

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 25Co/276/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4111212002
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 03. 2012
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ingrid Doležajová
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2012:4111212002.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Ingrid Doležajovej a členov senátu JUDr. Dušana Harbutu a JUDr. Adriany Kálmánovej, PhD., v právnej veci navrhovateľky: Z.. E. E., nar. XX. XX. XXXX, bytom J., Z. N. 9, proti odporcovi: Sociálna poisťovňa, so sídlom Bratislava, 29. augusta 8, 10, IČO: 30 807 484, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o odvolaní navrhovateľky proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 11. 10. 2011 č. k. 16C 91/2011-237, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e**.

Odporcovi nepriznáva náhradu trov odvolacieho konania.

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zamietol návrh navrhovateľky, ktorým sa domáhala určenia neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru, uzatvorenej dňa 22. 02. 2011 pod č. 900-16/2011-1, určenia, že jej pracovný pomer u odporcu naďalej trvá a uloženia povinnosti odporcovi zaplatiť jej náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku odo dňa, keď mu oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, kým jej umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Odporcovi náhradu trov konania nepriznal.

Svoje rozhodnutie založil na zistení, že účastníci konania dňa 22. 02. 2011 uzatvorili dohodu o skončení pracovného pomeru, podľa ktorej sa pracovný pomer navrhovateľky skončil dňa 28. 02. 2011, pričom dôvodom jeho skončenia bola nadbytočnosť v súvislosti so znižovaním počtu zamestnancov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Navrhovateľka pracovala u odporcu ako vedúca kancelárie riaditeľa pobočky, pričom k 01. 03. 2011 bola odporcom vykonaná organizačná zmena, ktorou došlo k zlúčeniu referátu informatiky, útvaru ekonomiky a prevádzky a kancelárie riaditeľa pobočky do jedného útvaru a to kancelárie riaditeľa pobočky. Došlo tým k zníženiu počtu zamestnancov, pričom vedúcou kancelárie riaditeľa pobočky sa stala F.. S. Q. a ako právnička zostala pôsobiť na novozriadenom útvare Z.. D. I.. Z týchto zistení vyvodil právny záver, že došlo k organizačnej zmene a navrhovateľka z dôvodu nadbytočnosti ukončila s odporcom pracovný pomer dohodou, pričom nebolo v konaní preukázané, že by túto podpísala pod psychickým nátlakom. V tejto súvislosti poukázal i na ust. § 60 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a uviedol, že predpokladom ich použitia je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Zákon však umožňuje zamestnávateľovi regulovať počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby to zodpovedalo jeho potrebám, o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere jeho rozhodnutie preskúmať. Pokiaľ teda navrhovateľka nesúhlasila s názorom odporcu o jej nadbytočnosti, mohla dohodu odmietnuť

podpísať. Rozhodnutie o trovách konania založil na ust. § 142 ods. 1 OSP a v konaní úspešnému odporcovi náhradu trov konania nepriznal, pretože si ich neuplatnil.

Tento rozsudok včas podaným odvolaním napadla navrhovateľka domáhajúc sa jeho zmeny a vyhovenia jej návrhu v celom rozsahu. Dôvodila, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Vytkla prvostupňovému súdu, že nepreskúmal všetky dôkazy, ňou navrhnuté dôkazy neskúmal a rovnako tak neskúmal, či odporca dodržal zásadu rovnakého zaobchádzania medzi zamestnancami, ktorá sa vzťahuje i na výber zamestnanca, ktorý sa stáva nadbytočným v zmysle § 13 Zákonníka práce. Poukázala na to, že dohodu o skončení pracovného pomeru uzatvorila v omyle a pod psychickým nátlakom riaditeľa pobočky, nakoľko všetky rozhodujúce informácie, dotýkajúce sa organizačnej zmeny a jej realizácie, jej boli zo strany odporcu zadržované, ciele a účelovo jej neboli poskytnuté. Mala taktiež za to, že pri výbere nadbytočného zamestnanca konal odporca v rozpore s § 2 antidiskriminačného zákona a v rozpore s dobrými mravmi. Ďalej uviedla, že organizačnou zmenou od 01. 03. 2011 nedošlo k zníženiu alebo zúženiu rozsahu pracovných činností, ktoré ako vedúca kancelárie riaditeľa pobočky vykonávala sama a tieto pracovné činnosti odporca i naďalej potrebuje. Rovnako tak nebol zrušený útvar kancelárie riaditeľa pobočky, ale bola rozšírená iba jeho pôsobnosť o činnosti zrušených útvarov odboru ekonomiky a prevádzky a referátu informatiky a rovnako tak nebola zrušená funkcia vedúceho kancelárie riaditeľa pobočky. Namietala, že v tomto smere prvostupňový súd nevychádzal z obsahu pracovnej zmluvy a jej dodatkov, z ktorých vyplýva, že nedošlo k organizačnej zmene, podľa ktorej sa mala stať nadbytočnou, nakoľko ani časť jej pracovných činností neodpadla. Medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou takto nebola príčinná súvislosť a odporca mal možnosť i naďalej ju zamestnávať prácami, ktoré boli dohodnuté v pracovnej zmluve a v jej dodatkoch, z ktorého dôvodu dohoda o skončení pracovného pomeru bola uzatvorená v rozpore so zákonom.

Odporca vo svojom písomnom vyjadrení k podanému odvolaniu žiadal napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdiť. Poukázal na skutočnosť, že navrhovateľka uzatvorila dohodu o skončení pracovného pomeru, ako dvojstranný právny úkon, slobodne a dobrovoľne a v konaní nepreukázala, že sa tak stalo v omyle a pod psychickým nátlakom z jeho strany. Pracovné miesto navrhovateľky bolo k 28. 02. 2011 zrušené a druh práce - vedúci kancelárie riaditeľa pobočky mal od 01. 03. 2011 v nadväznosti na prijaté organizačné zmeny inú pracovnú náplň. Organizačné zmeny sa týkali predovšetkým organizačných útvarov pobočky odporcu, a to kancelárie riaditeľa pobočky, referátu informatiky a útvaru ekonomiky a prevádzky, ktoré sa zlúčili do jedného novovzniknutého organizačného útvaru a to útvaru riaditeľa pobočky, v ktorom od 01. 03. 2011 je daný dôraz na oblasť ekonomických činností, prevádzkových činností a informatiky. Dovtedajšia pracovná náplň navrhovateľky sa takto rozdelila a doplnila do pracovnej náplne viacerých zamestnancov, pričom jej pracovné zaradenie zaniklo. Neobstojí ani tvrdenie navrhovateľky, že dohodu o skončení pracovného pomeru podpísala v omyle, keď navrhovateľka mala vedomosť o pripravovanej organizačnej zmene minimálne už od 25. 01. 2011 a na základe požiadavky riaditeľa odporcu vypracovala návrh prerozdelenia pracovných činností, pričom navrhla na vedúceho novovzniknutého organizačného útvaru ustanoviť vedúceho útvaru ekonomiky a prevádzky a taktiež dňa 28. 01. 2011 vypracovala zoznam zamestnancov pobočky, s ktorými bude v rámci hromadného prepúšťania skončený pracovný pomer a do tohto zoznamu zaradila aj sama seba. Podľa jeho názoru boli takto splnené všetky predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 212 ods. 1 OSP) prejednal odvolanie navrhovateľky na odvolacom pojednávaní podľa § 214 ods. 1 OSP a dospel k záveru, že odvolanie navrhovateľky nie je dôvodné.

Predmetom tohto konania je návrh navrhovateľky na určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru uzatvorenej účastníkmi konania dňa 22. 02. 2011, určenie, že jej pracovný pomer u odporcu naďalej trvá a uloženie povinnosti odporcovi zaplatiť jej náhradu mzdy až do doby, kedy jej umožní v práci pokračovať.

Z hľadiska skutkového stavu v posudzovanej veci niet sporu o tom, že pracovný pomer navrhovateľky u odporcu bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 01. 01. 1991 a na základe dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa 01. 05. 2004 navrhovateľka od tejto doby u odporcu pracovala vo funkcii metodik sociálneho poistenia - vedúca kancelárie riaditeľa pobočky Nitra. Na základe dodatku č. 6 k organizačnému poriadku odporcu dňom 01. 03. 2011 v pobočkách odporcu sa zrušili útvary ekonomiky a prevádzky a referát informatiky za účelom racionalizácie činnosti a zvýšenia efektívnosti práce organizačných útvarov pobočiek. Rozhodnutím generálneho riaditeľa odporcu zo dňa 21. 01. 2011 č. BA-35087/2011 bol znížený počet zamestnancov pobočiek odporcu o 401 zamestnancov a to s účinnosťou od 01. 07. 2011, pričom počet pracovných miest pre pobočku Nitra bol určený v počte 146. Zároveň týmto rozhodnutím bolo uložené riaditeľom pobočiek vykonať opatrenia na zníženie počtu funkčných pracovných miest v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a vnútornými predpismi Sociálnej poisťovne do 30. 06. 2011 tak, aby sa s účinnosťou od 01. 07. 2011 dosiahol záväzný limit počtu systematizovaných pracovných miest v príslušných pobočkách. Rozhodnutie generálneho riaditeľa nadobudlo účinnosť dňom 21. 02. 2011. Podľa článku 46 organizačného poriadku odporcu útvary riaditeľa pobočky od 01. 03. 2011 plnil úlohy v oblasti agendy spojenej s výkonom činnosti pobočky, v oblasti ekonomiky a prevádzky, v oblasti informatiky a v oblasti bezpečnosti. Od 01. 03. 2011 funkciu vedúcej kancelárie riaditeľa pobočky vykonáva F. S. Q.. Dňa 21. 02. 2011 riaditeľ pobočky oboznámil navrhovateľku s organizačnými zmenami a ponúkol jej miesto referentky na odbore vymáhania pohľadávok. Nasledujúci deň, t. j. dňa 22. 02. 2011 navrhovateľka a odporca uzatvorili dohodu o skončení pracovného pomeru v súlade s § 60 Zákonníka práce ku dňu 28. 02. 2011, v ktorej ako dôvod skončenia pracovného pomeru je uvedená nadbytočnosť navrhovateľky s ohľadom na rozhodnutie generálneho riaditeľa o znížení počtu zamestnancov, ktoré zakladá skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Dohoda o skončení pracovného pomeru obsahuje i ustanovenie, podľa ktorého v súvislosti so skončením pracovného pomeru patrí navrhovateľke vyplatenie odstupného vo výške 5-násobku priemerného mesačného zárobku vo výplatnom termíne za mesiac február 2011.

Podľa § 60 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení do 31. 08. 2011 (ďalej len „Zákonník práce“) ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien (§ 60 ods. 2 Zákonníka práce).

Podľa § 18 Zákonníka práce zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

Podľa § 13 ods. 3 veta prvá, druhá Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

Jeden z možných spôsobov skončenia pracovného pomeru je dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá medzi zamestnancom a zamestnávateľom ako dvojstranný právny úkon, ktorý vyžaduje k svojmu vzniku zhodný prejav vôle zmluvných strán. Vzhľadom na to, že obidvaja účastníci pracovného pomeru chcú ukončiť pracovný pomer a ich vôľa je zhodná, nekladie im právna úprava žiadne závažnejšie prekážky formálne ani vecné pre jej uzavretie. Dohodou je teda možné rozviazať pracovný pomer kedykoľvek a bez akéhokoľvek obmedzenia. Platnosť takejto dohody je, okrem iného podmienená

tým, že netrpí vadami vôle (je urobená slobodne a vážne). Právny úkon trpí nedostatkom slobody vôle, ak účastník koná pod nedovoleným nátlakom zo strany druhého účastníka (príp. tretej osoby), ak o tom druhý účastník vedel a aj to využil. Bezprávnou vyhrážkou je psychickým donútením. O bezprávnou vyhrážku ide predovšetkým vtedy, ak ňou je vynucované niečo, čo ňou nesmie byť vynucované. Nie je preto donútením podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka prípad, ak niekto druhému hrozí niečím, čo má právo urobiť. Podmienkou však je, že takáto oprávnená hrozba sa týka vynucovaného správania. Ak aj niekto hrozí druhému pri urobení právneho úkonu tým, čo je oprávnený urobiť, môže ísť o bezprávnou vyhrážku za predpokladu, že ju použil k tomu, aby na druhom účastníkovi vynútil nejaké konanie, ktoré s tým, čím sa hrozí nijako nesúvisí a ktoré takouto hrozbou nie je možné vynucovať. Okolnosti vylučujúce slobodu vôle konajúceho musia mať pri tom základ v objektívne existujúcom stave a súčasne sa musí stať pohnútkou pre prejav vôle konajúcej dotknutej osoby tak, že táto koná k svojmu neprospechu.

O nedovolený nátlak zo strany zamestnávateľa ani o zneužitie výkonu práva na ujmu zamestnanca nejde, ak zamestnávateľ po oznámení rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry prijatej k tomu príslušným orgánom dá zamestnancovi na výber, či naďalej zotrvá v pracovnom pomere a prijme inú, pre neho vhodnú prácu alebo s ním bude pracovný pomer skončený výpoveďou z organizačných dôvodov alebo dohodou z tých istých dôvodov. Zamestnanec môže síce subjektívne pociťovať sled týchto krokov ako určitý nátlak a môže to u neho vyvolávať stres, bez ďalšieho však nejde o taký objektívne existujúci stav, ktorý by vylučoval slobodu vôle dotknutého zamestnanca. O bezprávnou vyhrážku sa nejedná ani vtedy, ak zamestnávateľ pred uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru upozorní zamestnanca, že inak mu bude daná výpoveď. Ak sa totiž podľa názoru zamestnávateľa stal zamestnanec v dôsledku organizačnej zmeny nadbytočný, má zamestnávateľ právo dať zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorej účinky nastávajú doručením zamestnancovi bez ohľadu na jeho vôľu. Ide o právny úkon, ktorý zamestnávateľ je v zmysle zákona nepochybne oprávnený urobiť a teda „hrozí“ niečím, čo má právo vykonať, pričom aj výpoveď aj dohoda o skončení pracovného pomeru smerujú k rovnakým právnym následkom a to ku skončeniu pracovného pomeru. Pri porovnaní oboch možností skončenia pracovného pomeru nie je možné len na základe skutočnosti, že zamestnanec sa rozhodol predísť jednostrannému skončeniu pracovného pomeru výpoveďou a zvolil si možnosť skončiť pracovný pomer dohodou, usúdiť, že by tak konal k svojmu neprospechu.

Posudzujúc prejednávajúcu vec vo svetle týchto záverov, ako i citovanej právnej úpravy odvolací súd v zhode so súdom prvého stupňa dospel k názoru o nedôvodnosti návrhu navrhovateľky, keď v konaní nebol preukázaný žiaden z dôvodov tvrdených navrhovateľkou, spôsobujúcich neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru, ktorú účastníci konania uzatvorili dňa 22. 02. 2011. Sporom dotknutá dohoda totiž bola uzatvorená písomne a spĺňala podstatné náležitosti dohody podľa § 60 Zákonníka práce. Okrem vyjadrenia vôle obidvoch účastníkov rozviazať pracovný pomer touto formou je v nej určený okamih, kedy má pracovný pomer ňou skončiť a taktiež i dôvod skončenia pracovného pomeru a to nadbytočnosť navrhovateľky v súvislosti s organizačnou zmenou odporcu a znížením počtu jeho zamestnancov. Za tejto situácie bolo preto potrebné ďalej posúdiť platnosť tejto dohody z hľadiska navrhovateľkou namietaných skutočností. Navrhovateľka v podstate neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru vyvodzovala zo 4 dôvodov: 1. nesplnenie zákonných podmienok pre aplikáciu ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre neexistenciu organizačnej zmeny u odporcu a nadbytočnosť, 2. neplatnosť dohody pre rozpor s dobrými mravmi v zmysle § 13 Zákonníka práce a pre porušenie zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 2 zák. č. 365/2004 Z. z., 3. uzatvorenie dohody pod psychickým nátlakom odporcu, 4. uzatvorenie dohody v omyle, do ktorého ju uviedol odporca.

K námietke navrhovateľky o neexistencii organizačnej zmeny a jej nadbytočnosti, ako dôvodu pre skončenie pracovného pomeru, je opätovne potrebné zvýrazniť, že dohoda o skončení pracovného pomeru ako dvojstranný právny úkon vzniká, pokiaľ sa stretnú dva súhlasné prejavy vôle smerujúce k tomu istému cieľu - ku skončeniu pracovnoprávneho vzťahu medzi tým, kto predkladá návrh na uzatvorenie dohody (ofertu) a druhou stranou právneho vzťahu, ktorá ofertu akceptuje. Jej podstatnou náležitosťou takto je dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom o tom, že ich pracovný pomer končí určitým dňom. Pokiaľ Zákonník práce v ust. § 60 ods. 2 veta druhá uvádza, že v dohode o skončení pracovného pomeru musia byť uvedené dôvody tohto skončenia, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien, nejde o podstatnú náležitosť dohody, absenciu ktorej zákon sankcionuje jej neplatnosťou. Požadovaný dôvod skončenia pracovného

pomeru alebo dôvod z titulu organizačných zmien vyjadruje totiž skutočnosť, prečo sa účastníci dohodli na skončení pracovného pomeru a údaj o dôvode je len premietnutím tejto skutočnosti, vyjadrujúcim pohnútku vedúcu ku skončeniu pracovného pomeru dohodou. Okrem skutočnosti, že dôvod (pohnútku) vedúca ku skončeniu pracovného pomeru nie je podstatnou náležitosťou dohody o skončení pracovného pomeru, nemožno taktiež opomenúť skutočnosť, že i keby v dohode uvedené dôvody nezodpovedali tomu, prečo účastníci pristúpili ku skončeniu pracovného pomeru dohodou (aká bola skutočná pohnútku k uzatvoreniu dohody), nezakladá to na rozdiel od výpovede neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru. Uvedené má totiž za následok len to, že pri posudzovaní tých práv a povinností účastníkov, pre ktoré môže byť právne významný dôvod skončenia pracovného pomeru, je treba vychádzať len z dôvodov, ktoré boli skutočnou príčinou skončenia pracovného pomeru a nemožno prihliadať k tomu, čo ohľadne dôvodov skončenia pracovného pomeru bolo v dohode uvedené. S ohľadom na tieto závery preto táto námietka odvolateľky pri posudzovaní platnosti dohody o skončení pracovného pomeru uzatvorenej účastníkmi konania je právne irelevantná a odvolací súd sa nezaoberal tým, či došlo k organizačnej zmene u odporcu a či z tohto dôvodu sa navrhovateľka stala skutočne nadbytočnou.

V danom prípade odvolací súd taktiež nezistil, že by uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru sa priečili dobrým mravom v zmysle ust. § 13 ods. 5 Zákonníka práce. Vychádzal pritom z právneho názoru ustáleného súdnou praxou, že chovanie, smerujúce k zákonu predpokladaného výsledku, nie je v rozpore s dobrými mravmi, i keď jeho vedľajším následkom je vznik majetkovej, poprípade nemajetkovej ujmy na strane ďalšieho účastníka právneho vzťahu. Za zneužitie výkonu práva v zmysle tohto ustanovenia možno považovať len také konanie, ktorého cieľom nie je dosiahnutie účelu a zmyslu sledovaného právnou normou, ale ktoré je v rozpore s ustálenými dobrými mravmi motivované priamym úmyslom spôsobiť inému účastníkovi ujmu. V tomto smere nemožno mať pochybnosti o tom, že v pracovnoprávných vzťahoch býva skončenie pracovného pomeru niektorým zo spôsobov skončenia pracovného pomeru uvedených v § 59 ods. 1 Zákonníka práce pre účastníkov z hľadiska ich záujmov nerovnako výhodné, čo vyplýva z podstaty veci danej vzájomne protichodným postavením zúčastnených strán. Výkon práva skončiť zákonom stanoveným spôsobom pracovnoprávny vzťah má najmä pre zamestnanca nie v ojedinelých prípadoch za následok vznik určitej ujmy a to bez zreteľa, či je pracovný pomer rozvázovaný jednostranným právnym úkonom alebo dohodou. Pretože však výkon práva vylučuje protiprávnosť, keďže tento stav nemôže byť súčasne stavom právnym a právu odporujúcim, je potrebné konanie, ktoré smeruje k zákonom predpokladanému výsledku považovať za dovolené i vtedy, ak je jeho vedľajším následkom vznik ujmy na strane ďalšieho účastníka. V danom prípade i keď navrhovateľka nesporne vnímala udalosti, ktoré nastali po oznámení organizačnej zmeny subjektívne ako znevažujúce, odvolací súd s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti, ktoré predchádzali uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru, konanie odporcu, ktorý dal navrhovateľke na výber, či naďalej zotrvať v pracovnom pomere a prijme inú prácu alebo bude pracovný pomer skončený výpoveďou alebo dohodou, nepovažuje za konanie v rozpore s dobrými mravmi. Poukazujúc i na vyššie uvedené stanovisko totiž nejde o prípad vymykajúci sa prevládajúcim mravným zásadám a princípom vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Rovnako tak z okolností daného prípadu nie je možné vyvodiť ani to, že by navrhovateľka uzatvorila dohodu o skončení pracovného pomeru pod psychickým nátlakom, ktorý mal spočívať v tom, že riaditeľ pobočky ju pracovne znemožnil pred ostatnými zamestnancami tým, že v čase jej pôsobenia ako vedúcej kancelárie riaditeľa pozvánku na zasadnutie právnikov dostala Z. D. I. bez jej vedomosti o tom, riaditeľ s ňou nekomunikoval a napriek jej zodpovednému a dlhodobému výkonu práce rozhodol daným spôsobom. Podľa názoru odvolacieho súdu navrhovateľkou uvádzané okolnosti nemožno hodnotiť za také, ktoré by viedli k nedostatku slobody jej vôle a donútili ju k uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru. Je totiž výlučne v kompetencii zamestnávateľa určiť zamestnanca, ktorého vyšle na pracovnú cestu, resp. pracovné zasadnutie, bez ohľadu na to, či jeho rozhodnutie je akceptované ostatnými zamestnancami. Navyiac navrhovateľka už od začiatku roka 2011 mala vedomosť o organizačnej zmene v súvislosti s kanceláriou riaditeľa pobočky a o znížení počtu zamestnancov a od oznámenia o tom, že na tomto útvare sa s ňou nepočíta a ponúknutí inej práce mala dostatočný časový priestor na zváženie, či pracovný pomer skončí dohodou alebo výpoveďou s možnosťou napadnutia jej platnosti na súde, keďže k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru došlo až na nasledujúci deň. Navrhovateľka takto svojím vlastným rozhodnutím zvolila si pre ňu alternatívu, ktorá sa jej javila výhodnejšia a s ohľadom i na okolnosti prípadu prijateľnejšia. Je preto dôvodný záver, že tento jej právny úkon netrpí nedostatkom slobody vôle.

Záverom bolo potrebné vyriešiť i otázku, či dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatná z dôvodu, že ju navrhovateľka uzatvorila v omyle, ktorý vzhľadla v tom, že nemala všetky potrebné informácie o organizačnej zmene a vychádzala len z vyjadrení riaditeľa pobočky, podľa ktorých sa mal znížiť počet pracovníkov na útvare kancelárie riaditeľa pobočky informatiky, ekonomiky a prevádzky z 20 na 13 z dôvodu spojenia týchto útvarov.

Podľa § 19 ods. 1 Zákonníka práce účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.

Vychádzajúc z citovaného zákonného ustanovenia je teda zrejmé, že v ňom obsiahnutá právna úprava vidí v omyle dôvod k odstúpeniu od zmluvy (dohody), pokiaľ sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo. Právnym následkom omylu však nie je neplatnosť právneho úkonu. Pokiaľ teda zamestnanec uzatvoril dohodu o skončení pracovného pomeru, pretože mal nesprávnu predstavu o dôvodoch skončenia pracovného pomeru spôsobenú tým, že mu zamestnávateľ zámerne poskytol v tomto smere nepravdivé údaje a pokiaľ bola táto nesprávna predstava rozhodujúca pre jeho vôľu akceptovať návrh tejto dohody, potom je dôvodný záver, že zamestnanec konal v omyle, ktorý musel byť zamestnávateľovi známy. V takomto prípade má zamestnanec právo od zmluvy odstúpiť. I keď v súdnej veci o takýto prípad nejde, znamená to, že pokiaľ by i hypoteticky v konaní bolo preukázané konanie odporcu majúce za následok, že navrhovateľka uzatvorila dohodu o skončení pracovného pomeru v omyle, vzniklo by jej právo z tohto dôvodu od dohody odstúpiť. Nakoľko však navrhovateľka požadovala určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru, z tohto dôvodu nemohol byť jej návrh opodstatnený, keď z vyjadrenia samotnej navrhovateľky vyplýva, že od dohody o skončení pracovného pomeru doposiaľ neodstúpila. Na margo veci len odvolací súd dodáva, že v konaní ani nebolo preukázané, že by pri uzatvorení dohody o skončení pracovného pomeru navrhovateľka konala v omyle, keď za takýto nemožno považovať nedostatok informácií výlučne z pohľadu navrhovateľky. V tomto smere je významná i okolnosť, že navrhovateľka mala vedomosť o organizačnej zmene už od januára 2011 a na jej realizácii sa podieľala i svojimi návrhmi na prerozdelenie pracovných činností v súvislosti so zlúčením útvaru kancelárie riaditeľa pobočky, referátu informatiky a útvaru ekonomiky a prevádzky a dňa 28. 01. 2011 vypracovala i zoznam zamestnancov pobočky, s ktorými bude skončený pracovný pomer. Tieto okolnosti nasvedčujú, že navrhovateľka mala dostatočné informácie o organizačnej zmene a s ohľadom i na jej pracovnú pozíciu a viac ako mesačný časový priestor, kým dohodu uzatvorila, je nepravdepodobné, že k akceptácii návrhu dohody o skončení pracovného pomeru pristúpila na základe nesprávnych alebo nepravdivých informácií.

Z vyššie uvedených dôvodov odvolací súd po realizácii postupu podľa § 213 ods. 2 OSP rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny podľa § 219 ods. 1 OSP potvrdil, i keď čiastočne z iných právnych dôvodov.

O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 224 ods. 1 v spojení s § 142 ods. 1 a § 151 ods. 1 OSP tak, že v odvolacom konaní plne úspešnému odporcovi náhradu trov odvolacieho konania nepriznal, keďže odporca návrh na priznanie náhrady trov odvolacieho konania nepodal.

Toto rozhodnutie bolo prijaté odvolacím senátom pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.