.08.2016 o 14.12 hod. bolo zrejmé, že žalobca obsah vyššie uvedeného návrhu dohody neakceptoval a v prílohe e-mailovej správy zaslal ním vypracovaný návrh dohody. Predmetnú e-mailovú správu spolu s prílohou súd považoval za hodnoverný dôkaz o tom, že na návrh dohody o skončení pracovného pomeru, ktorý predložil žalovaný žalobcovi na osobnom stretnutí dňa 08.08.2016, reagoval svojím protinávrhom žalobca, nakoľko je nepochybné, že odosielateľom správy bol žalobca a fakt, že príloha jeho e-mailovej správy predstavovala návrh dohody v znení podľa č. I. 54 spisu, preukazuje dôkaz predložený žalovaným vo forme dátového nosiča, ktorý zachytáva obrazovo-zvukový záznam, z ktorého je zrejmé, že otvorením prílohy e-mailovej správy žalobcu, označenej ako „SPP- návrh dohody o skončení pracovného pomeru“, ide o návrh dohody, ktorý súdu predložil žalobca (č. I. 54). Navyše sám žalobca vo svojej replike uviedol, že korigoval návrh dohody o skončení pracovného pomeru a iný svoj protinávrh v konaní nepredložil, preto súd nemal dôvod pochybovať o určení osoby (žalobcu), ktorá právny úkon (návrh dohody o skončení pracovného pomeru) urobila. Žalobcom navrhovaná dohoda o skončení pracovného pomeru pre vec v podstatnom obsahu znela tak, že pracovný pomer žalobcu sa v zmysle § 60 Zákonníka práce skončí dňa 10.08.2016 s tým, že žalovaný zaplatí žalobcovi odstupné 11.870 € v zmysle § 76 ods. 7 Zákonníka práce a s tým, že žalovaný zaplatí odstupné na účet žalobcu vo výplatnom termíne žalovaného za mesiac august 2016 (10.09.2016).

3. Súd prvej inštancie právne posúdil vec podľa § 60 ods. 2, § 63 ods. 1 písm. b) , § 76 ods. 2 písm. d), § 76 ods. 7, § 130 ods. 8, § 131 ods. 1 Zákonníka práce, § 49a Občianskeho zákonníka a dospel k záveru, že žaloba žalobcu nie je dôvodná. Skonštatoval, že mal v konaní preukázané, že dôvodom, ktorý viedol žalovaného k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom najskôr spôsobom výpovede, boli organizačné zmeny u žalovaného a tým vzniknutá nadbytočnosť žalobcu, pričom rovnaký dôvod skončenia pracovného pomeru žalovaný uviedol aj vo svojom návrhu dohody o skončení pracovného pomeru. Vzhľadom na uvedené považoval za nepochybné, že k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom malo dôjsť z právneho dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Akcentoval, že v tejto súvislosti neobstojí námietka žalovaného, že žalobca výslovne odmietol uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru, v ktorej by bol výslovne uvedený dôvod podľa citovaného ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a preto dohoda nebola uzatvorená z organizačných dôvodov. Doplnil, že tak ako žalovaný v súvislosti s inštitútom odstupného poukazoval v rámci svojej procesnej obrany na zásadu „neznalosť zákona neospravedlňuje“, je potrebné v zmysle uvedenej zásady

zdôrazniť, že bez ohľadu na žalobcom koncipovaný obsah návrhu dohody, žalovaný ako zamestnávateľ, a teda silnejšia strana v spore, mal trvať na tom, aby obsahom dohody bol dôvod skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce tak, ako ho sám uviedol vo svojom pôvodnom návrhu dohody, keď mal na zreteli obsahové náležitosti dohody o skončení pracovného pomeru vyžadované ustanovením § 60 ods. 2 Zákonníka práce. Napokon z obsahu finálneho znenia dohody o skončení pracovného pomeru uzatvorenej dňa 09.08.2016 mal za zrejmé, že žalovaný neprijal protinávrh žalobcu bezo zmien. Na rozdiel od žalobcom požadovaného odstupného v zmysle § 76 ods. 7 Zákonníka práce, ktoré ustanovenie upravuje odstupné v iných prípadoch ako v prípadoch skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, v stranami uzatvorenej dohode sa už neuvádza odkaz na ustanovenie § 76 ods. 7 Zákonníka práce, a preto aj vo vzťahu k dôvodom skončenia pracovného pomeru žalovaný mohol a mal prejavovať svoju vôľu a zotrvať na uplatnení ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Súd taktiež uviedol, že nie je pravdou, že by žalobca výslovne odmietol zakomponovať do dohody o skončení pracovného pomeru dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Skutočnosť, že žalobca vo svojom návrhu dohody neuviedol žiadny dôvod skončenia pracovného pomeru, neznamená jeho výslovný nesúhlas s uvedením tohto dôvodu, nakoľko súd zastal názor, že vôľou žalobcu bolo docieľiť, aby dohoda neobsahovala dojednanie, že strany zohľadnili v dohodnutom odstupnom aj všetky prípadné nároky žalobcu z pracovného pomeru. Súd poukázal na skutočnosť, že obsah protinávrhu žalobcu, v ktorom neuviedol žiadny dôvod skončenia pracovného pomeru, nie je spôsobilý eliminovať skutkový a právny dôvod skončenia pracovného pomeru, ktorý jednoznačne spočíval v zrušení pracovného miesta žalobcu a v jeho nadbytočnosti pre žalovaného. Na základe zistených skutočností je bezpredmetný prejav vôle žalobcu v protinávrhu dohody o skončení pracovného pomeru, ako i samotný protinávrh, ktorým žalobca korigoval návrh dohody zo strany žalovaného, nakoľko tento nezakladá oprávnenie zamestnávateľa (žalovaného), aby so zamestnancom skončil pracovný pomer v rozpore so zákonom a uzatvoril s ním dohodu o skončení pracovného pomeru, ktorá neobsahuje zákonom vyžadované náležitosti. Z uvedených dôvodov súd sa nestotožnil s názorom žalovaného, že dohoda o skončení pracovného pomeru bola uzatvorená z iného dôvodu než z organizačných dôvodov. Prvoinštančný súd vyhodnotil ako dôvodnú námietku žalovaného, ktorú uplatnil na pojednávaní dňa 10.10.2019, a síce že absencia zákonom vyžadovaného dôvodu skončenia pracovného pomeru, nemá za následok neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce, keďže právna teória a súdna prax konštatuje, že ak k dohode o skončení pracovného pomeru medzi účastníkmi dochádza z dôvodu organizačných zmien na strane zamestnávateľa, skutočnosť, že dôvod skončenia pracovného pomeru nie je uvedený priamo v písomnej dohode, nespôsobuje neplatnosť dohody a to vzhľadom na povahu dohody ako dvojstranného právneho úkonu, ktorý zmluvné strany realizujú z dôvodu svojej subjektívnej vôle skončiť pracovný pomer, preto pokiaľ zamestnanec s uzatvorením dohody o skončení pracovného pomeru súhlasí a podpíše ju, nemôže neuvedenie dôvodu, ktorý k jej uzatvoreniu viedol, spôsobiť neplatnosť tohto právneho úkonu.

4. Pokiaľ ide o údajný omyl žalobcu v sume odstupného, do ktorého mal byť uvedený žalovaný, keď od dohodnutej sumy odstupného žalovaný odpočítal zákonné zrážky zo mzdy a pred podpisom dohody o tom žalobcu neinformoval, súd prvej inštancie uviedol, že vzhľadom na znenie návrhu dohody o skončení pracovného pomeru zo strany žalobcu, nemal preukázané, že žalovaný vyvolal omyl žalobcu, ktorý mal spočívať v jeho mylnej predstave o sume odstupného, ktorú mu mal žalovaný zaplatiť a rovnako nemal preukázané, že žalovaný o tomto omyle musel vedieť. Ozrejmil, že žalovaný ako zamestnávateľ si pri dojednaní sumy odstupného počínal s vedomím jeho zákonnej povinnosti (podľa § 130 ods. 8 Zákonníka práce) poukázať mzdu alebo jej časť určenú žalobcovi ako jeho zamestnancovi na ním určený účet po vykonaní zrážok podľa § 131 Zákonníka práce. Preto ak aj žalobca vo svojom návrhu uviedol sumu odstupného bez uvedenia dodatku „brutto“ a v samotnej dohode o skončení pracovného pomeru bola suma odstupného uvedená bez akéhokoľvek dodatku, ktorý by upresňoval o akú sumu ide (brutto alebo netto), nie je možné dospieť k nepochybnému záveru, že žalovaný vyvolal alebo musel vedieť o omyle žalobcu. V tejto súvislosti doplnil, že ak by žalobca v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru považoval za rozhodujúcu okolnosť pre jej uzatvorenie skutočnosť, že mu žalovaný vyplatí na účet odstupné v sume 11,870 € a v prípade vedomosti, že odstupné bude po odpočítaní zrážok činiť nižšiu sumu (8.851,37 €), nebol by na dohodu pristúpil, bol by skorigoval návrh žalovaného tak, že by v protinávrhu jasne a určito uviedol, že nesúhlasí s odstupným v sume 11.870 € brutto a trvá na odstupnom v sume 11.870 € netto, čo však neurobil. Navyše z dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 09.08.2016 nevyplýva ani skutočnosť, že žalovaný zaplatí žalobcovi na účet čiastku 11.870 €, ale že mu vyplatí odstupné, a teda ide o všeobecné vyjadrenie odstupného ako nároku zamestnanca pri skončení pracovného pomeru, ktorý podlieha zrážkam zo mzdy. Vzhľadom na vyššie uvedené súd

prvej inštancie uzavrel, že pracovný pomer strán na základe dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 09.08.2016 skončil platne a preto žalobu ako vecne nedôvodnú zamietol.

5. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd v súlade s princípom úspechu v konaní podľa § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 v spojení s § 396 ods. 3 C.s.p. tak, že žalovanému, ktorý bol procesne úspešný tak v prvoinštančnom ako aj v odvolacom konaní, priznal voči neúspešnému žalobcovi nárok na náhradu trov celého konania v plnom rozsahu. Zároveň si vymienil, že o výške trov konania rozhodne súd samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

6. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca. Navrhol odvolaciemu súdu, aby rozsudok súdu prvej inštancie zmenil a jeho žalobe vyhovel. Namietal, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci a že mu súd nesprávnym procesným postupom znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Mal za to, že na to, aby došlo k naplneniu ustanovenia § 391 ods. 2 C.s.p., musí byť rozhodnutie odvolacieho súdu v súlade s ústavou, zákonom, ustálenou súdnou praxou a judikatúrou súdnych autorít. Nakoľko však súdom prvej inštancie citované uznesenie Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6CoPr/8/2020, podľa jeho názoru, takéto kritériá nenapĺňa, súd prvej inštancie nebol povinný zohľadniť právny názor vyslovený odvolacím súdom pri rozhodovaní v prejednávanej veci. Ďalej poukázal na to že ak rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky nie sú považované za ustálenú prax pre rozhodovanie slovenských súdov v dovolacom konaní, nemôžu byť za také považované ani v konaní na súde nižšieho stupňa, teda ani v odvolacom konaní ako je prejednávaná vec. Preto odkaz odvolacieho súdu vzrušujúcim uznesením vydanom v prejednávanej veci, je bezdôvodný a pre súd prvej inštancie nezáväzný. Rovnako namietal, pokiaľ ide o argumentáciu žalovaného uvedenú v odvolaní proti prvému rozsudku súdu prvej inštancie, konkrétne na rozsudok Krajského súdu v Trnave a rozsudok Krajského súdu v Nitre, že tieto rozsudky nie je možné považovať za ustálenú rozhodovaciu prax ani za rozhodnutia najvyšších súdnych autorít. Žalobca v odvolaní ďalej zotrval na názore, že v dohode o skončení pracovného pomeru musí byť uvedený dôvod, ak pracovný pomer skončil z organizačných dôvodov podľa § 3 ods. 1. písm. b) Zákonníka práce. Názor, že dôvod skončenia pracovného pomeru v takomto prípade v dohode uvedený byť nemusí, považoval za mylný, odporujúcu zákonu. Ďalej doplnil, že predloženie dohody žalovaným žalobcovi, ktoré odporuje zákonu, je potrebné vykladať aj v súvislosti s tým, či výkon práva zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru nie je zneužitie výkonu práva, respektíve výkonom práva v rozpore s dobrými mravmi. Konanie žalovaného pritom žalobca hodnotil ako výkon práva v rozpore s dobrými mravmi. V tejto súvislosti poukázal na to, že prejednávaná vec je sporom o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou teda spíňa atribúty určovacej žaloby v ktorej netreba preukazovať naliehavý právny záujem. Žalobca v ďalšej časti svojho odvolania zotrval na skutkovej argumentácii uvádzanej v priebehu doterajšieho konania. Vychádzal tiež z toho, že neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru, ktorá je predmetom tohto konania, má vyplývať z rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 11. 09.2014, č.k. 9C/50/2008-376 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 25.05.2016, sp. zn. 7Co/202/2015, 7Co/203/2015 a 7Co/204/2015. Zotrval aj na svojej argumentácii ohľadom toho, že vo vzťahu k výške odstupného bol uvedený do omylu zo strany žalovaného, pričom mal za to, že súd prvej inštancie sa s touto jeho námietkou dostatočne nevyssporiadal.

7. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu navrhol rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. Odvolanie žalobcu považoval za nedôvodné. Mal za to, že súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním dospel k správnym skutkovým zisteniam, vec posúdil správne aj po právnej stránke, v konaní nedošlo k žiadnym vadám, ktoré mohli mať vplyv na správnosť rozhodnutia a svoje rozhodnutie dostatočne odôvodnil. Nestotožnil sa s argumentom žalobcu, že súd prvej inštancie nemal vychádzať zo zrušujúceho rozhodnutia odvolacieho súdu v prejednávanej veci. Mal za to, že odvolací súd v zrušujúcom rozhodnutí jasne a zrozumiteľne prezentoval právny záver, že neuvedenie dôvodu skončenia pracovného pomeru v dohode nespôsobuje neplatnosť. K argumentácii žalobcu, že neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru má vyplývať z rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 11. 09.2014, č.k. 9C/50/2008-376 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 25.05.2016, sp. zn. 7Co/202/2015, 7Co/203/2015 a 7Co/204/2015, uviedol, že predmetom prieskumu súdov v tam uvedených konaniach bola výpoveď z pracovného pomeru a ako vyplýva z citovaných rozhodnutí, súdy tam dospeli k záveru, že táto výpoveď bola dôvodná, keď sa žalobca stal u žalovaného nadbytočným z dôvodu organizačných zmien. V tejto otázke žalovaný poukázal na svoje podania predložené v priebehu konania, v zmysle ktorých bol u žalobcu daný aj výpovedný dôvod podľa § 63

odsek 1 písm. b) Zákonníka práce vzhľadom na jeho nadbytočnosť s poukazom na písomné rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene. Za tohto stavu, ak by aj dôvodnosť bola nielen podmienkou platnosti výpovede, ale aj dohody o skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov, tak v tomto prípade tento dôvod bol naplnený. Záverom poukázal na to, že súd prvej inštancie sa dostatočne zaoberal aj údajným uvedením žalobcu do omylu zo strany žalovaného neúvedením, že suma odstupného dohodnutá v dohode podlieha vykonaniu zrážok za podmienok podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, pričom súd prvej inštancie dospel k správne mu záveru, že žalovaný žiadny omyl žalobcu ani len nevolal ( odsek 25 až 28 odôvodnenia).

8. Žalobca vo vyjadrení k vyjadreniu žalovaného zotrval na svojej argumentácii uvedenej v odvolaní ako aj v priebehu celého konania. Akcentoval, že obligatórnou náležitosťou dohody o skončení pracovného pomeru je uvedenie dôvodu, v prípade, ak pracovný pomer skončil podľa § 63 odsek 1 písm. b) Zákonníka práce. Zotrval na názore, že pri procese vzniku dohody o skončení pracovného pomeru je potrebné na právne úkony účastníkov pracovnoprávneho vzťahu aplikovať ustanovenia Občianskeho zákonníka § 39 a § 49a.

9. Odvolací súd, ktorý bol viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania ( § 379, § 380 C.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok, prejednal odvolanie bez nariadenia odvolacieho pojednávania a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné.

10. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku i konania, ktoré mu predchádzalo, dospel k záveru, že súd prvej inštancie v prejednávanej veci zistil skutkový stav v dostatočnom rozsahu, na základe toho dospel ku správnym skutkovým zisteniam a tieto aj správne právne posúdil.

11. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku odvolací súd uvádza, že Zákonník práce síce vyžaduje, aby bol v dohode o skončení pracovného pomeru uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru, pokiaľ to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (z organizačných dôvodov na strane žalovaného). Nie je však vylúčené, aby pracovný pomer skončil uzatvorenou dohodou o skončení pracovného pomeru bez toho, aby bola táto požiadavka splnená. Neuvedenie dôvodu, pre ktorý sa končí pracovný pomer, nespôsobuje neplatnosť písomnej dohody o skončení pracovného pomeru ani vtedy, ak zamestnanec o jeho uvedenie v dohode o skončení pracovného pomeru požiadal alebo ak sa pracovný pomer skončil z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Pokiaľ bude v dohode o skončení pracovného pomeru uvedený dôvod aj napriek uvedenému chýbať, nepôjde o neplatný právny úkon. Dohoda o skončení pracovného pomeru má povahu právneho úkonu, ktorý zmluvné strany realizujú z dôvodu svojej subjektívnej vôle skončiť pracovný pomer. Keďže ide o dvojstranný právny úkon, na jeho platnosť sa vyžaduje súhlas zamestnanca i zamestnávateľa. Pokiaľ zamestnanec s uzatvorením dohody o skončení pracovného pomeru súhlasí a podpíše ju, potom nemôže neuvedenie dôvodu, ktorý k uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru viedol, viesť k neplatnosti právneho úkonu. Rovnaká premisa posúdenia sa uplatní aj v prípade, keď by v dohode o skončení pracovného pomeru bol uvedený dôvod, ktorý by nezodpovedal skutočnosti. Uvedený názor jednotne zastáva aj právna teória aj súdna prax a opakovane konštatuje, že ak k dohode o skončení pracovného pomeru medzi účastníkmi dochádza z dôvodu organizačných zmien na strane zamestnávateľa, skutočnosť, že dôvod skončenia pracovného pomeru nie je uvedený priamo v písomnej dohode, nespôsobuje neplatnosť dohody. ( porovnaj aj Zákonník práce komentár, IURA EDITION 2009, Zákonník práce komentár, Wolters Kluwer 2014, ( k rovnakému záveru dospela aj judikatúra Najvyššieho súdu českej republiky ( viď napr. rozhodnutie NS ČR R 12/1993, rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/1779/2010), ktorá síce nie je pre súdy Slovenskej republiky záväzná, ale vzhľadom na spoločný základ právnej úpravy prameniacej ešte so spoločného štátu, iba podporuje správnosť právnej interpretácie vyslovene aj v tomto prípade.

12. Pokiaľ ide o žalobcom namietaný údajný jeho omyl v sume odstupného, do ktorého mal byť uvedený žalovaný, tu sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s argumentáciou súdu prvej inštancie uvedenou v napadnutom rozsudku a v celom rozsahu na ňu odkazuje. V konaní nebolo preukázané, že žalovaný vyvolal omyl žalobcu, spočívajúci v jeho chybnnej predstave o sume odstupného, ktorá mu mala byť žalovaným vyplatená a rovnako nemal preukázané, že žalovaný o tomto omyle musel vedieť. Súd prvej inštancie správne uzavrel, že žalovaný ako zamestnávateľ si pri dojednaní sumy odstupného počínal s vedomím jeho zákonnej povinnosti (podľa § 130 ods. 8 Zákonníka práce) poukázať mzdu alebo jej časť určenú žalobcovi ako jeho zamestnancovi na ním určený účet po vykonaní zrážok podľa § 131 Zákonníka práce. Preto ak aj žalobca vo svojom návrhu uviedol sumu odstupného bez uvedenia

dotatku „brutto“ a v samotnej dohode o skončení pracovného pomeru bola suma odstupného uvedená bez akéhokoľvek dodatku, ktorý by upresňoval o akú sumu ide (brutto alebo netto), nie je možné dospieť k nespornému záveru, že žalovaný vyvolal alebo musel vedieť o omyle žalobcu.

13. Súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranou, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzal do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania. Preto odôvodnenie rozhodnutia súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (IV. ÚS 115/03). Za odňatie možnosti konať pred súdom v žiadnom prípade nemožno považovať to, že súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv, či požiadaviek strany, ktorá je nespokojná s právnymi závermi, tým nemohlo dôjsť k porušeniu práva sporovej strany na spravodlivý súdny proces. Do práva na spravodlivý proces totiž nepatrí právo účastníka konania (strany), aby sa súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (IV. ÚS 252/04), ani právo na to, aby bol účastník konania (strana) pred všeobecným súdom úspešný, teda aby sa rozhodlo v súlade s jeho požiadavkami (I. ÚS 50/04).

14. Na základe uvedeného odvolací súd konštatuje, že obsah odvolania žalobcu nie je spôsobilý spochybniť správnosť záverov napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie z hľadiska odvolacích dôvodov výslovne v ňom uvedených, pričom ani v odvolacom konaní neboli zistené také nové rozhodujúce skutočnosti alebo dôkazy, ktoré by mali za následok zmenu skutkového stavu alebo by spochybňovali správnosť právnych záverov, na ktorých súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie. Z uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1,2 C.s.p. ako vecne správny potvrdil.

15. O náhrade trov tohto odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 C.s.p. a v odvolacom konaní plne úspešnému žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

16. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

17. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0.

## **Poučenie:**

Proti rozsudku odvolacieho súdu nie je prípustné odvolanie.

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

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 C. s. p.).

(1) 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.

(2) 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 C. s. p.).

(1) 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).

(2) Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 C. s. p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C. s. p.).

(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.

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

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 C. s. p.).

(1) Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

(2) 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 C. s. p.).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 C. s. p.).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 C. s. p.).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 C. s. p.).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 C. s. p.).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 C. s. p.).